

# 産業振興計画改定に向けた 区内雇用・経営状況実態調査

## 報告書

平成 24 年 3 月

豊島区

## 目次

第1章	本調査の概要	1
1-1	本調査の目的	1
1-2	本調査の流れ	1
第2章	中小企業を取り巻く現状	2
2-1	中小企業を取り巻く現状の概要	2
2-2	全国の事業所の状況	4
(1)	事業所数	4
(2)	開廃業数	6
(3)	業況	8
(4)	財務状況	10
(5)	倒産件数	11
(6)	雇用・失業の状況	12
2-3	区内事業所の状況	15
(1)	区内事業所・従業者数推移	15
(2)	区内事業所の業種	17
(3)	区内事業所の所在地	18
(4)	区内事業所の業況	20
第3章	区内事業所における実態の把握	21
3-1	調査の概要	21
3-2	調査結果の概要	24
3-3	調査結果	27
(1)	近年の業績	27
(2)	事業上の課題	29
(3)	今後の経営方針	30
(4)	今後の事業見通し	32
(5)	災害対策状況	34
(6)	円高の影響	44
(7)	雇用・人材育成の状況	51

第4章	区内の学校における就職支援活動の状況 .....	63
4-1	調査の概要 .....	63
4-2	調査結果.....	65
(1)	学生の就職状況 .....	65
(2)	学校の就職活動支援.....	68
(3)	学生の中小企業に対する就職意識.....	73
(4)	行政への要望・意見.....	77
第5章	資料編.....	78
5-1	調査票 .....	78
(1)	区内雇用・経営状況実態調査 調査票 .....	78
(2)	就職活動支援実態調査 調査票 .....	82
5-2	区内雇用・経営状況実態調査における集計表および自由回答.....	86
(1)	自由回答.....	86
(2)	集計表 .....	117

## 第1章 本調査の概要

### 1-1 本調査の目的

2008年のリーマンショック以降、日本経済は、景気の急速かつ大幅な落ち込みを経験し、国内産業は深刻な行き詰まりに直面してきた。

また、2011年3月、東日本大震災とそれに伴う原子力発電所事故が発生し、日本経済全体が大きな被害を受けている。さらには、従来から進行していた海外への生産拠点等の移転が一層加速化することが懸念されるなど、日本経済は後戻りできない空洞化に至る危機に直面している。

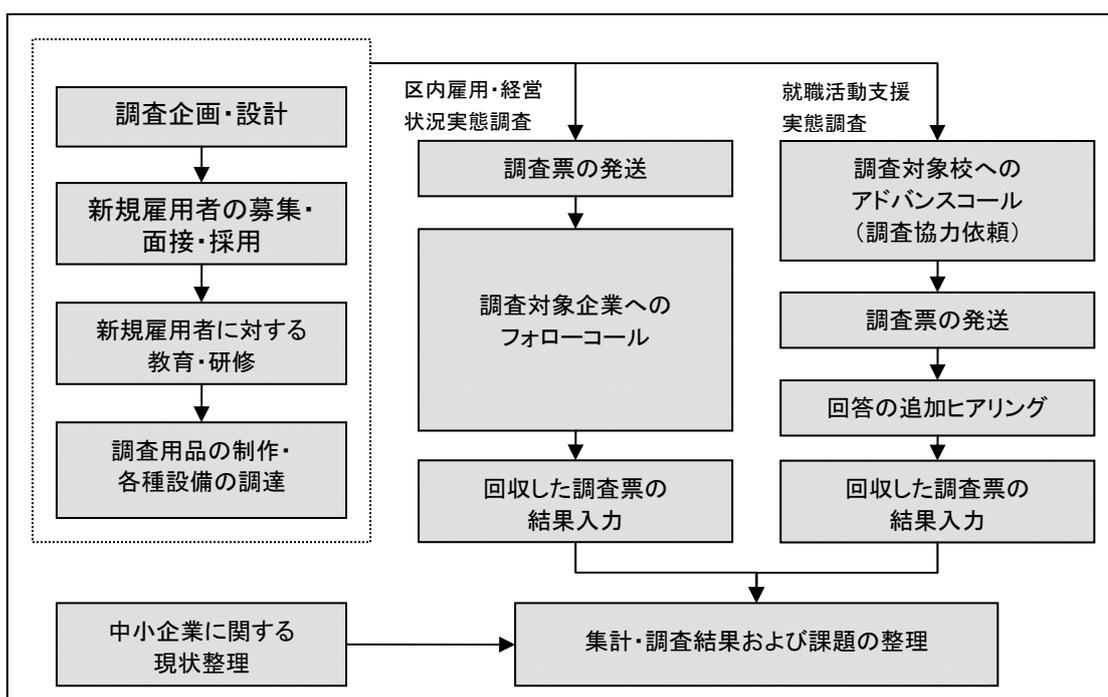
こうした状況のもと、豊島区内の中小企業における東日本大震災以降の経営状況や経営環境を把握するための調査を行うことで、豊島区の産業振興施策形成に資することを目的とする。

あわせて、区内企業の人材確保・育成への取組状況、取組課題などを把握するほか、区内の大学・短期大学・専門学校就職活動支援の取組状況を把握することで、中小企業と就職希望者のマッチングや人材育成に関する行政支援について検討するための基礎資料を作成することを目的とする。

なお、本調査は国の緊急雇用創出事業臨時特例交付金を活用した緊急雇用創出事業臨時特例基金事業であり、新規に失業者を雇用して実施した。

### 1-2 本調査の流れ

下記に示すフローに基づき、本調査を実施した。



## 第2章 中小企業を取り巻く現状

区内企業の状況や事業活動における課題を把握・整理するため、既に国などが実施した中小企業に関する調査結果を整理する。

### 2-1 中小企業を取り巻く現状の概要

全 国	<b>事業所数</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006年の中小事業所数は5,837千事業所で、ピークの1991年(6,619千事業所)から11.8%の減少。</li> <li>2009年の中小事業所数は5,922千事業所、全事業所に占める割合は99.2%で、中小事業所の割合が非常に大きい。 産業別にみると、「卸売業、小売業」(1,533千事業所)が突出して多く、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」が続く。 小規模事業所では、「不動産業、物品賃貸業」(94.8%)や「建設業」(94.3%)で高く、「医療・福祉」(44.2%)や「複合サービス事業」(51.0%)で低い。</li> </ul>
	<b>開廃業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1990年以降、一貫して廃業が開業(開業)を上回る。</li> <li>廃業の状況(2006~2009年)を業種別にみると、製造業、卸売業、小売業でやや高い。</li> <li>開設(開業)した事業所での新規の従業者数が、廃業事業所の従業者数を上回り、雇用創出をけん引している。</li> </ul>
	<b>業況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日銀短観によると、大企業・製造業の業況判断指数(DI)は、2009年第1四半期を底とし、一旦は回復基調となったものの、東日本大震災の影響などから2011年第2四半期に再び悪化。</li> <li>2011年12月期の大企業・製造業の業況判断指数は、円高の定着や欧州債務問題の深刻化が響き、2四半期(6カ月)ぶりの悪化。</li> </ul>
	<b>財務状況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業の有利子負債残高の償還年数は、2004年に10年を下回ったものの、その後増加傾向となり、2009年には14.9年にまで拡大しており、借入弁済がキャッシュフロー面で大きな負担となっている。</li> </ul>
	<b>倒産</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>倒産件数は、2010年以降はやや減少した。</li> <li>2011年の倒産件数は、11,369件で、2010年に比べ2.5%減少し、2年連続で前年を下回った。</li> <li>小規模企業の倒産は、2011年は9,896社で全体の87.0%。2008年以降、小規模企業の倒産件数の割合が上昇している。</li> </ul>
東 京 都	<b>雇用・失業の状況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>近年の東京都の有効求人数は、2006年の3,825千人がピークで、2011年には2,576千人に低下。 同じく有効求職者数は、2008年には2,301千人であったものが、2009年には3,123千人と大きく増加し、以降3,000千人超。 東京都の2009年以降の有効求人倍率は1.0以下で低迷しており、全国と同様、厳しい労働市場環境となっている。 東京都の求人は全国に比べ、「製造業」や「医療・福祉」の求人割合が低く、「情報通信業」で高い。</li> <li>2011年の東京都の完全失業率は4.8%で、前年の5.5%より改善。 全国と比べ、2010年で0.4ポイント、2011年で0.3ポイント上回る。 特に若い世代ほど高く、15~24歳の世代が他の世代と比べて非常に高い。</li> </ul>

<b>豊島区</b>	<b>事業所数</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006年の事業所数は19,547事業所で、2001年と比べ2.6%の減少。従業者数は245,569人で同0.4%の増加。</li> <li>2001年から2006年の間に事業所数および従業者数のいずれも5%以上増加した業種は、「教育、学習支援業」と「複合サービス事業」の2業種。</li> <li>2006年の業種別の事業所数は、「卸売業、小売業」が4,609事業所で最も多く、全体(18,731事業所)の4分の1を占めるほか、「宿泊業、飲食サービス業」や「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などが多い。</li> </ul>
	<b>集積状況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006年の業種別の事業所の集積は、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」の業種で、東京都全体または23区全体と比べ高く、「運輸業・郵便業」や「製造業」で低い。</li> </ul>
	<b>所在地</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006年の事業所の所在地は、東池袋が最多の2,918事業所となるほか、池袋駅周辺に多く集積している。</li> </ul>
	<b>業況</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>区内事業所の業況判断DIは、近年マイナスの状況が続いているものの、2010年後半以降、区内事業者の業況はマイナス幅が縮小傾向にある。</li> <li>最新の2011年10～12月期では、サービス業の業況DIが大幅に改善したほか、建設・不動産業で若干の改善となった。一方、小売業や製造業で厳しい状況が続く。</li> <li>2012年1～3月期の業況の予測では、製造業が若干の改善を見込むものの、サービス業や建設・不動産業では悪化、特に小売業では大きく悪化するものと予想。</li> </ul>

## 2-2 全国の事業所の状況

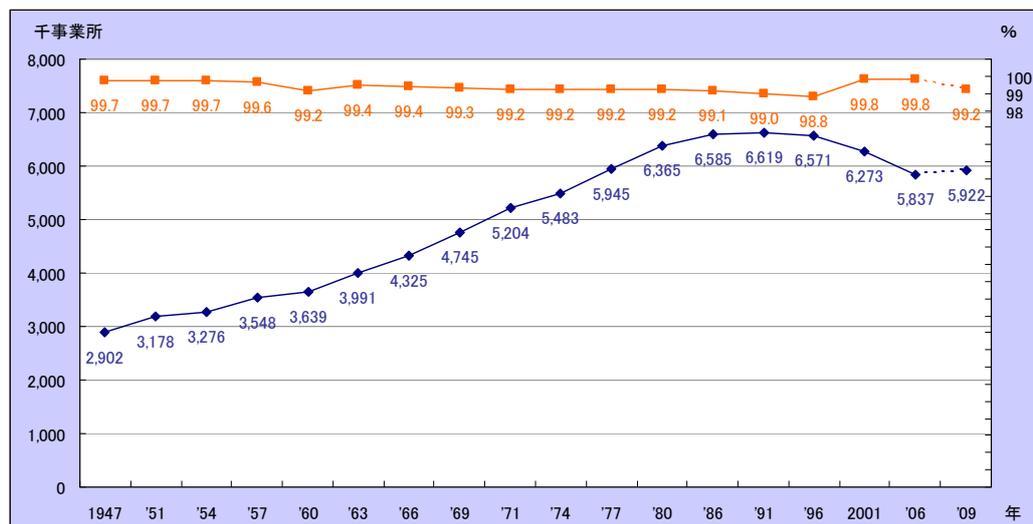
### (1) 事業所数

国内の事業所<sup>1</sup>（中小事業所）数は1991年まで一貫して増加となっていたが、1996年以降減少傾向にある。

総務省が実施した「事業所・企業統計調査」によると、2006年の事業所数は5,837千事業所となっており、ピークであった1991年（6,619千事業所）から11.8%の減少となった。

また、総務省が実施した「経済センサス-基礎調査」によると、2009年の中小事業所数<sup>2</sup>は5,922千事業所で、全事業所に占める割合は99.2%となっており、経済社会における中小企業の位置づけが大きい状況であることがわかる。（図1）

図1 中小事業所の経年変化



資料 ～2006年：総務省「事業所・企業統計調査」、2009年：総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

<sup>1</sup> 事業所は、以下の事業所を除く、全ての事業所とする。なお本書で整理した総務省「事業所・企業統計調査」および総務省「経済センサス-基礎調査」の結果については、全てこの定義に基づくものとする。  
次の産業に属する事業。

- ・個人経営の農林水産業、家事サービス業、外国公務
- ・劇場、運動競技場、駅の改札口内等の有料施設のうち、産業小分類767「公園、遊園地」以外の施設の中に設置されている事業所
- ・家事労働の傍ら、特に設備を持たないで賃仕事をしている個人の世帯
- ・収入を得て働く従業者がいないもの
- ・休業中であつ従業者がいないもの
- ・季節的に営業する事業所で、調査期日に従業者がいないもの

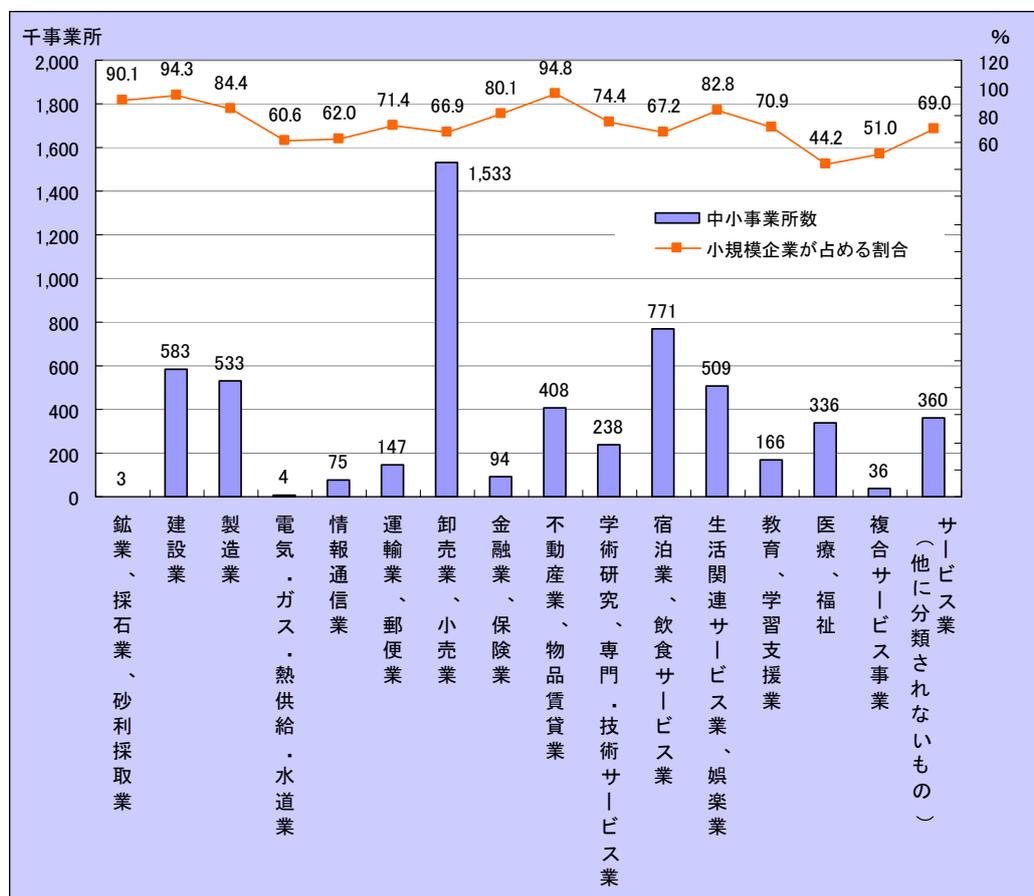
<sup>2</sup> 中小企業基本法の定義に基づき、総従業者300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）の事業所を中小事業所とする。また、常用雇用者20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の企業を小規模企業とする。

なお、「経済センサス-基礎調査」（2009年）は「事業所・企業統計調査」と調査方法が異なることから、「事業所・企業統計調査」（2006年）と数値の連続性はないことに留意する必要がある。

中小事業所数を産業別にみると、「卸売業、小売業」が突出して多く 1,533 千事業所となっており、「宿泊業、飲食サービス業」（771 千事業所）、「建設業」（583 千事業所）が続いている。

また、中小事業所のなかでもさらに規模の小さな小規模事業所<sup>3</sup>について、全体に占める割合をみてみると、「不動産業、物品賃貸業」（94.8%）や「建設業」（94.3%）で高く、「医療・福祉」（44.2%）や「複合サービス事業」（51.0%）で低い状況となっている。（図 2）

図 2 産業別中小事業所数と小規模企業の割合（民営、非一次産業、2009 年）



資料：総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

<sup>3</sup> 小規模企業とは、中小企業基本法に基づき業種ごとに定義している。具体的には以下のとおり。  
 商業・サービス業：従業員 5 人以下、製造業・その他：従業員 20 人以下の企業

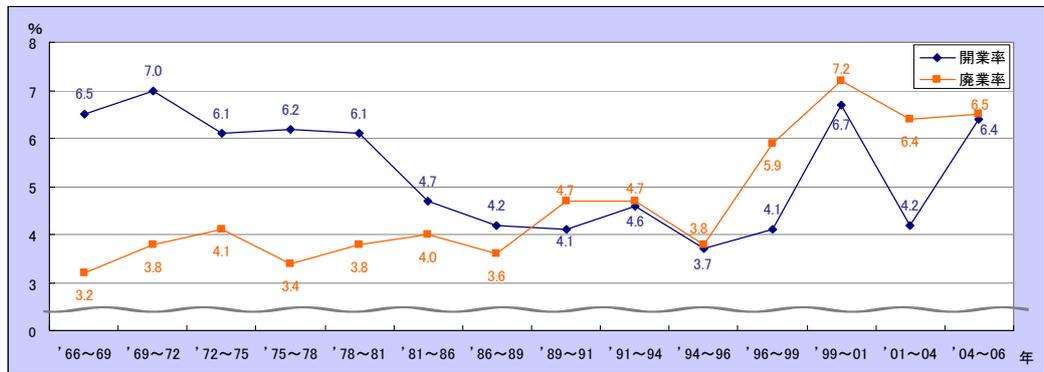
(2) 開廃業数

① 中小事業所の開廃業

中小事業所の開廃業<sup>4</sup>の状況をみると、1986～1989年まで開業が廃業を上回っていた状況が続いていたが、1989～1991年以降、廃業が開業を上回る状況が続いている。(図 3)

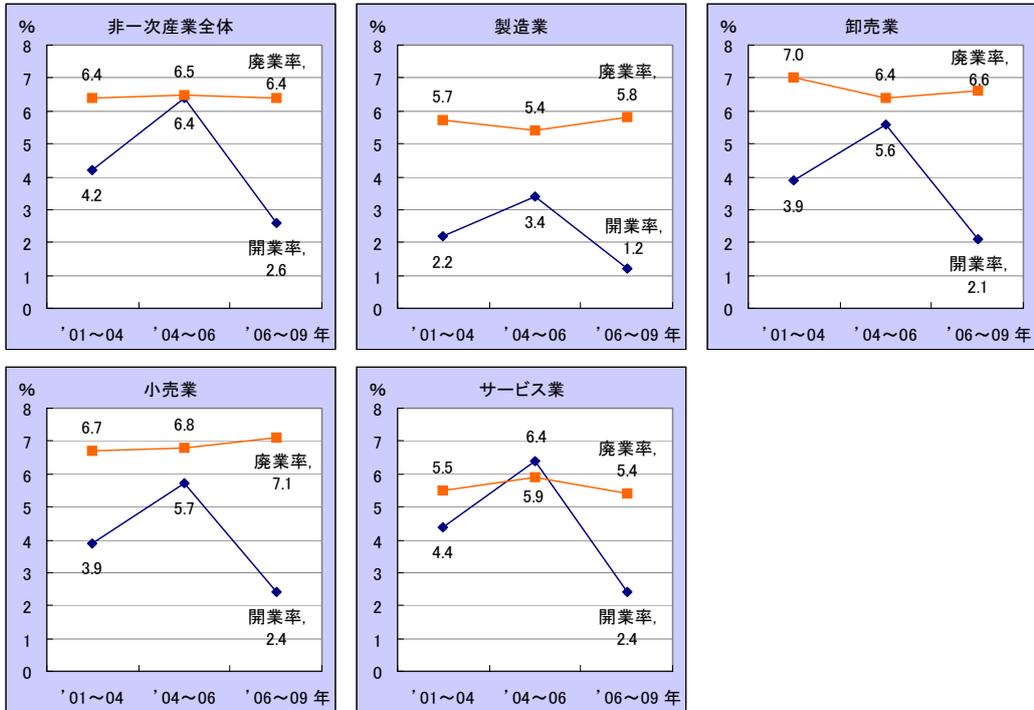
また、2006～2009年の廃業の状況を業種別にみると、製造業、卸売業、小売業でやや高まる結果となった。(図 4)

図 3 中小事業所の開廃業率の経年変化



資料：総務省「事業所・企業統計調査」より作成

図 4 産業別中小事業所の開廃業率の経年変化 (2001～2009年)



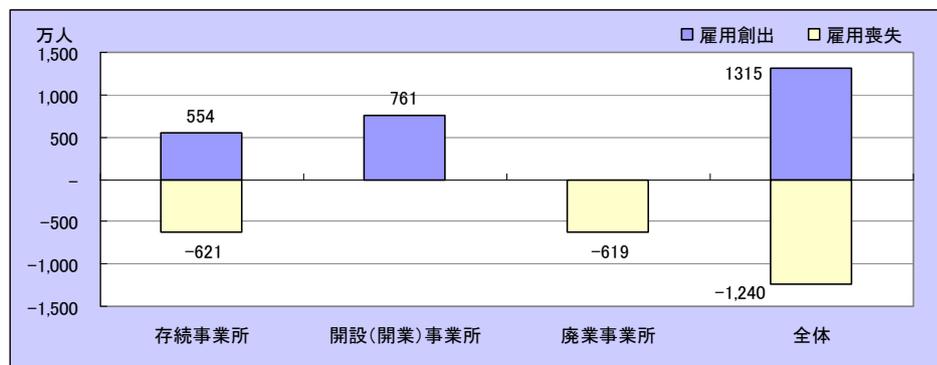
資料：総務省「事業所・企業統計調査」より作成

<sup>4</sup> 開廃業率について、2006年までは「事業所・企業統計調査」、06～09年は「経済センサス - 基礎調査」に基づいて算出。なお、開業事業所の定義が異なるため、06～09年での開業率は、過去の数値と単純に比較できない。また06～09年の数値については、開業事業所と廃業事業所の定義の違いにより、開業率と廃業率を単純に比較できない。

## ② 開廃業に伴う雇用変動状況

前頁の“開廃業数”で整理したとおり、廃業事業所が開設（開業）事業所を上回る状況が続いている。存続事業所では従業者数の減少が増加を上回っている状況にあるものの、開設（開業）した事業所での新規の従業者数が廃業事業所の従業者数を上回っている。こうしたことから開設（開業）事業所が全体の雇用創出をけん引していることがわかる。（図 5）

図 5 開廃業に伴う雇用変動状況（2009年）



資料：中小企業庁「中小企業白書 2011」より作成

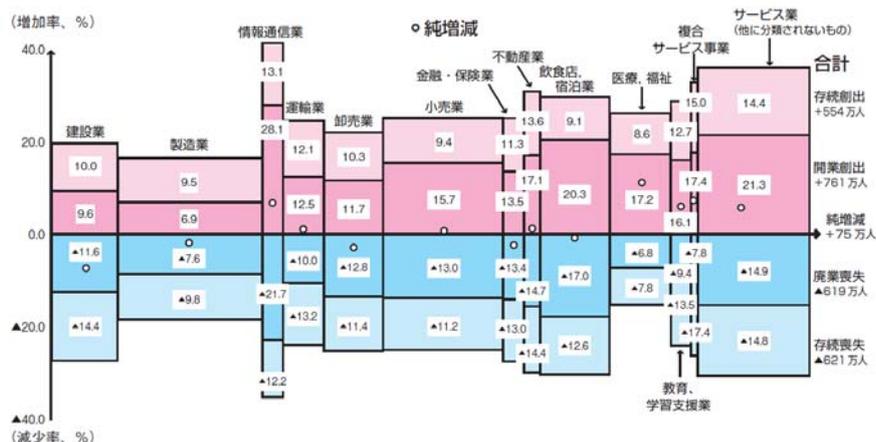
参考：開廃業に伴う業種別雇用変動状況（中小企業庁「中小企業白書 2011」より引用）

### 起業による雇用の創出

以上では、起業家が次々と市場に参入し、急速に成長することによって、経済の新陳代謝が活性化し、我が国の経済成長に寄与しているのを見てきた。次に、起業が雇用の創出に果たす役割について、論じていく。

第3-1-16図は、2004～2006年にかけての業種別の雇用変動率を、存続事業所における雇用創出、開業事業所における雇用創出、廃業事業所における雇用喪失、存続事業所における雇用喪失に分解したものである。これによると、大部分を占める

存続事業所よりも、一部の開業事業所及び廃業事業所における雇用変動が、全体の変動に大きく寄与しており、特に2004～2006年に創出された雇用の約6割は、開業事業所で創出されていることが分かる。また、情報通信業や医療、福祉といった開業率の高い業種では、開業事業所における雇用創出が雇用増加に大きく寄与しているが、小売業や飲食店、宿泊業といった生業型の業種においても、開業事業所における雇用創出が大きく、起業が雇用創出に重要な役割を果たしていることが分かる。



(3) 業況

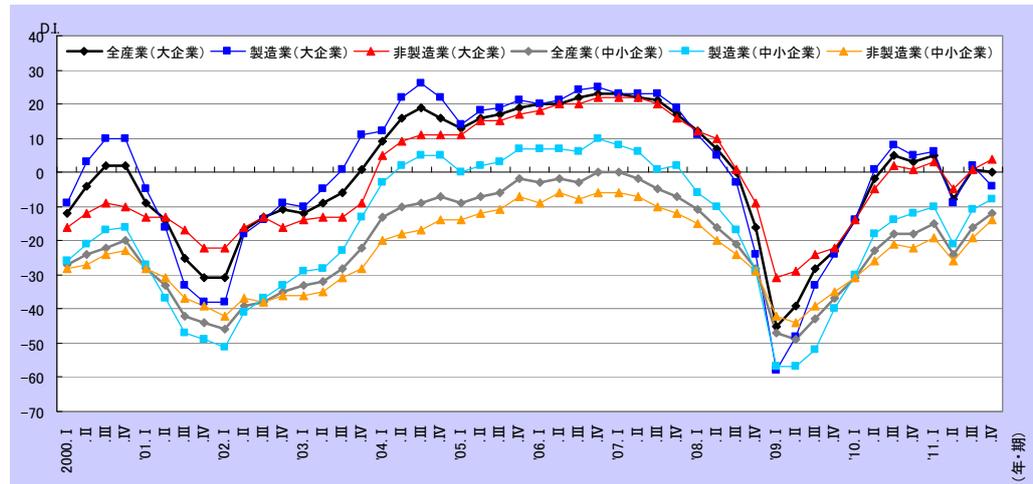
日銀が発表した企業短期経済観測調査（短観）によると、2000年以降の景況感の目安となる大企業・製造業の業況判断指数（D I）<sup>5</sup>は、2007年以降の原油・素材価格の高騰、2008年9月のリーマンショックをきっかけに大幅に悪化した。

また、2009年第1四半期を底とし、一旦は回復基調となったものの、東日本大震災の影響などから2011年第2四半期に再び悪化となった。（図6）

現在は復興需要等の要因から回復の基調にはあるものの、タイの洪水被害や、欧州財務問題、原油高など、回復の足取りは安定感に欠ける状況となっている。

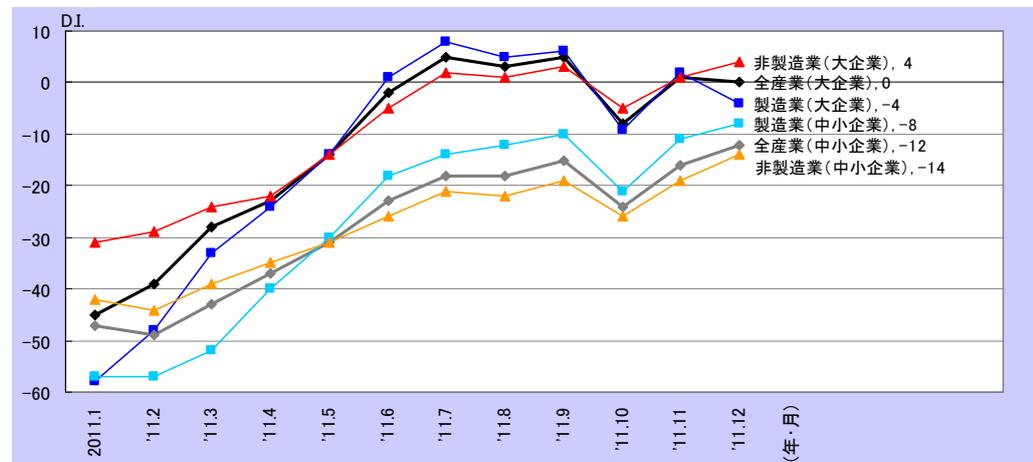
2011年12月期の大企業・製造業の業況判断指数は、円高の定着や欧州債務問題の深刻化が響き、前回9月調査に比べ悪化の△4で、悪化は2四半期（6カ月）ぶりとなった。（図7）

図6 業況判断D I（2000年第1四半期～2011年第4四半期）



資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成

図7 業況判断D I（2011年1月～2011年12月）



資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成

<sup>5</sup> 日銀短観による業況判断指数（D I）とは、景況が「良い」と答えた企業の割合から「悪い」と答えた企業の割合を引いた値

参考：帝国データバンク 景気動向調査

< 2012年2月の動向：踊り場局面 >

2012年2月の景気動向指数(景気DI:0~100、50が判断の分かれ目)は前月比0.4ポイント増の36.3となり、3カ月連続で改善。生活関連需要が底堅く推移し、医薬品や自動車関連需要も好調となるなど個人消費の復調が続いた。

『東北』は復興需要を捌ききれない状況が現れ始めたことで足踏みを余儀なくされたものの、景気DIは高水準で全国トップを持続。一方、復興需要の恩恵が少ない西日本では、回復が遅れる傾向が続いた。

外需の弱含みや円高の長期化などで企業の生産活動は停滞が鮮明となっている。国内景気は内需をけん引役として踊り場を脱する兆しはみられるものの、依然として安定感に欠ける状況が続いている。

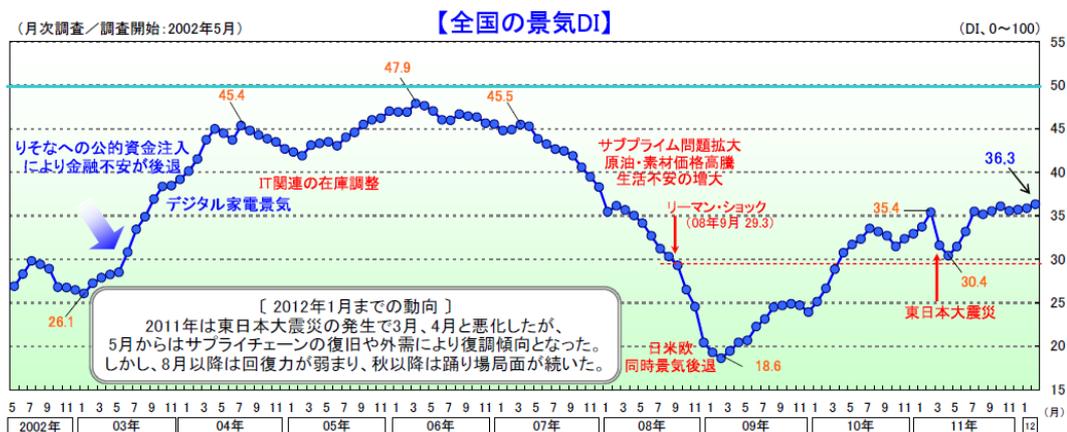
< 今後の見通し：踊り場局面から緩やかに脱却する可能性 >

米国経済は回復基調を取り戻し始めた段階であり、欧州危機も払拭はされていない。このため、外需や為替動向への懸念は長期化する可能性が高く、国内の生産活動に大幅な改善は期待できない。

しかし、内需は個人消費を中心として政策支援に下支えされながら緩やかな復調を続けることが期待される。復興需要も本格化することで、東北などではその効果が幅広い業界に波及していくものとみられる。ただ、今後見込まれる新たな負担増が消費意欲回復の妨げとなる恐れが強いほか、電力料金の値上げや夏場の電力供給不安などが企業活動にも悪影響を与えることが懸念される。

景気予測DIは「1カ月後」(36.9、当月比0.6ポイント増)、「3カ月後」(37.1、同0.8ポイント増)、「6カ月後」(38.2、同1.9ポイント増)となった。国内景気は内需の底上げにより踊り場局面から緩やかに脱却していく可能性はあるが、楽観はできない。

図8 参考：(株)帝国データバンク 景気動向調査 (2012年02月調査)<sup>6</sup>



<sup>6</sup> 国内景気の実態把握を主目的として、2002年5月から調査を行っており、景気判断や企業収益、設備投資意欲、雇用環境など、企業活動全般に関する項目について、全国2万社以上を対象に実施している月次の統計調査(ビジネス・サーベイ)。

#### (4) 財務状況

##### ① 有利子負債残高償還年数推移

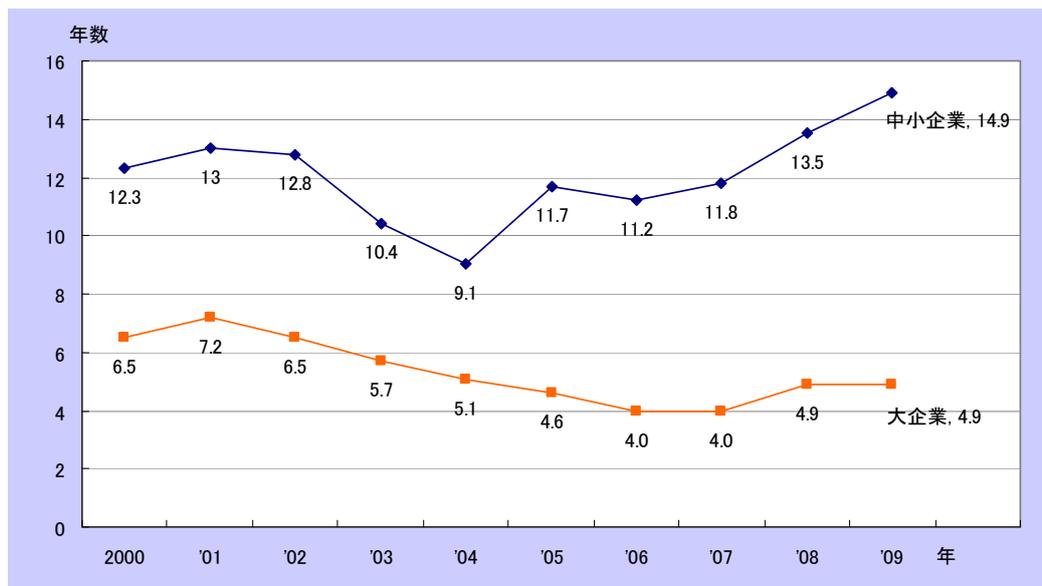
大企業の有利子負債残高の償還年数<sup>7</sup>は2001年の7.2年をピークに低下傾向となっていたが、2008年からはやや上昇し、4.9年となっている。

一方、中小企業は2004年に9.1年となったものの、その後増加傾向となり、2009年には14.9年にまで拡大している。

一般的に金融機関による返済能力の判断の目安として、有利子負債残高の償還年数を10年以内とするケースが多い。

中小企業においては、債務の削減が進んでおらず、また借入返済がキャッシュフロー面で大きな負担となっていると考えられる。(図9)

図9 企業規模別の有利子負債残高償還年数の推移



資料：中小企業庁「中小企業白書2011」より作成

<sup>7</sup> 有利子負債残高償還年数とは：  
債務償還年数は、現時点での有利子負債を全額返済するまでの年数。算出方法は、以下のとおり。  
債務償還年数 = (短期・長期借入金 + 社債) (期首・期末平均) / (経常利益 × 50% + 減価償却費 + 特別減価償却費 - 役員賞与 - 中間配当額 - 配当金)

(5) 倒産件数

① 倒産企業に占める小規模企業の割合

全国の倒産件数は 2005 年以降、増加傾向にあったものの、2010・2011 年はやや減少に転じている。

2011 年の倒産件数は 11,369 件で、2010 年（11,658 件）に比べ 2.5%減少し、2 年連続で前年を下回った。（図 10）

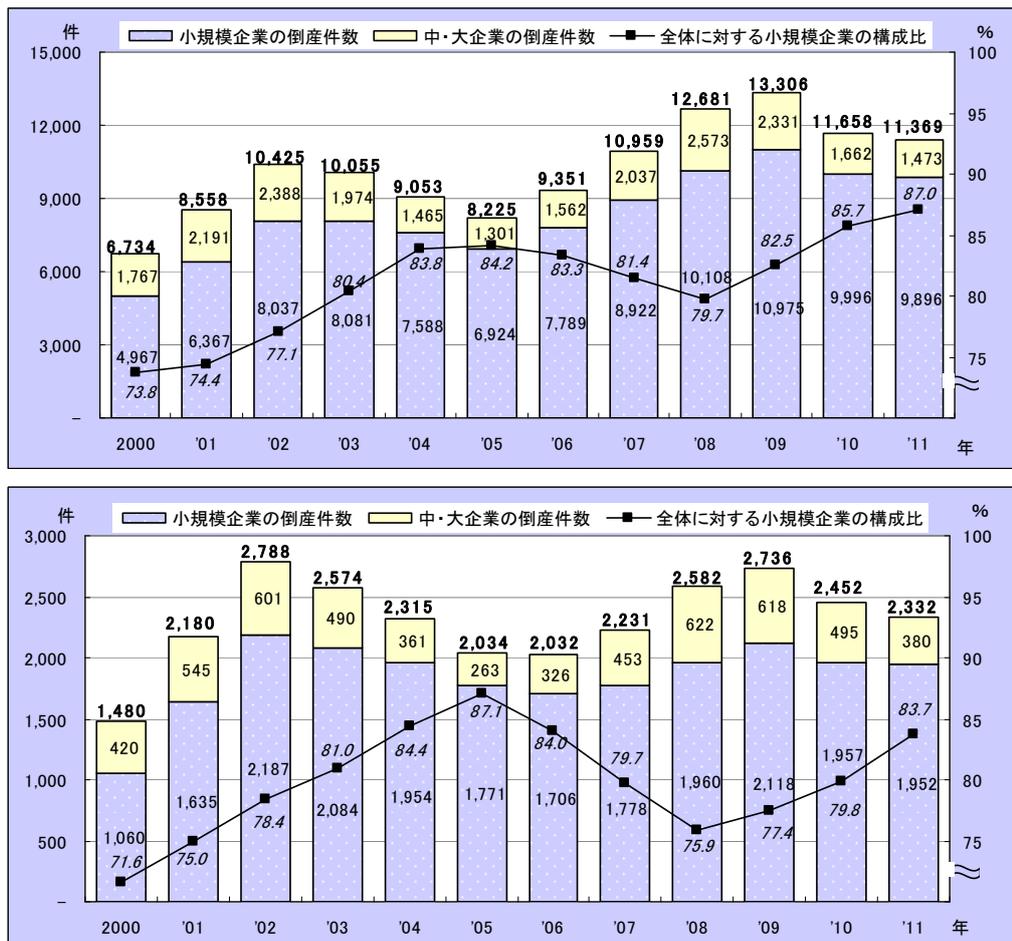
近年の倒産件数に関する減少の背景には、中小企業金融円滑化法をはじめとする各種金融支援策、被災地向けの特例措置などの効果もあると考えられている。

小規模企業の倒産件数をみると、2011 年は 9,896 社で全体の 87.0%を占める。

2008 年以降、全体に占める小規模企業の倒産件数は割合を高めており、中小企業にとって厳しい経営環境となっていることがわかる。

2011 年の東京都内での倒産は 2,332 件で、前年比 120 件の減少となったほか、小規模企業の倒産割合は概ね全国と類似する傾向となった。

図 10 倒産件数の推移（上：全国、下：東京）



資料：帝国データバンク「全国企業倒産集計」より作成

## (6) 雇用・失業の状況

東京都および全国の労働市場関係の各種指数は、2008年のリーマンショック以降、大きく悪化している。

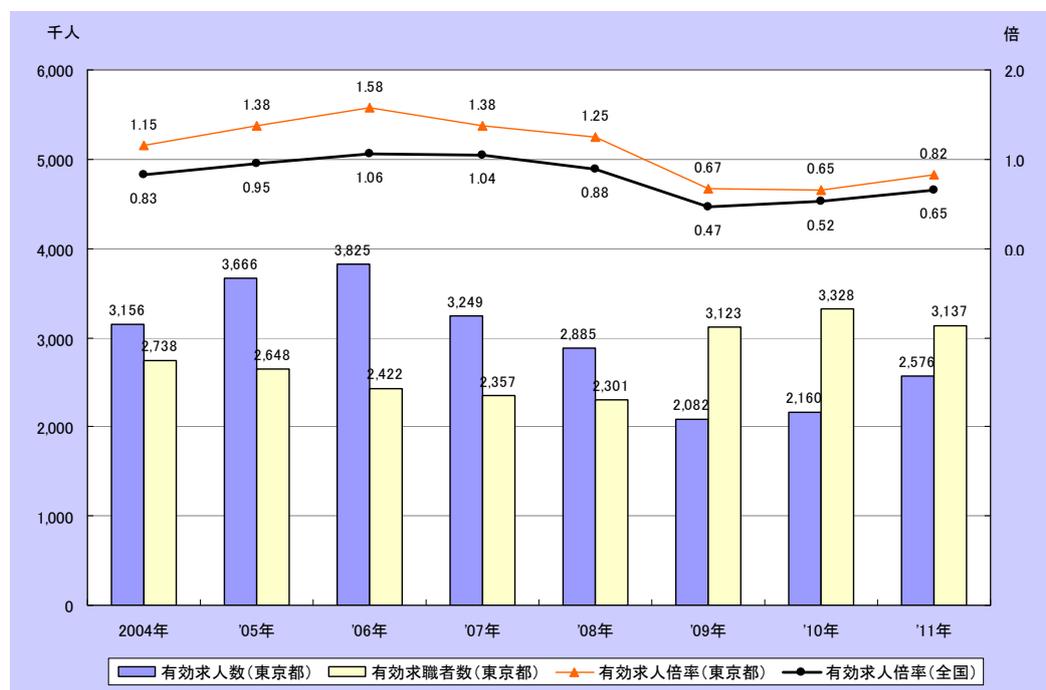
### ① 有効求人倍率等

近年の東京都の有効求人数は、2006年の3,825千人がピークとなり、以降低迷を続けている。2009年には2,082千人まで落ち込み、2011年には2,576千人となっている。

一方、有効求職者数は、2008年に2,301千人であったものが、2009年には3,123千人と大きく増加し、以降3,000千人を超えている状況にある。

有効求人倍率をみると、東京都は全国に対し高い倍率となっているものの、2008年までの1.0超から、2009年以降は1.0以下に低下しており、全国と同様、厳しい労働市場環境となっていることがわかる。(図 11)

図 11 全国および東京都における有効求人人数・有効求職者数・有効求人倍率



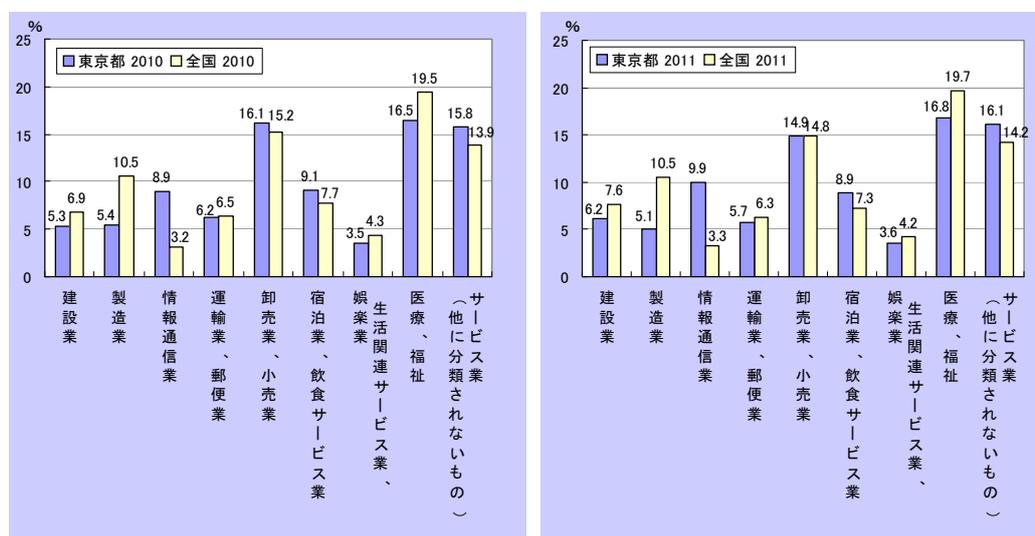
資料：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

## ② 産業別新規求人数構成比

産業別新規求人数をみると、東京都の求人は全国に比べ、「製造業」や「医療・福祉」の求人割合が低く、「情報通信業」が高くなっていることがわかる。

また、東京都の産業別新規求人数における業種別構成比の変化をみると、2011年では「情報通信業」（2010年比 1.0ポイント増）や「建設業」（同 0.9ポイント増）が割合を高めているのに対し、「卸売業、小売業」（同 1.3ポイント減）で低下した。（図 12、表 1）

図 12 全国および東京都における産業別新規求人数構成比



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

表 1 全国および東京都における産業別新規求人数

	全国						東京都					
	2010年		2011年				2010年		2011年			
	人数 (人)	構成比 (%)	人数 (人)	増減 (人)	構成比 (%)	増減 (ポイント)	人数 (人)	構成比 (%)	人数 (人)	増減 (人)	構成比 (%)	増減 (ポイント)
全体	571,476	100.0%	655,439	83,963	100.0%	—	70,689	100.0%	81,654	10,965	100.0%	—
建設業	39,183	6.9%	50,003	10,820	7.6%	0.8	3,734	5.3%	5,031	1,297	6.2%	0.9
製造業	60,195	10.5%	69,033	8,838	10.5%	0.0	3,847	5.4%	4,173	326	5.1%	-0.3
情報通信業	18,202	3.2%	21,775	3,573	3.3%	0.1	6,313	8.9%	8,104	1,791	9.9%	1.0
運輸業、郵便業	36,876	6.5%	41,048	4,172	6.3%	-0.2	4,378	6.2%	4,679	301	5.7%	-0.5
卸売業、小売業	86,593	15.2%	97,194	10,601	14.8%	-0.3	11,411	16.1%	12,133	722	14.9%	-1.3
宿泊業、飲食サービス業	44,125	7.7%	47,530	3,405	7.3%	-0.5	6,433	9.1%	7,230	797	8.9%	-0.2
生活関連サービス業、娯楽業	24,809	4.3%	27,804	2,995	4.2%	-0.1	2,481	3.5%	2,932	451	3.6%	0.1
医療、福祉	111,395	19.5%	129,207	17,812	19.7%	0.2	11,635	16.5%	13,687	2,052	16.8%	0.3
サービス業（他に分類されないもの）	79,542	13.9%	93,286	13,744	14.2%	0.3	11,145	15.8%	13,124	1,979	16.1%	0.3

資料：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

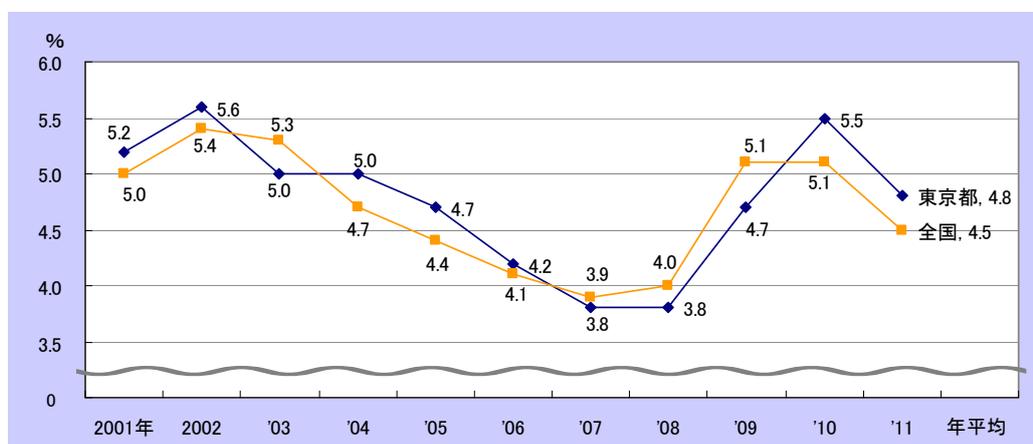
### ③ 失業の状況

東京都の完全失業率は2002年以降改善傾向にあったものの、2008年から悪化し、2011年は4.8%でやや改善する状況となった。

東京都の完全失業率の平均を全国と比べると、2007年以降は概ね全国を下回る状況となっていたが、2010年から悪化し、2010年は5.5%で全国を0.4ポイント、2011年は4.8%で同じく0.3ポイント<sup>8</sup>上回るなど、厳しい雇用環境となっている。(図13)

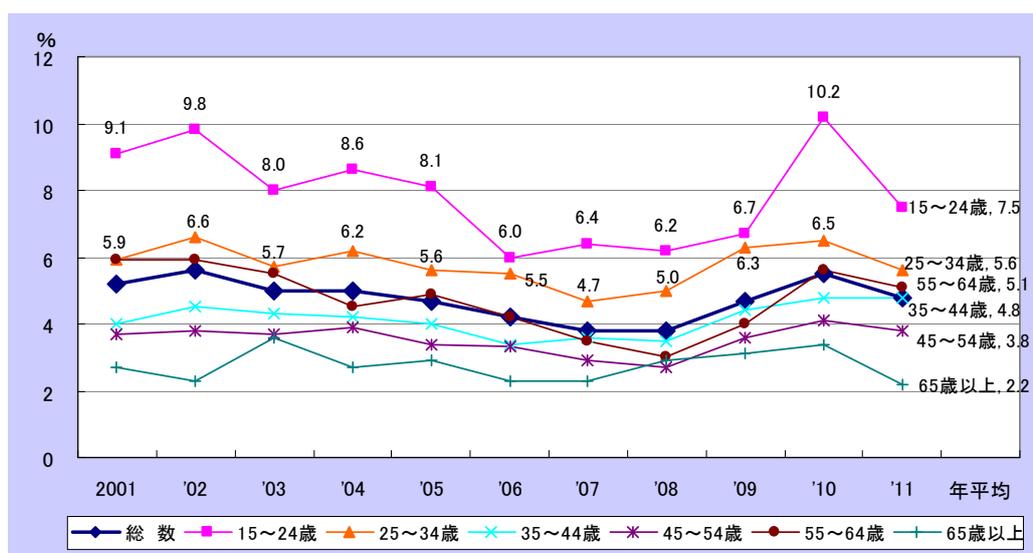
東京都の完全失業率を年齢別にみると、若い世代ほど高く、特に15～24歳の世代が他の世代と比べて非常に高い状況にある。(図14)

図13 全国および東京都における完全失業率の平均



資料：東京都「東京の労働力（労働力調査地方集計結果）」より作成

図14 東京都における年齢別完全失業率の平均



資料：東京都「東京の労働力（労働力調査地方集計結果）」より作成

<sup>8</sup> 2011年の全国の完全失業率（4.5%）については、岩手県、宮城県および福島県を除いた集計結果であることに留意する必要がある。

## 2-3 区内事業所の状況

### (1) 区内事業所・従業者数推移

事業所・企業統計調査によると、2006年の東京都全体の事業所数は690千事業所で、2001年と比べ4.7%の減少となっている。一方、2006年の従業者数は2001年に比べ1.1%の増加となっている。なかでも港区や渋谷区では、事業所数および従業者数が大きな増加となっている。

豊島区の2006年の事業所数は2001年と比べ2.6%の減少、従業者数は同0.4%の増加となっている。

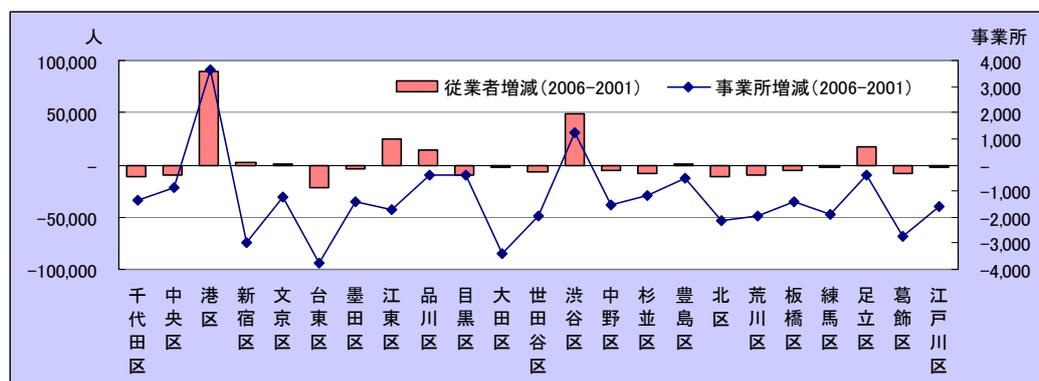
なお、2009年の経済センサス-基礎調査では、豊島区の実業所数は18,731事業所、従業者数は270,809人となっている。(表2、図15)

表2 東京都・23区における事業所数および従業者数の推移

区名	事業所数(所)					従業者数(人)				
	2001年	2006年	増減数	増加率	参考:2009年	2001年	2006年	増減数	増加率	参考:2009年
東京都全体	724,769	690,556	-34,213	-4.7%	684,895	8,608,794	8,704,870	96,076	1.1%	9,046,553
区部	587,024	557,117	-29,907	-5.1%	547,610	7,134,941	7,269,681	134,740	1.9%	7,542,838
千代田区	36,104	34,768	-1,336	-3.7%	35,230	888,149	876,172	-11,977	-1.3%	903,325
中央区	44,977	44,094	-883	-2.0%	41,314	733,465	723,882	-9,583	-1.3%	738,993
港区	41,301	44,916	3,615	8.8%	42,458	812,783	901,544	88,761	10.9%	1,015,921
新宿区	37,260	34,297	-2,963	-8.0%	34,883	604,490	606,026	1,536	0.3%	638,171
文京区	17,548	16,332	-1,216	-6.9%	15,768	209,195	210,285	1,090	0.5%	222,016
台東区	28,961	25,189	-3,772	-13.0%	26,344	253,087	230,850	-22,237	-8.8%	253,687
墨田区	19,342	17,940	-1,402	-7.2%	17,922	167,811	163,661	-4,150	-2.5%	169,346
江東区	20,368	18,681	-1,687	-8.3%	19,945	264,730	288,925	24,195	9.1%	331,318
品川区	22,016	21,638	-378	-1.7%	22,364	306,079	321,085	15,006	4.9%	361,928
目黒区	12,992	12,611	-381	-2.9%	12,438	139,936	130,228	-9,708	-6.9%	132,317
大田区	35,368	31,950	-3,418	-9.7%	33,548	327,384	324,517	-2,867	-0.9%	353,289
世田谷区	28,059	26,109	-1,950	-6.9%	24,334	249,126	242,342	-6,784	-2.7%	240,436
渋谷区	30,976	32,226	1,250	4.0%	26,369	438,903	488,038	49,135	11.2%	451,740
中野区	15,163	13,601	-1,562	-10.3%	14,162	122,057	117,494	-4,563	-3.7%	118,702
杉並区	22,175	20,990	-1,185	-5.3%	21,467	174,184	165,205	-8,979	-5.2%	168,610
<b>豊島区</b>	<b>20,069</b>	<b>19,547</b>	<b>-522</b>	<b>-2.6%</b>	<b>18,731</b>	<b>244,564</b>	<b>245,569</b>	<b>1,005</b>	<b>0.4%</b>	<b>270,809</b>
北区	17,873	15,767	-2,106	-11.8%	14,787	150,523	139,917	-10,606	-7.0%	131,462
荒川区	13,893	11,933	-1,960	-14.1%	10,815	98,842	89,461	-9,381	-9.5%	85,159
板橋区	22,527	21,138	-1,389	-6.2%	20,777	207,854	203,085	-4,769	-2.3%	202,067
練馬区	23,478	21,554	-1,924	-8.2%	21,769	181,514	179,584	-1,930	-1.1%	173,679
足立区	28,985	28,608	-377	-1.3%	28,608	209,465	226,230	16,765	8.0%	227,996
葛飾区	22,443	19,690	-2,753	-12.3%	19,812	147,344	139,703	-7,641	-5.2%	139,743
江戸川区	24,571	22,984	-1,587	-6.5%	23,225	188,279	186,070	-2,209	-1.2%	191,020

資料 2001年・2006年:総務省「事業所・企業統計調査」、2009年:総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

図15 23区における事業所数および従業者数の増減



資料:総務省「事業所・企業統計調査」より作成

区内事業所の業種別の事業所数および従業者数をみると、2001年から2006年の間に事業所数および従業者数のいずれも5%以上増加したのは、「教育、学習支援業」と「複合サービス事業」の2業種。このほか「医療、福祉」でも2001年から2006年の間に事業所数が5%以上の増加となったほか、従業者数で5%未満ではあるが増加となった。(表3)

表3 区内事業所における業種別の事業所数および従業者数の推移<sup>9</sup>

産業大分類	事業所数						従業者数					
	2001年		2004年		2006年		2001年		2004年		2006年	
	事業所数	増減	事業所数	増減	事業所数	従業者数	増減	従業者数	増減	従業者数		
全産業(公務を除く)	19,783	→	19,221	→	19,547	235,943	→	226,734	↑	245,569		
農業	6	↓	5	↓	4	26	↓	20	↓	17		
建設業	1,105	→	1,062	→	1,020	14,041	↓	12,430	→	12,244		
製造業	1,283	↓	1,156	→	1,099	17,010	↓	15,409	→	15,002		
電気・ガス・熱供給・水道業	7	↓	5	↑	8	984	↓	505	→	493		
情報通信業	735	→	749	↑	819	22,564	↓	21,289	↑	24,906		
運輸業	253	↑	290	→	276	4,014	↑	4,232	→	4,333		
卸売・小売業	5,125	↓	4,719	→	4,771	50,749	↓	46,027	→	46,850		
金融・保険業	455	↓	388	↓	363	12,637	↓	11,151	↑	12,888		
不動産業	1,628	→	1,678	→	1,687	7,986	↑	8,792	↑	10,529		
飲食店、宿泊業	3,327	→	3,293	→	3,256	28,526	→	28,653	→	28,140		
医療、福祉	929	↑	975	↑	1,170	10,120	→	11,120	↑	13,371		
教育、学習支援業	532	↑	567	↑	611	11,082	↑	11,663	↑	12,845		
複合サービス事業	39	↑	47	↑	77	314	↑	602	↑	1,682		
サービス業(他に分類されないもの)	4,359	→	4,287	→	4,355	55,890	→	54,841	↓	58,630		

5%未満の増減は「→」とし、5%以上の増減を「↑」「↓」として示した。

資料：総務省「事業所・企業統計調査」より作成

<sup>9</sup> 総務省「経済センサス・基礎調査」において最新の業種別事業所数および従業者数が発表されているが、「事業所・企業統計調査」とは業種が整合しない。また、「経済センサス・基礎調査」は「事業所・企業統計調査」と調査方法が異なることから、「事業所・企業統計調査」(2006年)と数値の連続性はないため、増減の比較をしていない。

(2) 区内事業所の業種

区内事業所の業種について、特化係数<sup>10</sup>を用いて東京都全体と比較する。

特化係数が高かった業種としては、「情報通信業」が1.3、「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」がそれぞれ1.2となり、東京都と比べ高いほか、あわせて23区全体と比べても高い割合で集積していることがわかる。

一方、「運輸業・郵便業」(0.4)や「製造業」(0.6)が1.0を大きく割り込んでおり、東京都および23区全体と比べても集積の割合が少ないことがわかる。(表4)

表4 豊島区における業種別事業所数と特化係数(2009年)

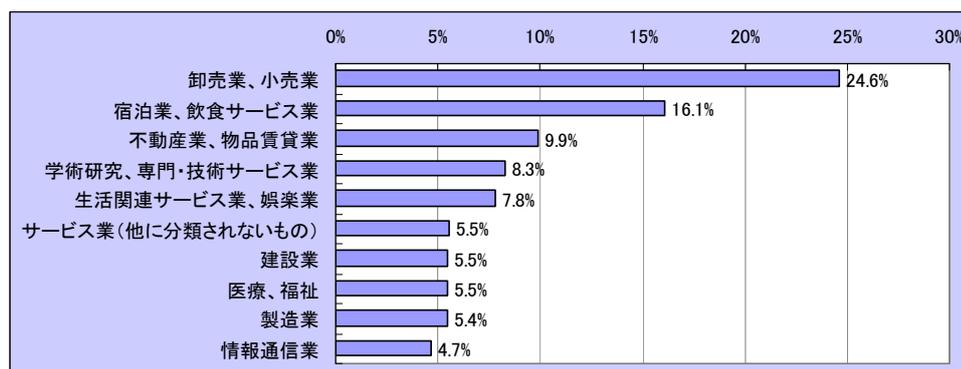
業種	東京都		特別区(23区)			豊島区		
	事業所数	構成割合	事業所数	構成割合	特化係数	事業所数	構成割合	特化係数
全産業(公務を除く)	684,895	100.0%	547,610	100.0%	1.0	18,731	100.0%	1.0
農林漁業	491	0.1%	240	0.0%	0.6	6	0.0%	0.4
鉱業, 採石業, 砂利採取業	77	0.0%	56	0.0%	0.9	-	-	-
建設業	47,235	6.9%	33,148	6.1%	0.9	1,025	5.5%	0.8
製造業	59,851	8.7%	51,241	9.4%	1.1	1,018	5.4%	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	394	0.1%	315	0.1%	1.0	8	0.0%	0.7
情報通信業	25,690	3.8%	23,050	4.2%	1.1	880	4.7%	1.3
運輸業, 郵便業	19,471	2.8%	16,887	3.1%	1.1	238	1.3%	0.4
卸売業, 小売業	168,224	24.6%	134,766	24.6%	1.0	4,609	24.6%	1.0
金融業, 保険業	11,294	1.6%	9,383	1.7%	1.0	385	2.1%	1.2
不動産業, 物品賃貸業	61,643	9.0%	49,428	9.0%	1.0	1,860	9.9%	1.1
学術研究, 専門・技術サービス業	46,198	6.7%	39,795	7.3%	1.1	1,553	8.3%	1.2
宿泊業, 飲食サービス業	97,600	14.3%	78,287	14.3%	1.0	3,018	16.1%	1.1
生活関連サービス業, 娯楽業	49,606	7.2%	37,358	6.8%	0.9	1,459	7.8%	1.1
教育, 学習支援業	17,132	2.5%	11,685	2.1%	0.9	562	3.0%	1.2
医療, 福祉	38,490	5.6%	28,054	5.1%	0.9	1,023	5.5%	1.0
複合サービス事業	1,994	0.3%	1,392	0.3%	0.9	55	0.3%	1.0
サービス業(他に分類されないもの)	39,505	5.8%	32,525	5.9%	1.0	1,032	5.5%	1.0

資料：総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

<sup>10</sup> 「特化係数」とは、ある項目の構成比が全体の同項目の構成比と比べて、その割合が高いか低いかを判断するための係数。この係数が1を超える場合、その項目に特化していると言うことができる。  
 本書では以下の式を用いて算出した。  
 豊島区産業の特化係数 = (豊島区の各産業の事業所数 ÷ 区内事業所数) ÷ (東京都の各産業の事業所数 ÷ 東京都内事業所数)

また、区内事業所の業種別事業所数をみると、「卸売業、小売業」が4,609事業所で最も多く、全体（18,731事業所）の4分の1を占めている。このほか「宿泊業、飲食サービス業」や「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などが多い。（図 16）

図 16 区内事業所の業種別の構成割合 上位 10 業種（2009 年）

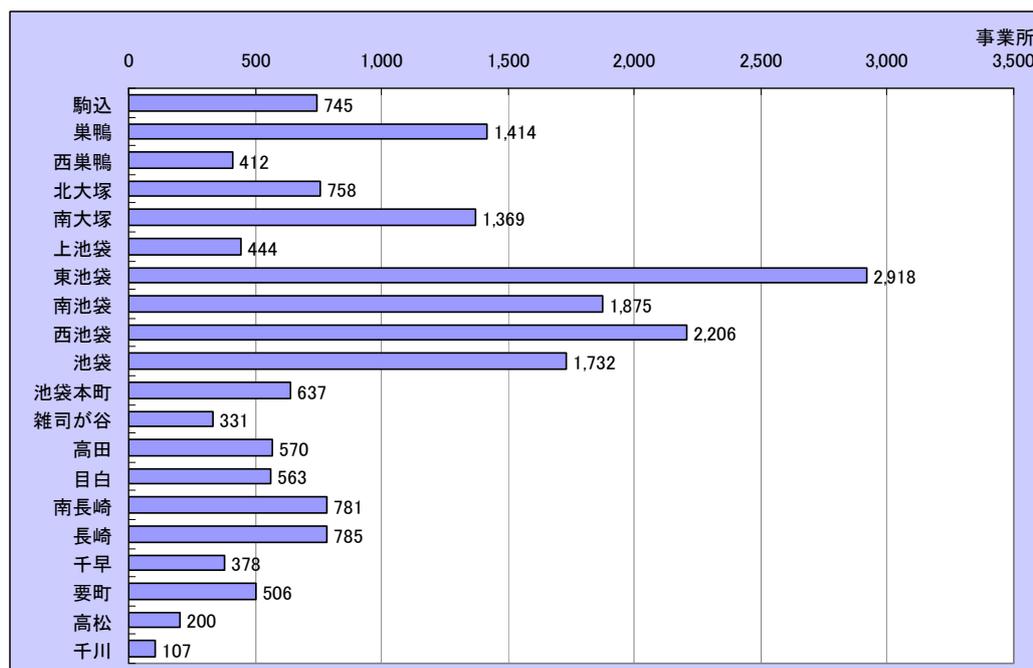


資料：総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

(3) 区内事業所の所在地

区内事業所の所在地は、東池袋が 2,918 事業所で最も多く、西池袋、南池袋、池袋が続いており、池袋駅周辺に多く集積している状況となっている。（図 17）

図 17 区内事業所の所在地別件数（2009 年）



資料：総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

区内の事業所について、業種と所在地をあわせてみると、次のような特徴がみられた。  
(表 5)

- ・ 西池袋地区では「宿泊業、飲食サービス業」の割合が高い
- ・ 池袋本町、高田、高松、千川地区では「製造業」の割合が高い
- ・ 長崎地区では「生活関連サービス、娯楽業」の割合が高い
- ・ 高松、千川、千早地区では「建設業」の割合が高い
- ・ 要町地区では「卸売業、小売業」の割合が高い

表 5 区内住所別の主要業種数 (2009 年)

	上段:事業所数、下段:構成割合(%)											
	全体	業卸売業、小売	業飲食サービス	業宿泊業、	業不動産業、	業専門サービス業	業学術研究、	業生活関連サービス業、娯楽	業(他に分類されないもの)	業建設	業医療、福祉	業製造業
豊島区	18,731	4,609	3,018	1,860	1,553	1,459	1,032	1,025	1,023	1,018	880	
	100.0%	24.6%	16.1%	9.9%	8.3%	7.8%	5.5%	5.5%	5.4%	4.7%		
駒込	745	198	108	80	53	74	46	33	45	45	21	
	100.0%	26.6%	14.5%	10.7%	7.1%	9.9%	6.2%	4.4%	6.0%	6.0%	2.8%	
巢鴨	1,414	413	230	129	96	96	75	77	93	60	36	
	100.0%	29.2%	16.3%	9.1%	6.8%	6.8%	5.3%	5.4%	6.6%	4.2%	2.5%	
西巢鴨	412	111	48	36	17	35	27	40	34	39	6	
	100.0%	26.9%	11.7%	8.7%	4.1%	8.5%	6.6%	9.7%	8.3%	9.5%	1.5%	
北大塚	758	123	170	67	48	72	37	47	66	42	47	
	100.0%	16.2%	22.4%	8.8%	6.3%	9.5%	4.9%	6.2%	8.7%	5.5%	6.2%	
南大塚	1,369	292	215	154	140	95	83	77	74	90	85	
	100.0%	21.3%	15.7%	11.2%	10.2%	6.9%	6.1%	5.6%	5.4%	6.6%	6.2%	
上池袋	444	102	55	44	19	42	21	59	21	45	13	
	100.0%	23.0%	12.4%	9.9%	4.3%	9.5%	4.7%	13.3%	4.7%	10.1%	2.9%	
東池袋	2,918	716	439	233	361	196	197	131	100	108	206	
	100.0%	24.5%	15.0%	8.0%	12.4%	6.7%	6.8%	4.5%	3.4%	3.7%	7.1%	
南池袋	1,875	533	285	149	189	108	136	68	82	41	112	
	100.0%	28.4%	15.2%	7.9%	10.1%	5.8%	7.3%	3.6%	4.4%	2.2%	6.0%	
西池袋	2,206	527	530	243	164	171	124	55	100	39	84	
	100.0%	23.9%	24.0%	11.0%	7.4%	7.8%	5.6%	2.5%	4.5%	1.8%	3.8%	
池袋	1,732	337	315	202	212	131	85	85	78	83	131	
	100.0%	19.5%	18.2%	11.7%	12.2%	7.6%	4.9%	4.9%	4.5%	4.8%	7.6%	
池袋本町	637	176	62	86	20	52	20	61	41	75	9	
	100.0%	27.6%	9.7%	13.5%	3.1%	8.2%	3.1%	9.6%	6.4%	11.8%	1.4%	
雑司が谷	331	82	33	31	26	24	21	30	29	27	11	
	100.0%	24.8%	10.0%	9.4%	7.9%	7.3%	6.3%	9.1%	8.8%	8.2%	3.3%	
高田	570	119	63	50	49	30	27	24	16	105	52	
	100.0%	20.9%	11.1%	8.8%	8.6%	5.3%	4.7%	4.2%	2.8%	18.4%	9.1%	
目白	563	104	81	80	49	37	30	21	45	26	27	
	100.0%	18.5%	14.4%	14.2%	8.7%	6.6%	5.3%	3.7%	8.0%	4.6%	4.8%	
南長崎	781	226	124	82	27	79	23	55	68	63	8	
	100.0%	28.9%	15.9%	10.5%	3.5%	10.1%	2.9%	7.0%	8.7%	8.1%	1.0%	
長崎	785	231	142	65	27	104	25	41	61	32	10	
	100.0%	29.4%	18.1%	8.3%	3.4%	13.2%	3.2%	5.2%	7.8%	4.1%	1.3%	
千早	378	86	26	47	14	35	23	50	21	34	10	
	100.0%	22.8%	6.9%	12.4%	3.7%	9.3%	6.1%	13.2%	5.6%	9.0%	2.6%	
要町	506	153	68	59	25	53	22	29	40	22	7	
	100.0%	30.2%	13.4%	11.7%	4.9%	10.5%	4.3%	5.7%	7.9%	4.3%	1.4%	
高松	200	59	19	12	8	19	6	25	7	24	3	
	100.0%	29.5%	9.5%	6.0%	4.0%	9.5%	3.0%	12.5%	3.5%	12.0%	1.5%	
千川	107	21	5	11	9	6	4	17	2	18	2	
	100.0%	19.6%	4.7%	10.3%	8.4%	5.6%	3.7%	15.9%	1.9%	16.8%	1.9%	

※豊島区全体の割合から5ポイント以上高いものを網掛け

資料：総務省「経済センサス-基礎調査」より作成

(4) 区内事業所の業況

区内事業所の業況判断 DI は、近年マイナスの状況が続いているものの、2010 年後半以降、区内事業者の業況は、マイナス幅が縮小傾向にある。

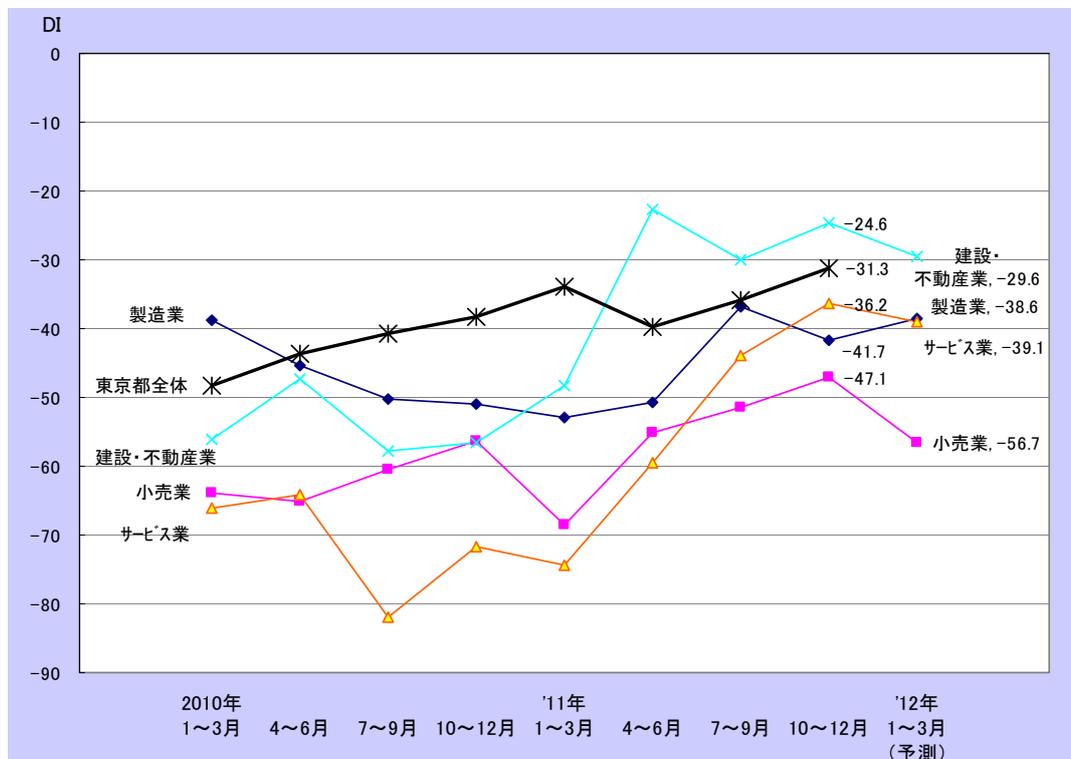
最新の 2011 年 10～12 月期では、サービス業の業況 DI が  $\Delta 36.2$  と水面下ながら大幅に改善したほか、建設・不動産業で  $\Delta 24.6$  と若干の改善となった。

一方、小売業は  $\Delta 47.1$  と若干改善しているものの厳しい状況が続くほか、製造業は幾分悪化し  $\Delta 41.7$  で厳しさを増している。

2012 年 1～3 月期の予測では、製造業が若干の改善を見込むものの、サービス業や建設・不動産業では悪化、特に小売業では大きく悪化するものと予想されている。

区内事業所を東京都全体の事業所の業況判断と比較すると、建設・不動産業が 2011 年 4～6 月期から 3 期連続で上回っているほかは、概ね東京都の業況を下回る状況となっている。(図 18)

図 18 区内事業所および東京都全体の業況判断 DI



資料：豊島区「中小企業の景況」、東京都「東京都中小企業の景況」より作成

## 第3章 区内事業所における実態の把握

### 3-1 調査の概要

区内の中小事業所の現状と動向や、強みや問題点を把握するため、区内の中小事業所に対して経営状況や最近の事業活動、さらには雇用・人材育成についての郵送アンケート調査を実施した。

#### ① 調査対象

株式会社帝国データバンクが保有する企業概要データベース COSMOS2 をもとに、豊島区内に本社をもつ中小企業<sup>11</sup>を抽出し、調査対象として 5,625 社を選定した。

#### ② 調査方法

調査対象として設定した 5,625 社に対し、平成 24 年 1 月 6 日より、3 回に分けて調査票を発送した。

また、調査票発送後には回収督促を目的としたフォローコールを行い、調査の認識を高めつつ、回答依頼を行った。

さらにフォローコールの中で調査票紛失が判明した企業に対しては、郵送または FAX での再発送を行った。

#### ③ 調査期間

平成 24 年 1 月 6 日～3 月 16 日

#### ④ 回答結果

転居先不明等の郵便物返戻等の返送を除き、有効回答件数は 2,636 件となった。

- ・ 有効回答件数 2,636 件
- ・ 有効回答率 46.9%

---

<sup>11</sup> 中小企業：抽出にあたり、株式会社帝国データバンクが保有する企業概要データ COSMOS2 に収録されている情報が、中小企業基本法の定義に合致した企業を中小企業と定義し、抽出した。

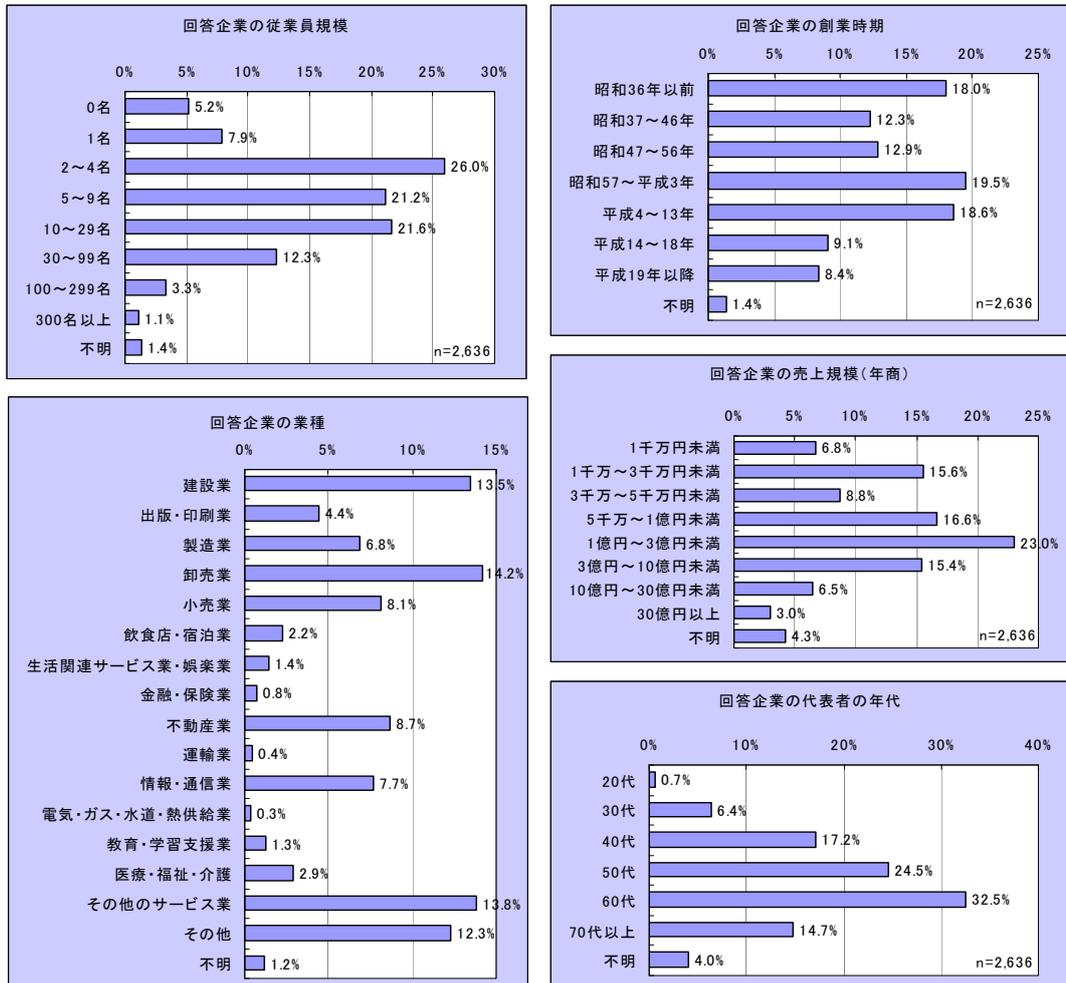
【中小企業基本法による中小企業の定義】

総従業者 300 人以下（卸売業、サービス業は 100 人以下、小売業、飲食店は 50 人以下）の事業所を中小事業所とする。

⑤ 回答企業の概要

従業員規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>「2～4名」が全体のおおよそ4分の1（26.0%）。</li> <li>4名以下の事業所が全体の約4割、同じく9名未満で約6割となっており、零細や小規模企業が多くを占める。</li> </ul>
業種	<ul style="list-style-type: none"> <li>「卸売業」（14.2%）、「その他のサービス業」（13.8%）、「建設業」（13.5%）が多い。</li> </ul>
創業時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>「昭和57～平成3年」（19.5%）が最多で、「平成4～13年」（18.6%）が続く。</li> <li>創業から10年以内（平成14年以降創業）の事業所は、約2割（17.5%）。</li> </ul>
売上規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>「1億円～3億円未満」が全体のおおよそ4分の1（23.0%）。</li> </ul>
代表者の年代	<ul style="list-style-type: none"> <li>60代が32.5%で最多、70代も14.7%と多く、60代以上が47.2%と約半数を占める。</li> </ul>

図 19 回答企業の概要



#### ⑥ 調査結果を読むうえでの注意事項

- ・ 「n」は設問に対する有効回答数を示す。
- ・ 報告書の表・グラフのパーセント表示は小数点第2位を四捨五入している。そのため回答比率の合計が100.0%とならない場合がある。
- ・ 属性別クロス集計のグラフ等では、各属性に該当していない回答や無回答については記載していない場合があるため、個別の属性のnの合計が、全体のnと一致しない場合がある。
- ・ 複数回答の設問においては、選択肢ごとの回答率(%)を算出する場合、有効回答数(n)を母数としているため、合計値が100.0%を超えることがある。
- ・ 本文中及び表・グラフ中、アンケート調査票の選択肢を短縮して表記していることがある。

### 3-2 調査結果の概要

<p>近年の業績</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3年前と比較した売上高および経常利益に関する状況は、売上高・経常利益では「減少」がそれぞれ過半数となり、「増加」を大きく上回った。</li> <li>・ 営業状況および経常利益は、従業員規模に比例し大きくなるほか、情報・通信サービスなどの業種などで「増加」が全体の傾向を大きく上回った。</li> </ul>
<p>事業上の課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「売上高の停滞・減少」が全体の約6割（63.6%）を占め、他の項目を大きく上回った。</li> <li>・ 属性別にみると、概ね従業員規模が小さい企業ほど「売上高の停滞・減少」を、従業員規模が大きな企業ほど「人手不足」および「人件費の増加」を、課題としてあげた。</li> </ul>
<p>今後の経営方針</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「販路拡大」（55.2%）、「経費節減」（41.2%）の割合が高い。</li> <li>・ 概ね従業員規模が大きい企業ほど「経費を削減する」、「人材を確保する」が、従業員規模が小さい企業ほど「提携先を見つける」を方針としてあげた。</li> </ul>
<p>今後の事業見通し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「横ばいで推移」（47.7%）が最も多く、全体の約半数。</li> <li>・ 「悪化する」は19.8%で、「好調に推移する」を6.1ポイント上回っており、厳しい事業環境を見通す。</li> <li>・ 従業員規模が大きな企業ほど、今後の事業見通しは「好調に推移する」割合が高く、また、「悪化する」割合が概ね低い。</li> <li>・ 売上高が3年前より「増加」している企業では、今後も「横ばいで推移」（48.5%）、「好調に推移」（34.2%）が多く、全体の8割強が比較的好調な先行きを見通す。 売上高が3年前より「横ばい」もしくは「減少」している企業では、今後「横ばいで推移する」と「悪化する」を加えた割合がそれぞれ約7割（70.8%）、約5割（49.8%）となっており、「好調に推移する」への回答は少数。</li> </ul>
<p>災害対策状況</p>	<p><b>【BCPの認知度】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「知らなかった」が55.9%で過半、「知っており、策定していた」企業は3.9%でごく少数。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど、BCPに対する認知が高い。</li> <li>・ 全国と比べ、区内の企業での認知度および策定状況は、ともに低い。</li> </ul> <p><b>【今後の災害対策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」（45.4%）、「ライフラインの確保」（40.4%）、「情報資産の安全・稼働確保」（35.4%）の割合が高い。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」や「情報資産の安全・稼働確保」、「事業の復旧順序、優先順位」、「指揮命令系統の明確化、権限の委譲」の割合が高まる。</li> </ul> <p><b>【今後のBCPへの対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「わからない」が最も多く、50.6%で過半。</li> <li>・ 「新たに策定する（策定した）」は14.9%で、「策定する・見直しする予定はない」（28.9%）の半分の割合となり、策定や見直しの機運は低い。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど、「新たに策定する（策定した）」が高い。</li> </ul>

<p>円高の影響と対策</p>	<p><b>【円高の影響】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「影響はない」が最多の46.4%で、約半数。</li> <li>・ 「悪影響」とする企業は26.8%で、「好影響」企業を21.5ポイント超過。</li> <li>・ 卸売業と製造業では、他の業種と比べ「悪影響」が多く、卸売業では「好影響」(13.6%)も多い。</li> <li>・ 売上高、または経常利益「増加」企業の約2割、「減少」企業の約3割が円高について「悪影響」と回答。</li> <li>・ 円高が「好影響」な企業における対応策として、「海外調達を増やす」、「輸入を拡大する」が多かった。</li> </ul> <p><b>【円高への対応策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「対策はない」が6割超(62.6%)を占める。</li> <li>・ 具体的な対応策としては、「海外調達を増やす」(24.0%)、「輸入を拡大する」(23.8%)、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」(20.6%)の割合が高い。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」や「海外生産拠点の拡充・新設」を対策とする割合が高まる。</li> <li>・ 製造業では、他の業種と比べ、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」や「海外生産拠点の拡充・新設」が特に多いほか、小売業や卸売業では、「輸入を拡大する」が、卸売業では「海外調達を増やす」が多い。</li> </ul>
<p>雇用</p>	<p><b>【正社員の雇用実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 直近1年の正社員の雇用実績が「あった」企業は約3分の1(36.2%)。</li> <li>・ 従業員数の大きな企業ほど、雇用実績は多い。</li> <li>・ 業種別での雇用実績、「情報・通信業」(58.6%)で多く、「小売業」(22.0%)や「不動産業」(26.2%)で少ない。</li> <li>・ 売上高が「増加」した企業の約6割が、直近1年の正社員雇用の実績について「あった」と回答したのに対し、「横ばい」や「減少」では3割前後。</li> <li>・ 今後の見通しが「好調に推移する」企業の約8割が、直近1年の正社員雇用の実績について「あった」と回答したのに対し、「横ばい」や「減少」した企業では3割前後で、顕著な差がある。</li> </ul> <p><b>【雇用にあたっての情報発信方法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「公共職業安定所(ハローワーク)」(46.1%)が全体の約半数で突出。</li> <li>・ 従業員数の大きな企業ほど、「就職情報誌、新聞の広告・チラシ」や「民間職業紹介所」の割合が高い。</li> </ul>

<p>雇用</p>	<p><b>【正社員を雇用しなかった理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「現在の人員で十分」(61.6%) が全体の 6 割超で、「業況の先行きが不透明」(39.8%) や「採用するだけのゆとりがない」(39.5%) が続く。</li> <li>・ 従業員数の小さな企業ほど、「事業整理を考えている」の割合が高い。</li> <li>・ 「建設業」で「業況の先行きが不透明」(53.4%) が他の業種と比べ高いほか、「不動産業」で「現状の人員で十分」(71.7%) が、「情報・通信業」で「求める人材が確保できない」(29.8%) がそれぞれ高い。</li> </ul> <p><b>【新卒正社員の定着率】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用後 3 年以降の定着率は、9 割台が 36.3% で最多、定着率が 7 割台以上となった企業は約 6 割 (60.2%) を占める。</li> <li>・ 「製造業」では 9 割以上が過半を占める。一方、「不動産業」では 5 割未満が約 4 割となり、他の業種と比べて定着率が低い。</li> </ul> <p><b>【人材確保の重視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員採用の場合、「自社の社風になじむことができる人材」(42.9%) や「状況を把握し、行動することのできる人材」(40.9%)、「専門的な知識を有する人材」(38.7%) が多い。</li> <li>・ 非正社員採用の場合、「職場でチームワークを尊重することのできる人材」(30.0%) や「人の話を聞き理解して行動できる人材」(24.9%)、「自社の社風になじむことができる人材」(23.6%) が多い。</li> </ul>
<p>人材育成</p>	<p><b>【教育訓練の実施状況】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「計画的な教育訓練は行っていない」が最多で、4 割超。</li> <li>・ 「計画的な OJT」(25.0%)、「自社内で実施する OFF-JT」(13.3%) となり、自社内での教育訓練が中心。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど、いずれの教育訓練においても実施割合が概ね高い。</li> <li>・ 「情報・通信業」で「計画的な OJT」が多く、「出版・印刷業」と「製造業」では「計画的な教育訓練は行っていない」が多い。</li> </ul> <p><b>【教育訓練の目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「職業意識・勤労意識」(52.1%) が最多、「業務に役立つ専門知識や技能」(45.6%) が続く。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど「コミュニケーション能力」の割合が高くなるほか、概ね「業務に役立つ専門知識や技能」が高い。</li> </ul> <p><b>【人材育成にあたっての問題点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「人材育成を行う時間がない」(31.4%) が最多で、「指導する人材が不足している」(30.8%) が続く。</li> <li>・ 従業員規模が大きくなるほど、「指導する人材が不足している」の割合が高い。</li> <li>・ 情報・通信業で「指導する人材が不足している」(43.8%) や「育成を行う金銭的余裕がない」(37.9%) が他の業種と比べて多い。</li> </ul>

### 3-3 調査結果

#### (1) 近年の業績

区内事業所の、3年前と比較した営業状況をみると、売上高および経常利益に関する状況はほぼ同様の傾向となった

売上高および経常利益では、「減少」がそれぞれ過半数（54.3%、53.0%）で、「増加」を大きく上回る状況となり、厳しい経営環境であることがわかる。（図 20）

また、3年前と比較した営業状況および経常利益について属性別にみると、従業員規模が大きくなるに従い、売上高および経常利益が「増加」した企業の割合が高まるほか、情報・通信サービスなどの業種などで「増加」が全体の傾向を大きく上回る結果となった。（図 21、図 22）

図 20 3年前と比較した営業状況（左図：売上高 右図：経常利益）

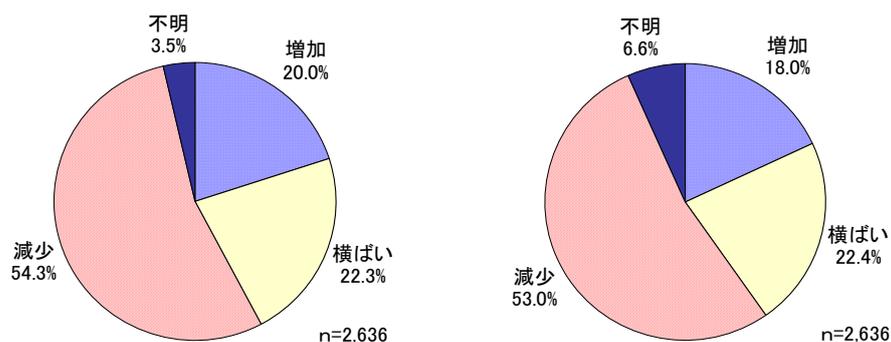


図 21 3年前と比較した売上高

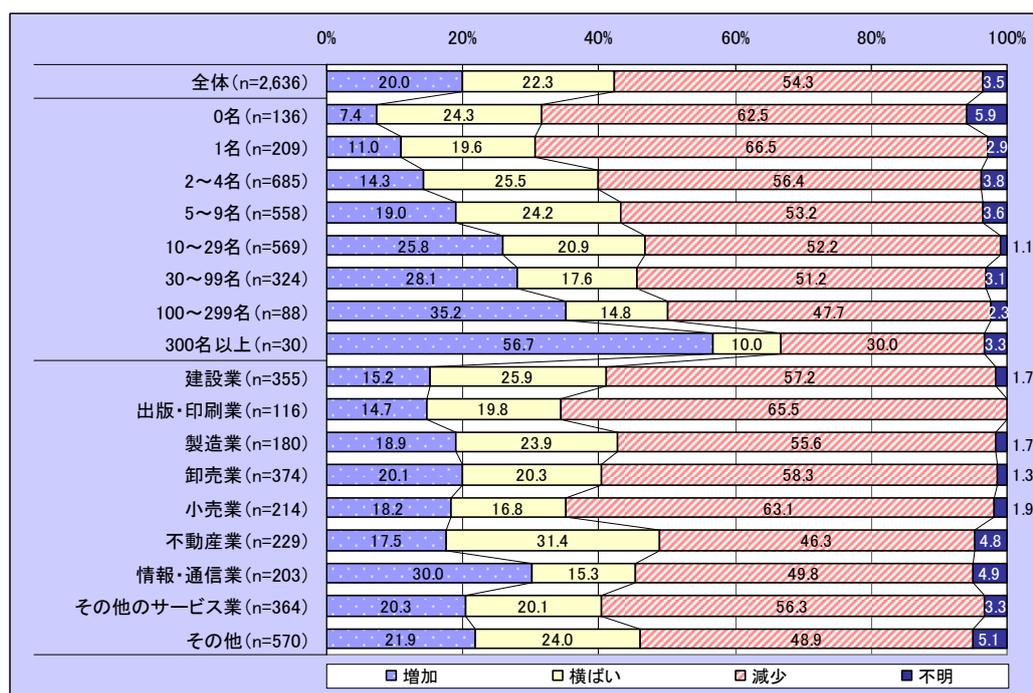
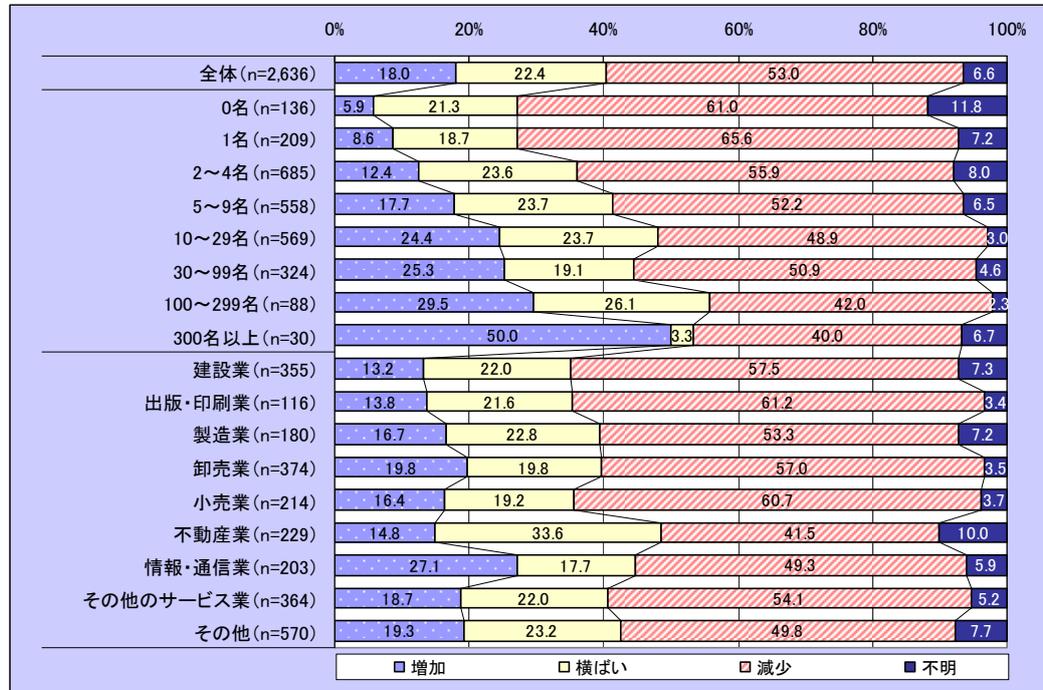


図 22 3年前と比較した経常利益

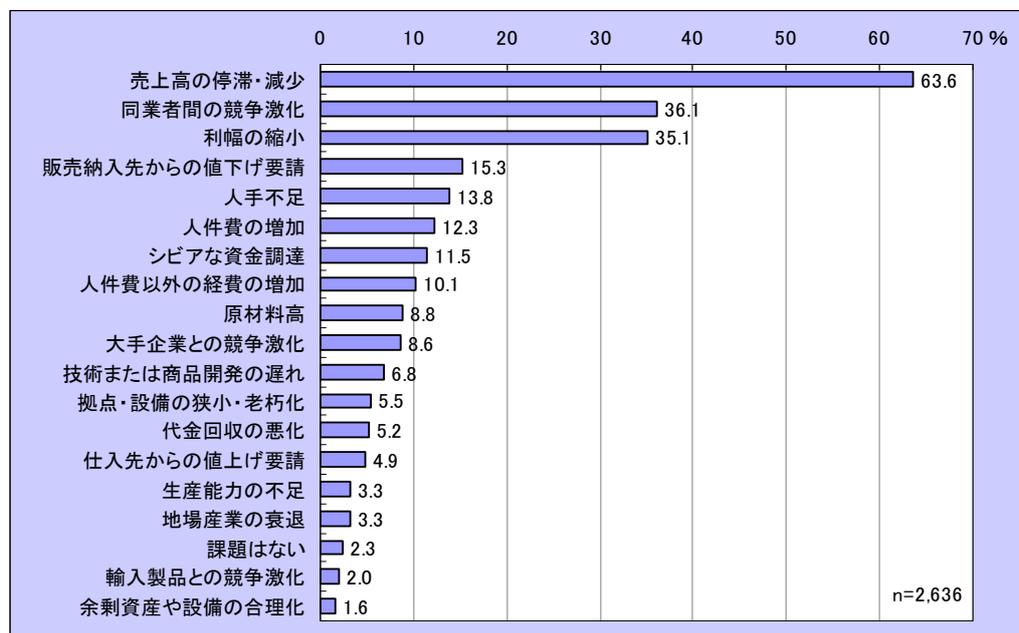


## (2) 事業上の課題

事業上の課題としてあげられたものとして、最も多かったものは「売上高の停滞・減少」で、全体の約6割（63.6%）となり、他の項目を大きく上回った。このほか、「同業者間の競争の激化」（36.1%）や「利幅の縮小」（35.1%）が多くあげられた。

また、「人手不足」と「人件費の増加」などの雇用に関する事項についても回答が多く、上記に続いた。（図 23）

図 23 事業上の課題



事業上の課題を属性別にみると、全体と同様「売上高の減少・停滞」や「同業者間での販売競争」、「利幅の縮小」などが多くあげられた。この他、以下のような傾向があった。（表 6）

- ・ 「売上高の停滞・減少」について、概ね従業員規模が小さい企業ほど課題としてあげる割合が高い。
- ・ 「人手不足」および「人件費の増加」について、従業員規模が大きな企業ほど課題としてあげる割合が高い。
- ・ 建設業では、他の業種と比べ「同業者間の競争激化」や「利幅の縮小」をあげる割合が高い。
- ・ 小売業では、他の業種と比べ「売上高の停滞・減少」をあげる割合が高い。
- ・ 情報・通信業では、他の業種と比べ「人件費の増加」をあげる割合が高い。

表 6 事業上の課題（属性別、上位 7 項目）

	合計	問3、事業を行ううえで課題（％）							
		売上高の 停滞・減少	同業者間 の競争激 化	利幅の縮 小	販売納入 先からの 値下げ要 請	人手不足	人件費の 増加	人件費以 外の経費 の増加	
全体	2,636	63.6	36.1	35.1	15.3	13.8	12.3	10.1	
従業員数	0名	136 ▲	62.5	26.5	30.9	8.8	8.8	2.2	6.6
	1名	209	74.6	35.9	36.4	14.8	5.7	1.9	6.2
	2～4名	685	69.1	33.1	33.4	14.3	9.2	6.0	11.4
	5～9名	558	63.3	36.4	38.9	16.1	13.8	10.6	9.5
	10～29名	569	59.8	37.4	36.2	18.3	17.6	18.6	10.9
	30～99名	324	56.8	42.6	34.6	16.0	21.3	23.5	10.2
	100～299名	88	58.0	37.5	27.3	11.4	19.3	20.5	12.5
	300名以上	30	43.3	46.7	40.0	13.3	36.7 ▼	46.7 ▼	16.7
業種	建設業	355	66.8	46.8	48.7	18.3	18.9	9.9	10.7
	出版・印刷業	116	71.6	38.8	37.1	22.4	2.6	9.5	6.9
	製造業	180	63.9	21.7	27.2	19.4	5.6	10.6	8.9
	卸売業	374	63.9	32.6	39.0	21.9	7.0	4.5	8.0
	小売業	214	76.6	36.9	36.4	7.5	11.2	10.3	10.7
	不動産業	229	60.7	35.8	24.9	3.5	10.9	9.6	12.7
	情報・通信業	203	56.2	28.6	35.0	21.7	21.7	23.6	7.9
	その他のサービス業	364	63.7	40.4	38.7	15.4	17.9	14.0	11.3
	その他	570	60.2	36.7	28.4	10.9	17.2	16.5	11.2

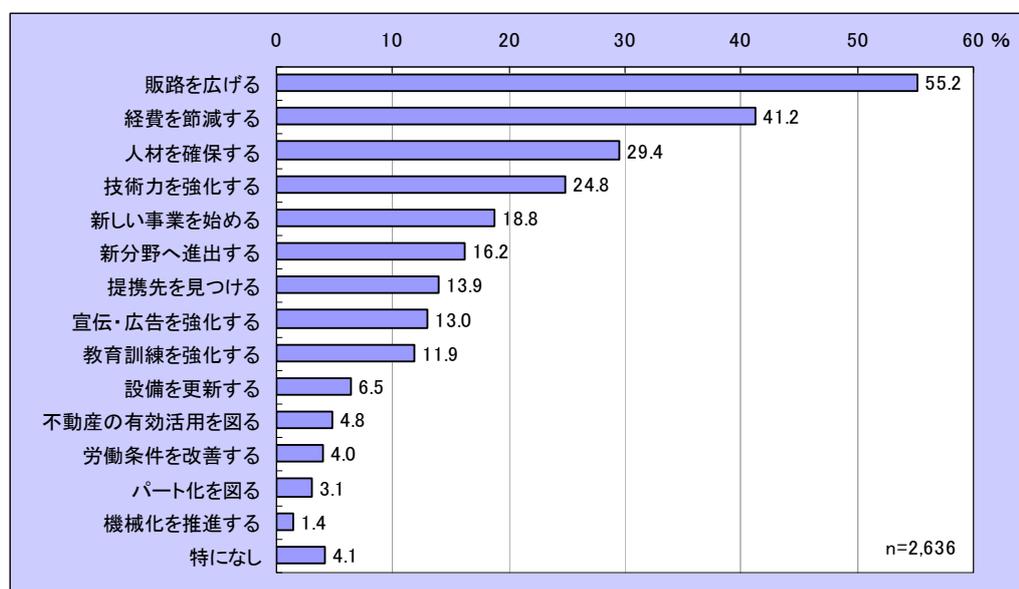
全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

(3) 今後の経営方針

今後の経営方針として、「販路を広げる」(55.2%) が最も多く、「経費を節減する」(41.2%)、「人材を確保する」(29.4%) が続いた。

このほか、「新しい事業を始める」(18.8%)、「新分野へ進出する」(16.2%) など、新たな事業展開を目指す回答の割合が高い結果となっている。(図 24)

図 24 今後の経営方針



今後の経営方針を属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。(表 7)

- ・ 「経費を削減する」、「人材を確保する」について、概ね従業員規模が大きい企業ほど方針としてあげる割合が高かった。
- ・ 「提携先を見つける」について、従業員数0名の企業を除き、従業員規模が小さい企業ほど方針としてあげる割合が高かった。
- ・ 建設業では、他の業種と比べ「経費を削減する」、「技術力を強化する」をあげる割合が高かった。
- ・ 出版・印刷業と卸売業では、他の業種と比べ「販路を広げる」がそれぞれ高い割合となったほか、卸売業では「新分野へ進出する」が高かった。
- ・ 製造業では、他の業種と比べ、「技術力を強化する」をあげる割合が高かった。
- ・ 情報・通信業では、他の業種と比べ「人材を確保する」、「技術力を強化する」、「新しい事業を始める」をあげる割合が高かった。

表 7 今後の経営方針（属性別、上位7項目）

	合計	問4、今後の経営方針							
		販路を広げる	経費を削減する	人材を確保する	技術力を強化する	新しい事業を始める	新分野へ進出する	提携先を見つける	
全体	2,636	55.2	41.2	29.4	24.8	18.8	16.2	13.9	
従業員数	0名	136	41.9	27.9	8.1	15.4	19.1	19.9	16.2
	1名	209	48.8	37.3	9.1	12.4	19.1	21.5	▲ 21.5
	2～4名	685	55.6	43.4	19.1	18.7	18.4	16.4	■ 18.4
	5～9名	558	58.6	41.0	33.0	26.3	18.5	19.0	■ 14.7
	10～29名	569	57.6	43.2	40.4	31.5	20.9	12.8	■ 10.7
	30～99名	324	57.7	39.5	43.5	37.0	17.0	15.4	■ 7.1
	100～299名	88	47.7	50.0	46.6	28.4	19.3	6.8	■ 3.4
	300名以上	30	63.3	▼ 50.0	▼ 43.3	13.3	13.3	16.7	■ 0.0
業種	建設業	355	54.1	54.6	36.9	40.0	9.6	13.0	12.7
	出版・印刷業	116	69.8	44.0	22.4	22.4	19.8	19.0	13.8
	製造業	180	60.0	38.3	20.0	35.0	11.7	20.0	16.7
	卸売業	374	77.3	42.8	23.5	9.6	25.1	26.2	14.4
	小売業	214	57.0	43.9	22.4	12.1	17.8	15.0	8.9
	不動産業	229	29.3	39.3	21.4	2.6	14.8	9.2	12.7
	情報・通信業	203	56.2	22.2	47.8	47.8	32.0	15.3	20.7
	その他のサービス業	364	54.7	36.5	34.6	32.7	23.1	13.5	15.4
	その他	570	47.7	43.0	29.3	23.0	17.2	14.9	12.3

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

#### (4) 今後の事業見通し

今後の事業見通しについては、「横ばいで推移する」が47.7%で最も多く、全体の約半数を占めた。また、「悪化する」は19.8%で、「好調に推移する」(13.7%)を6.1ポイント上回っており、厳しい事業環境を見通していることがうかがえる。(図 25)

今後の事業見通しを属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。(図 26)

- ・ 従業員規模が大きな企業ほど、「好調に推移する」とする割合が高く、また、「悪化する」が概ね低い。
- ・ 建設業では、他の業種と比べ、「好調に推移する」とする割合が低かった。
- ・ 情報・通信業では、他の業種と比べ、「好調に推移する」とする割合が高く、「悪化する」が低かった。

図 25 今後の事業見通し

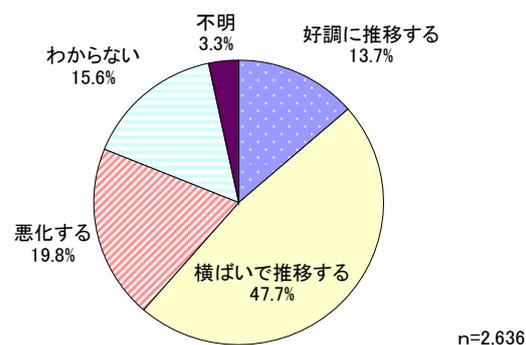
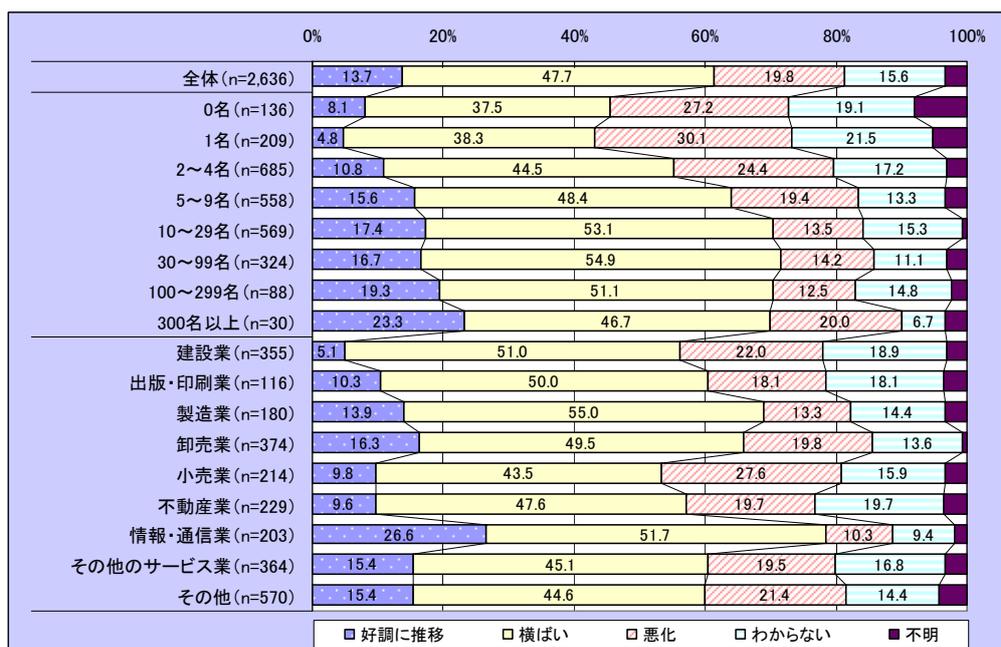


図 26 今後の事業見通し (属性別)



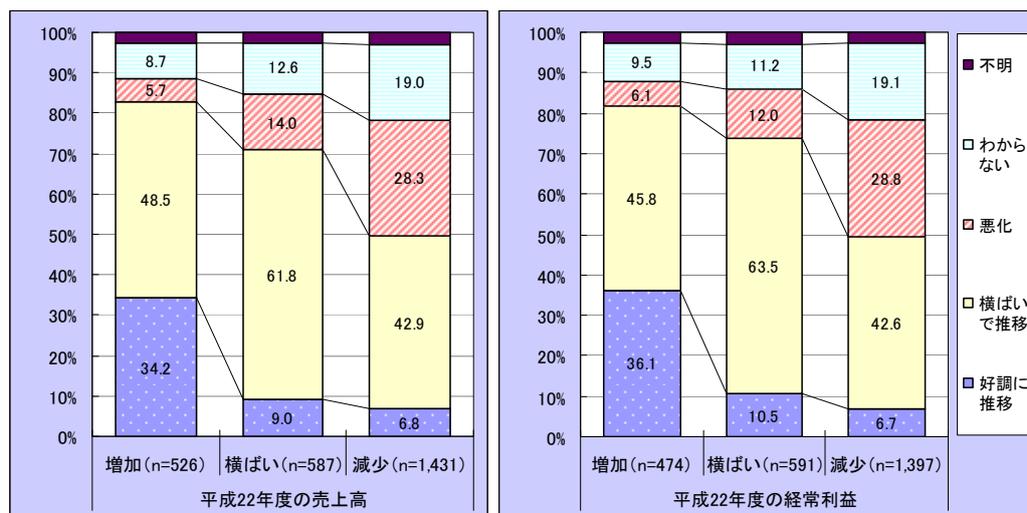
今後の事業の見通しを、現在の営業状況(問2)の結果と重ね合わせて結果をみる。  
 売上高が3年前より「増加」している企業においては、今後も「横ばいで推移する」(48.5%)、「好調に推移する」(34.2%)が多く、また「悪化する」への回答は5.7%に留まっており、全体の8割超が比較的好調な先行きを見通している。

一方、平成22年度の売上高が「横ばい」もしくは「減少」している企業においては、今後「横ばいで推移する」と「悪化する」を加えた割合は、ともに7割以上となっており、「好調に推移する」への回答は少数に留まった。

こうしたことから、現在業績が好調でない企業においては、厳しい状況が今後も続くと予測していることがうかがえる。

なお、経常利益の状況から今後の事業の見通しをみてもほぼ同様な傾向となっている。(図27)

図27 3年前と比べた現在の営業状況 × 今後の事業見通し



(5) 災害対策状況

① B C P<sup>12</sup>についての認知

東日本大震災以前でのB C Pの認知度については、「B C Pを知らなかった」が55.9%で、全体の過半を占めた。また「B C Pを知っており、策定していた」は3.9%で、ごく少数の企業であったことがわかる。

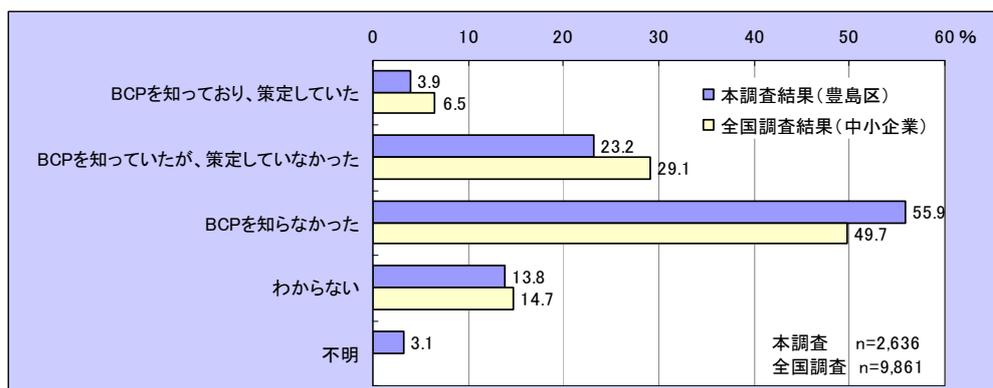
本調査の結果を、(株)帝国データバンクが全国の企業約2万2千社に対し、2011年6月に実施した調査結果(P40参照)と比べてみると、全国の中小企業では「B C Pを知っており、策定していた」が6.5%、「B C Pを知ってはいたが策定してなかった」29.1%となり、豊島区内の中小企業では全国と比べ認知度および策定状況ともに、低い状況であることがわかる。(図28)

豊島区内企業のB C Pの認知について、属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。(図29)

従業員規模が大きくなるほど、「B C Pを知っており、策定していた」「B C Pを知ってはいたが策定してなかった」など、B C Pに対する認知が高かった。

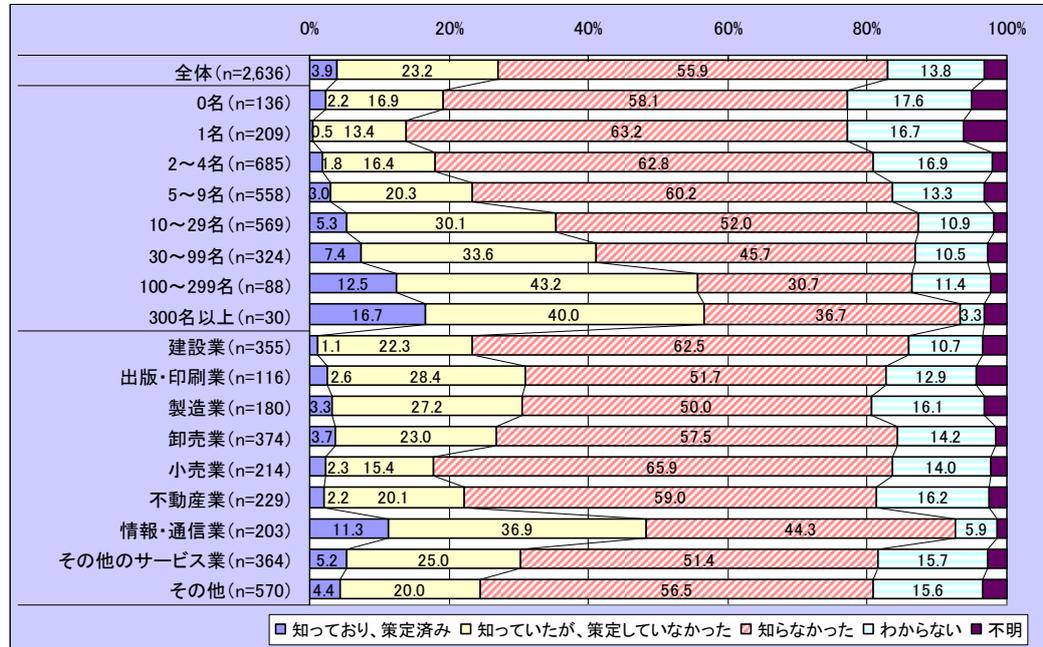
情報・通信業では、「B C Pを知っており、策定していた」「B C Pを知ってはいたが策定してなかった」の割合をあわせて48.2%となり、他の業種と比べ認知度が高かった。

図28 B C Pについての認知



<sup>12</sup> B C Pとは  
B C Pとは事業継続計画(Business Continuity Plan)とは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のこと。

図 29 BCPについての認知（属性別）

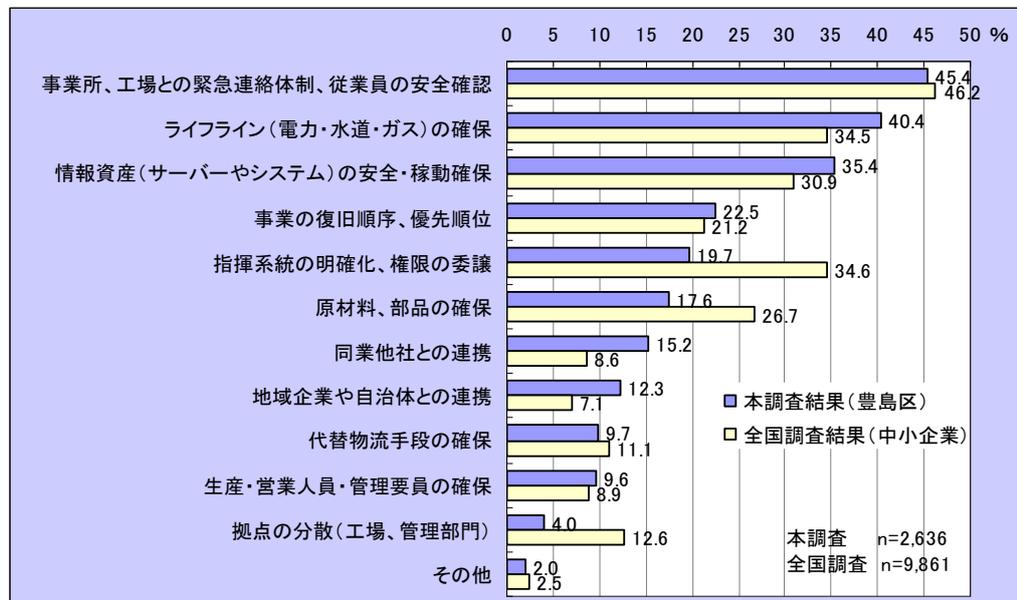


## ② 今後の災害対策

今後の災害対策としては、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」(45.4%)が最も多く、「ライフラインの確保」(40.4%)、「情報資産の安全・稼働確保」(35.4%)が続いた。(図 30)

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが全国の企業約 2 万 2 千社に対し、2011 年 6 月に実施した調査結果 (P 40 参照) と比べてみると、全国調査と比べ、「指揮系統の明確化、権限の委譲」や「原材料、部品の確保」をあげる割合が低いことがわかる。

図 30 今後の災害対策



豊島区内企業の災害対策について、属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。(表 8)

- ・ 従業員規模が大きくなるほど、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」や「情報資産の安全・稼働確保」、「事業の復旧順序、優先順位」、「指揮命令系統の明確化、権限の委譲」について、必要と考える企業の割合が高かった。
- ・ 製造業では、他の業種と比べ、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」や「ライフラインの確保」の割合が高かった。

- ・ 情報・通信業では、他の業種と比べ、「情報資産の安全・稼働確保」の割合が突出して高く、「指揮命令系統の明確化、権限の委譲」についても高かった。
- ・ 建設業や出版・印刷業、製造業では、他の業種と比べ、「原材料、部品の確保」の割合が高く、特に製造業で高かった。

表 8 震災後、必要と考える対策項目（属性別、上位 7 項目）

	合計	問6-2、震災を受けて対策が必要と考える項目							
		事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認	ライフライン（電力・水道・ガス）の確保	情報資産（サーバーやシステム）の安全・稼働確保	事業の復旧順序、優先順位	指揮系統の明確化、権限の委譲	原材料、部品の確保	同業他社との連携	
全体	2,636	45.4	40.4	35.4	22.5	19.7	17.6	15.2	
従業員数	0名	136	20.6	30.1	24.3	14.7	9.6	10.3	14.0
	1名	209	21.5	40.7	22.0	19.1	8.1	13.9	17.7
	2～4名	685	29.8	38.4	25.3	19.1	8.0	17.8	19.0
	5～9名	558	49.5	39.4	35.3	23.8	17.4	19.7	14.3
	10～29名	569	56.4	39.4	43.8	23.9	30.4	17.8	15.3
	30～99名	324	68.8	48.5	50.0	27.8	32.1	18.5	9.0
	100～299名	88	73.9	53.4	54.5	30.7	46.6	18.2	6.8
	300名以上	30	76.7	50.0	50.0	33.3	46.7	16.7	20.0
業種	建設業	355	47.3	44.2	22.3	26.8	21.1	31.8	24.8
	出版・印刷業	116	51.7	39.7	42.2	18.1	15.5	36.2	17.2
	製造業	180	60.0	53.3	31.1	20.0	13.9	45.0	11.1
	卸売業	374	50.0	39.3	35.0	20.3	16.6	20.6	15.8
	小売業	214	42.5	39.7	23.4	22.4	16.8	14.0	13.6
	不動産業	229	29.3	43.7	27.1	23.1	18.3	3.1	11.8
	情報・通信業	203	47.8	27.6	65.5	22.7	31.0	3.4	10.8
	その他のサービス業	364	45.9	31.9	44.5	18.1	22.5	5.5	13.2
その他	570	42.5	43.7	35.3	25.6	19.5	14.7	14.0	

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

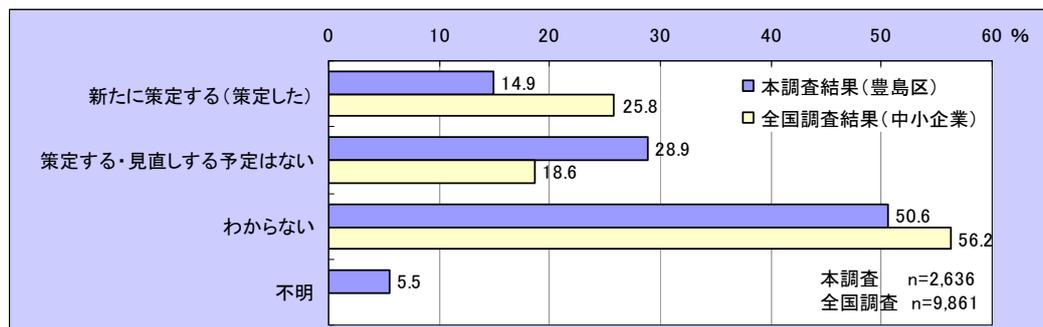
### ③ 今後のBCPへの対応

BCPに関する今後の対応については、「わからない」が最も多く、50.6%と過半数となっている。一方、「新たに策定する（策定した）」は14.9%で、「策定する・見直しする予定はない」（28.9%）のおおよそ2分の1となった。

これらの結果から、対応を決めかねている企業が全体の半数以上となっているものの、策定や見直しの機運が高くないことがうかがえる。（図 31）

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが全国の企業約2万2千社に対し、2011年6月に実施した調査結果（P40参照）と比べてみると、全国と同様「わからない」が最も多く過半を占めるものの、「策定する・見直しをする予定はない」とする割合が全国（18.6%）に対し10.3ポイント高く、同様に「新たに策定する（策定した）」（全国14.9%）も10.9ポイント低いことから、全国とのBCPに対する取り組み意識に差があることがうかがえる。

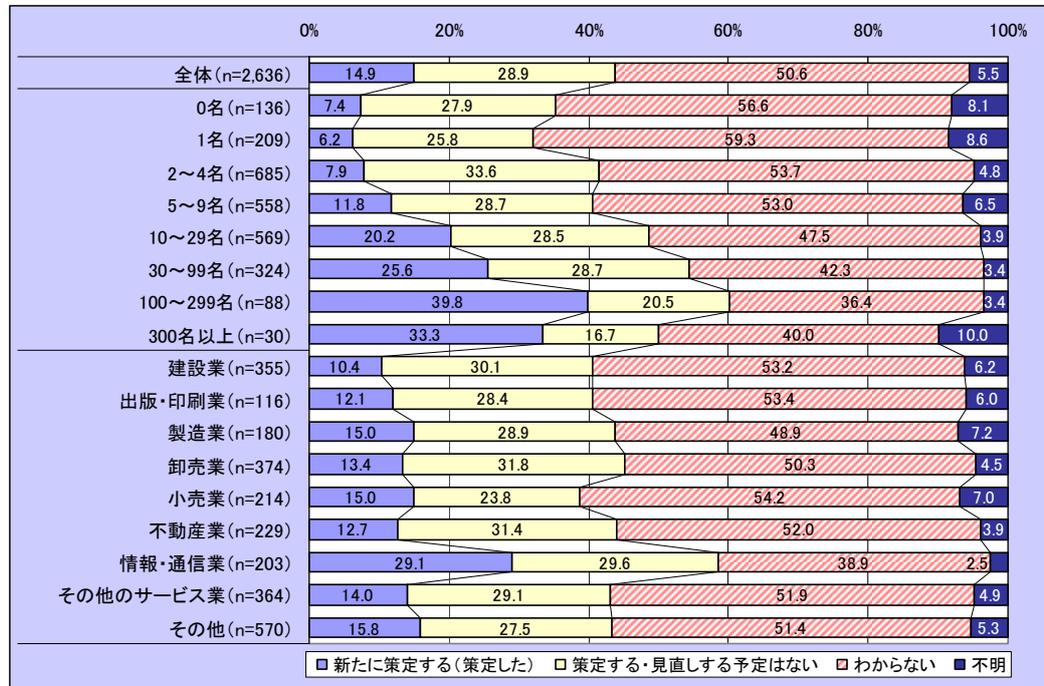
図 31 今後のBCPへの対応



今後のBCPへの対応について、属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。（図 32）

- ・ 従業員規模が大きくなるほど、「新たに策定する（策定した）」とする回答割合が高く、「策定する・見直しをする余地はない」は低かった。
- ・ 情報・通信業では、他の業種と比べ、「新たに策定する（策定した）」とする割合が高かった。

図 32 今後のBCPへの対応（属性別）

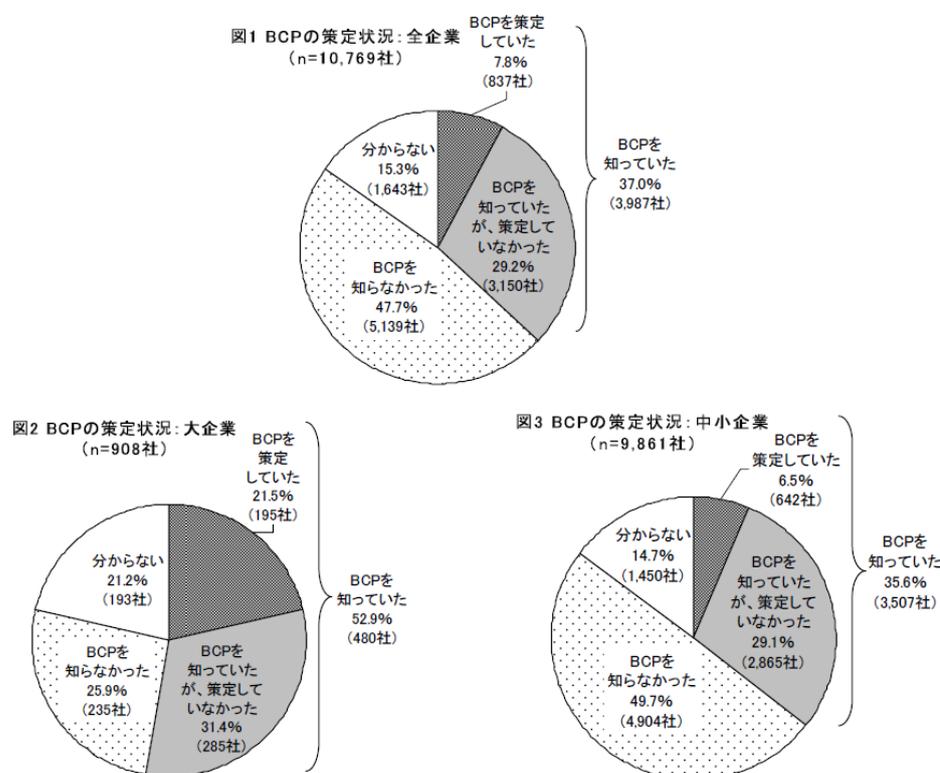


## TDB 独自調査結果 (2011年4月調査より)

### 1. BCP の策定状況

東日本大震災の前までに「BCP を策定していた」企業は 10,769 社中 837 社、構成比 7.8%にとどまった。一方、「BCP を知っていたが、策定していなかった」企業は同 29.2%(3,150 社)だった(図 1)。

企業規模別にみると、「BCP を策定していた」は、大企業(908 社)では同 21.5%(195 社)だった(図 2)のに対し、中小企業(9,861 社)では同 6.5%(642 社)と(図 3)、3 倍以上の開きがあった。



### 2. BCP の認知状況

東日本大震災の前までの BCP の認知状況については、「BCP を策定していた」企業と「BCP を知っていたが、策定していなかった」企業をあわせた「BCP を知っていた」企業は 10,769 社中 3,987 社、構成比 37.0%だった(図 1)。

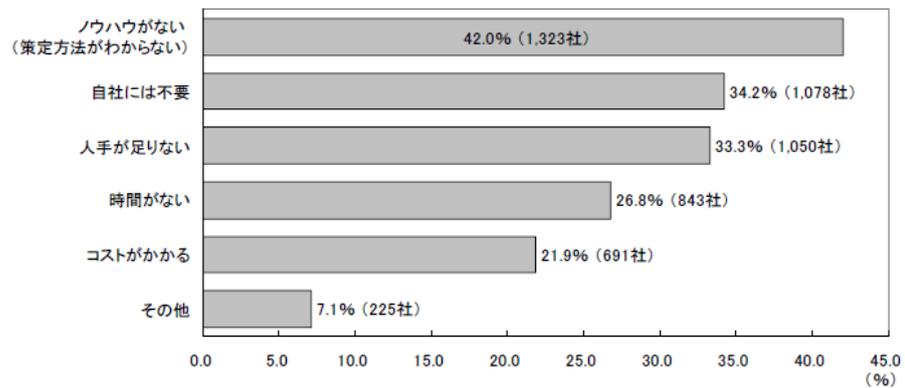
企業規模別にみると、「BCP を知っていた」企業は、大企業(908 社)では同 52.9%(480 社)と過半数だった(図 2)のに対し、中小企業(9,861 社)では同 35.6%(3,507 社)だった(図 3)。

### 3. BCP 未策定の理由

「BCP を知っていたが、策定していなかった」企業(3,150 社)の BCP 未策定の理由は、複数回答(最大 3 項目)の結果、「ノウハウがない(策定方法がわからない)」が最も多く、選択した企業の割合(選択率)は 42.0%(選択社数 1,323 社)だった(図 4)。

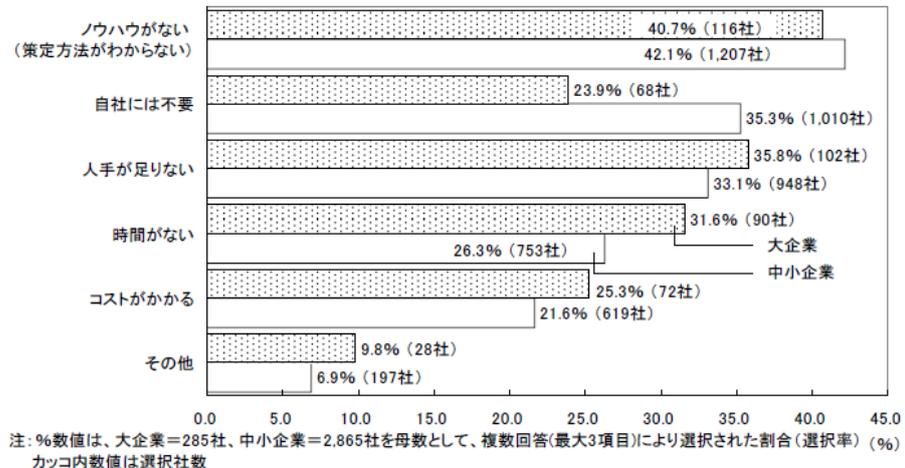
企業規模別にみると、大企業と中小企業とで大きな違いがひとつ明らかとなった。「自社には不要」の選択率が大企業(285 社)では 23.9%(68 社)だったのに対し、中小企業(2,865 社)では 35.3%(1,010 社)と、10 ポイント以上の開きがあった(図 5)。

図4 BCP未策定の理由: 全企業



注: %数値は、3,150社を母数として、複数回答(最大3項目)により選択された割合(選択率)。カッコ内数値は選択社数

図5 BCP未策定の理由: 企業規模別



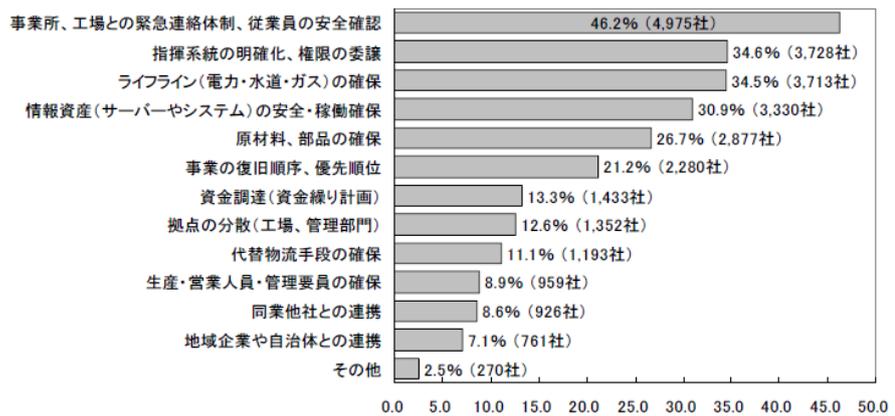
注: %数値は、大企業=285社、中小企業=2,865社を母数として、複数回答(最大3項目)により選択された割合(選択率) (%)  
カッコ内数値は選択社数

#### 4. BCP において特に対策が必要と考える項目

東日本大震災を受けて BCP において特に対策が必要と考える項目については、複数回答(最大3項目)の結果、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」が最も多く、選択した企業の割合(選択率)は 46.2%(10,769 社中 4,975 社)だった(図 6)。

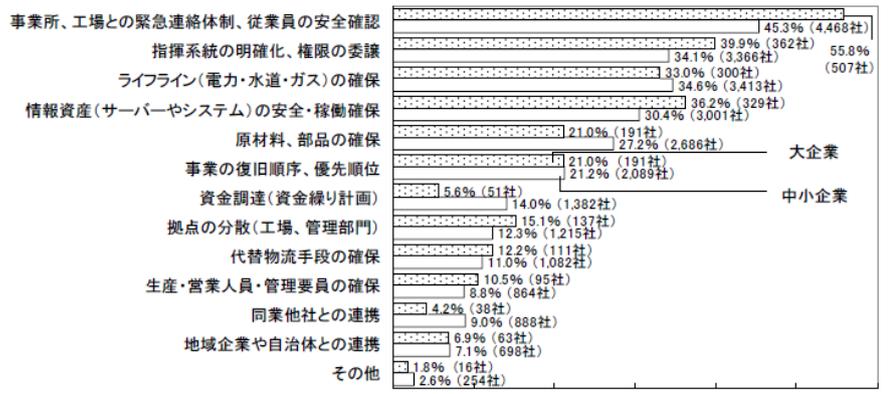
企業規模別にみると、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」(選択率：大企業＝55.8%、中小企業＝45.3%)、「資金調達(資金繰り計画)」(同：大企業＝5.6%、中小企業＝14.0%)について、規模による選択率の差が目立った(図 7)。

図6 特に対策が必要と考える項目：全企業



注：%数値は、10,769社を母数として、複数回答(最大3項目)により選択された割合(選択率)。カッコ内数値は選択社数 (%)

図7 特に対策が必要と考える項目：企業規模別



注：%数値は、大企業＝908社、中小企業＝9,861社を母数として、複数回答(最大3項目)により選択された割合(選択率) (%)  
カッコ内数値は選択社数

5. BCP についての今後の対応

東日本大震災を受けての BCP についての今後の対応は、「分からない」が 10,769 社中 6,005 社、構成比 55.8%で最も多かった。一方、「新たに策定する(した)、見直す(した)」は同 25.9%(2,789 社)だった。また、「策定する・見直す予定はない」は同 18.3%(1,975 社)だった(図 8)。

震災前の BCP の策定有無別にみると、「新たに策定する(した)、見直す(した)」は、「BCP を知っていたが、策定していなかった」企業(3,150 社)では同 37.1% (1,170 社)だった(図 9)のに対し、「BCP を策定していた」企業(837 社)では同 68.2%(571 社)だった(図 10)。

図8 今後の対応:全企業 (n=10,769社)

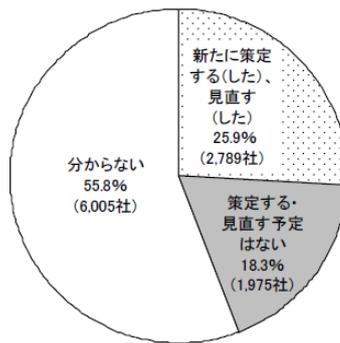


図9 今後の対応: BCPを知っていたが、策定していなかった企業 (n=3,150社)

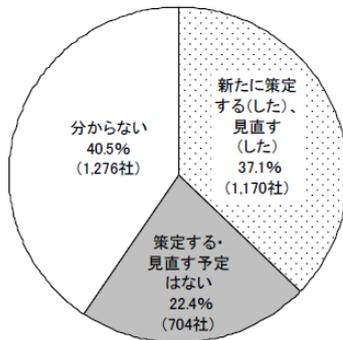
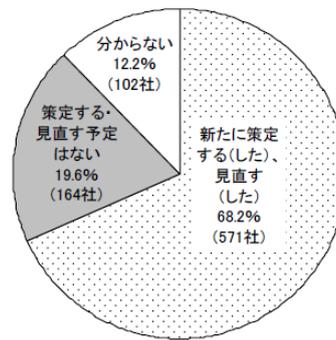


図10 今後の対応: BCPを策定していた企業 (n=837社)



## (6) 円高の影響

### ① 昨今の円高の影響

昨年の円高が売上に与える影響としては、「影響はない」が46.4%で最も多く、概ね半数を占めた。

また「悪影響」とする企業は26.8%で、「好影響」(5.3%)とする企業を21.5ポイント上回った。(図 33)

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが全国の企業約2万2千社に対し、2011年8月に実施した調査結果(P49 参照)と比べてみると、全国では「悪影響」が36.1%で「影響はない」(35.9%)とほぼ同率であったものの、区内企業では「影響がない」(46.4%)が全国に対し10.5ポイント高く、「悪影響」(26.8%)は同じく9.3ポイント低いことから、円高の影響は少なかったことがうかがえる。

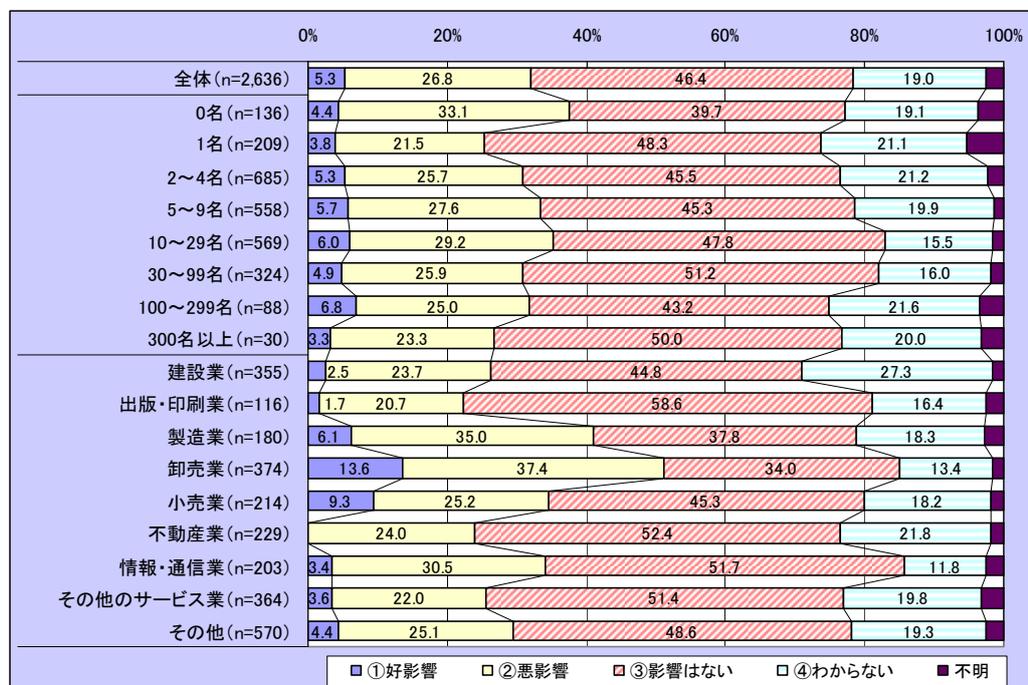
図 33 昨年の円高の影響



昨年の円高の影響について属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。(図 34)

- ・ 従業員数「0名」の企業においては、やや「悪影響」とする割合が高いものの、その他の規模においては全体と概ね類似する結果となった。
- ・ 卸売業と製造業では、他の業種と比べ、「悪影響」が高い割合となった。一方、卸売業では「好影響」とする割合も高かった。

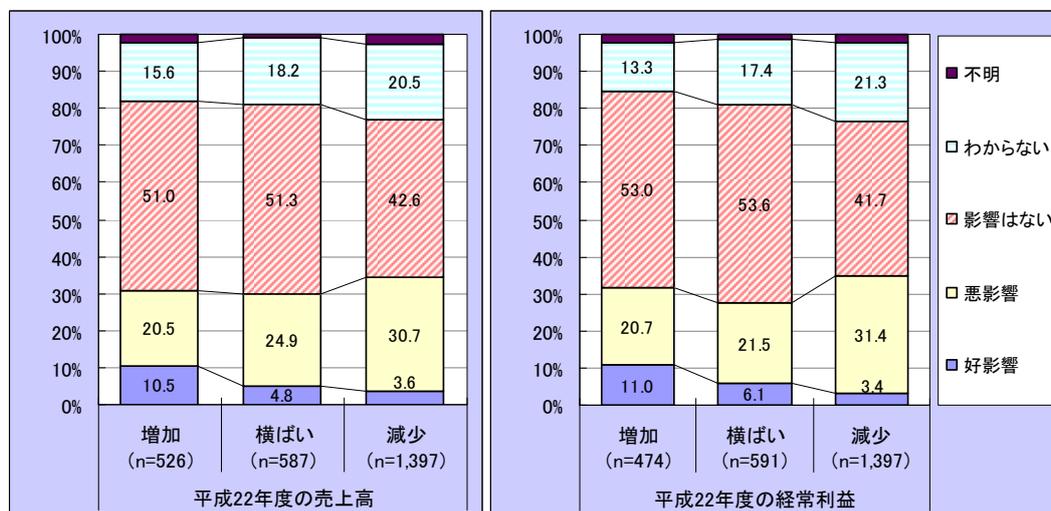
図 34 昨年の円高の影響（属性別）



円高の影響を、近年の業績と重ね合わせて結果をみる。

全体の結果では、「円高の影響」について、全体の 46.4%は「影響がない」と回答しているが、売上高が「増加」している企業の約 2 割、「減少」している企業では約 3 割が「悪影響」と回答しており、業績の悪化の要因として何らかの影響があったものと推測できる。円高の影響を経常利益と重ね合わせてみても、ほぼ同様な傾向となっている。

図 35 3年前と比べた現在の営業状況 × 昨年の円高の影響



## ② 円高への対応策

区内企業の円高への対応策については、「対策はない」が 62.6%で全体の 6 割超となり、対応の難しさがうかがえる。(図 36)

対策を実施している企業の具体的な対応策としては、「海外調達を増やす」(24.0%)、「輸入を拡大する」(23.8%)、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」(20.6%)が多い結果となった。

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが全国の企業約 2 万 2 千社に対し、2011 年 8 月に実施した調査結果 (P49 参照) と比べてみると、概ね全国の傾向と類似する結果となったほか、全国に対し「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」が高く、「円価格を維持する」が低い結果となった。(図 37)

図 36 円高への対応策

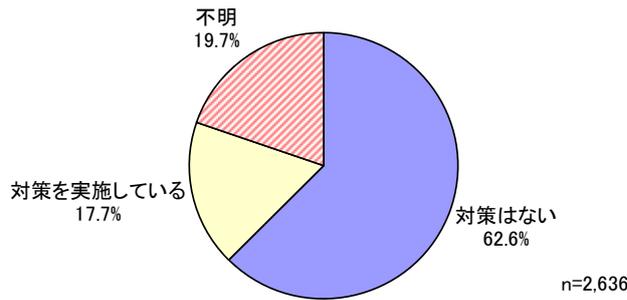
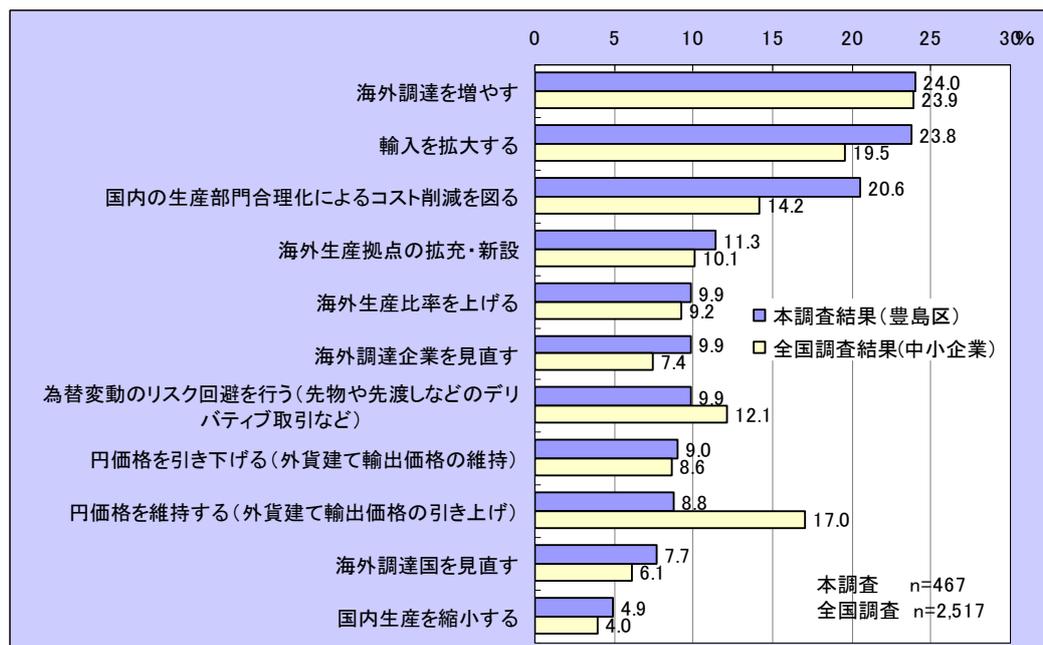


図 37 円高への具体的な対応策



昨年の円高の具体的な対策について、属性別にみると、以下のような傾向がうかがえる。(表 9)

- ・ 従業員規模が大きくなるほど、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」や「海外生産拠点の拡充・新設」を対策とする割合が高かった。
- ・ 製造業では、他の業種と比べ、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」や「海外生産拠点の拡充・新設」とする回答割合が特に高かった。
- ・ 小売業や卸売業では、他の業種と比べ、「輸入を拡大する」という回答が高く、また卸売業では「海外調達を増やす」についても高かった。
- ・ 不動産業では、他の業種と比べ、「為替変動のリスク回避を行う」が高かった。
- ・ 情報・通信業では、他の業種と比べ、「海外生産拠点の拡充・新設」が高かった。

表 9 円高への具体的な対応策（属性別、上位 7 項目）

	合計	問7-2、円高に対して、対応もしくは検討した項目							
		海外調達を増やす	輸入を拡大する	国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る	海外生産拠点の拡充・新設	海外生産比率を上げる	海外調達企業を見直す	為替変動のリスク回避を行う（先物や先渡しなどのデリバティブ取引など）	
全体	467	24.0	23.8	20.6	11.3	9.9	9.9	9.9	
従業員数	0名	15	4.0	4.0	0.0	1.0	2.0	1.0	0.0
	1名	27	7.0	6.0	3.0	2.0	1.0	6.0	1.0
	2～4名	110	22.7	25.5	14.5	8.2	10.0	12.7	10.9
	5～9名	105	26.7	21.0	19.0	11.4	10.5	11.4	9.5
	10～29名	114	19.3	25.4	25.4	13.2	12.3	9.6	11.4
	30～99名	60	36.7	25.0	28.3	11.7	1.7	3.3	6.7
	100～299名	24	16.7	16.7	37.5	20.8	12.5	0.0	12.5
	300名以上	5	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	40.0
業種	建設業	33	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1
	出版・印刷業	16	0.0	6.3	37.5	18.8	12.5	0.0	6.3
	製造業	58	25.9	15.5	44.8	22.4	17.2	15.5	6.9
	卸売業	125	35.2	36.0	13.6	8.8	12.8	17.6	14.4
	小売業	51	29.4	47.1	5.9	0.0	3.9	9.8	5.9
	不動産業	19	5.3	5.3	10.5	10.5	0.0	0.0	21.1
	情報・通信業	33	24.2	15.2	30.3	36.4	12.1	0.0	3.0
	その他のサービス業	48	16.7	14.6	20.8	14.6	12.5	4.2	10.4
	その他	82	19.5	14.6	15.9	6.1	6.1	4.9	9.8

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

円高への対応策を、円高の影響の回答と重ね合わせて結果をみる。

円高の影響について「好影響」とした企業においては、「海外調達を増やす」、「輸入を拡大する」の回答割合が、「悪影響」もしくは「影響はない」とした企業と比べて極めて高かったほか、「海外生産比率を上げる」、「海外調達企業を見直す」、「為替変動のリスク回避を行う」などの回答も高い結果となった。(表 10)

表 10 円高への具体的な対応策（属性別、上位 7 項目） × 円高の影響

		問7-2、円高に対して、対応もしくは検討した項目 (%)							
		合計	海外調達を増やす	輸入を拡大する	国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る	海外生産拠点の拡充・新設	海外生産比率を上げる	海外調達企業を見直す	為替変動のリスク回避を行う
円高の影響	全体	986	11.4	11.3	9.7	5.4	4.7	4.7	4.7
	好影響	104	28.8	41.3	2.9	11.5	12.5	11.5	13.5
	悪影響	296	13.9	13.5	17.6	6.8	6.1	5.7	6.8
	影響はない	402	9.0	6.0	7.7	4.7	2.7	3.5	2.2
	わからない	123	3.3	2.4	7.3	1.6	2.4	2.4	2.4

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

TDB 独自調査結果（2011年8月調査より）

■円高、企業の35.5%が売りに「悪影響」

円高が自社の売りにどのような影響を与えるか尋ねたところ、「悪影響」とした企業は11,070社中3,927社、構成比35.5%と、3社に1社が売りに悪影響が及ぶと回答した。他方、「好影響」は同4.9%（540社）で1割未満となり、前回調査（2010年8月）と比べて2.0ポイント低下した。

「悪影響」を業界別にみると、『製造』（同46.8%、1,463社）が最も高く、なかでも「輸送用機械・器具製造」や「精密機械、医療機械・器具製造」、「機械製造」といった機械産業で6割を超えた（参考表1参照）。さらに、『卸売』（同37.6%、1,281社）、『運輸・倉庫』（同36.9%、158社）が高く、特に「再生資源卸売」は同84.0%（21社）と51業種中で最も高かった。

円高により企業の3社に1社は売りに悪影響を被る一方、好影響を受ける企業は1割に満たず、前回調査（2010年8月）より低下した。他方で、対ドル為替レートは2010年8月（東京市場インターバンク相場17時月中平均、スポットレート）の85円44銭から、2011年8月（同）には77円04銭へと8円余りの円高となったにもかかわらず、売りに悪影響をおよぼす企業の割合に大きな変動はみられなかった。また、輸出と輸入をともに扱い影響が相殺される、為替リスクの回避策を実施している、あるいはそもそも海外取引がないなどを理由として特に「影響はない」企業も36.4%と、前回調査とほぼ同程度であった。企業は、継続する円高に対してさまざまな企業努力を続けてきたことがうかがえる。

円高が売りに与える影響

	好影響	悪影響	影響はない	分からない
2010年8月調査	6.9% (803社)	36.7% (4,246社)	34.9% (4,043社)	21.5% (2,486社)
2011年8月調査	4.9% (540社)	35.5% (3,927社)	36.4% (4,030社)	23.2% (2,573社)

注：有効回答社数は2010年8月調査が11,578社、2011年8月調査が11,070社

## ■円高対策、「海外調達を増やす」が23.4%で最多、輸出企業の1割超が海外生産拠点を拡充

海外との取引がある企業3,426社に対して、最近の円高局面で実施した対策や、実施を検討している対策について尋ねたところ、「海外調達を増やす」が同23.4%（801社。複数回答、以下同）で最多となった。次いで、「輸入を拡大する」（同19.3%、660社）や「円価格を維持する（外貨建て輸出価格の引き上げ）」（同16.7%、572社）、「為替変動のリスク回避を行う（先物や先渡しなどのデリバティブ取引など）」（同13.9%、475社）、「国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る」（同13.7%、471社）が続いた。前回調査と比較すると、「海外調達を増やす」（4.2ポイント増）や「海外生産拠点の拡充・新設」（2.6ポイント増）などの割合が増加した。

また、海外事業として「輸出」を行っている企業1,946社についてみると、「円価格を維持する（外貨建て輸出価格の引き上げ）」が同25.4%（495社）となった。「海外生産拠点の拡充・新設」（同12.6%、246社）や「海外生産比率を上げる」（同12.0%、234社）など、1割超の輸出企業が海外での生産を広げていくと考えていることが明らかとなった。

企業は、円高に対応して価格戦略や海外調達の拡大など、さまざまな対策を講じているが、海外生産拠点を拡充・新設し、輸入の拡大によって円高に対することを挙げる企業が増加している。

### 実施・検討している円高対策（複数回答）

		2011年8月調査		2010年8月調査	
		構成比(%)	回答数(社)	構成比(%)	回答数(社)
1	海外調達を増やす	23.4	801	19.2	675
2	輸入を拡大する	19.3	660	17.2	606
3	円価格を維持する (外貨建て輸出価格の引き上げ)	16.7	572	18.9	665
4	為替変動のリスク回避を行う (先物や先渡しなどのデリバティブ取引など)	13.9	475	16.5	583
5	国内の生産部門合理化による コスト削減を図る	13.7	471	14.0	492
6	海外生産拠点の拡充・新設	10.3	354	7.7	273
7	海外生産比率を上げる	9.8	335	9.3	326
8	円価格を引き下げる (外貨建て輸出価格の維持)	8.4	289	14.1	497
9	海外調達企業を見直す	6.8	234	5.3	187
10	海外調達国を見直す	6.0	205	4.3	152

注1: 以下、「輸出比率を下げる」(5.1%、174社)、「国内生産を縮小する」(3.5%、120社)、「国内調達を増やす」(2.8%、96社)、「その他」(13.0%、445社)

注2: 2011年8月調査の母数は海外取引が「ある」と回答した企業3,426社。2010年8月調査は3,524社

(7) 雇用・人材育成の状況

① 雇用に関する現状

a. 正社員の雇用実績

直近1年の正社員の雇用実績は、「あった」とした企業は36.2%となり、「なかった」(62.3%)を大きく下回る状況となった。(図38)

正社員の雇用実績について属性別にみると、従業員数の大きな企業ほど、雇用実績は高くなっているほか、業種別では「情報・通信業」での雇用実績が高く、「小売業」や「不動産業」で低い結果となった。(図39)

図38 直近1年の正社員の雇用実績

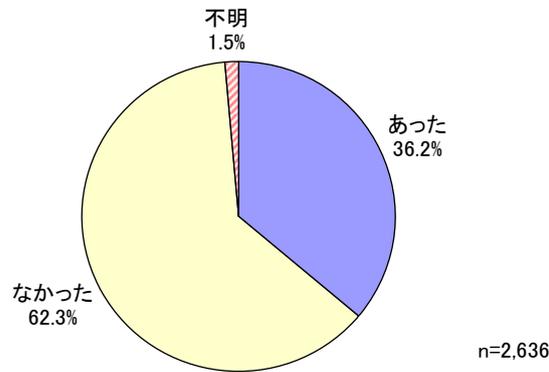
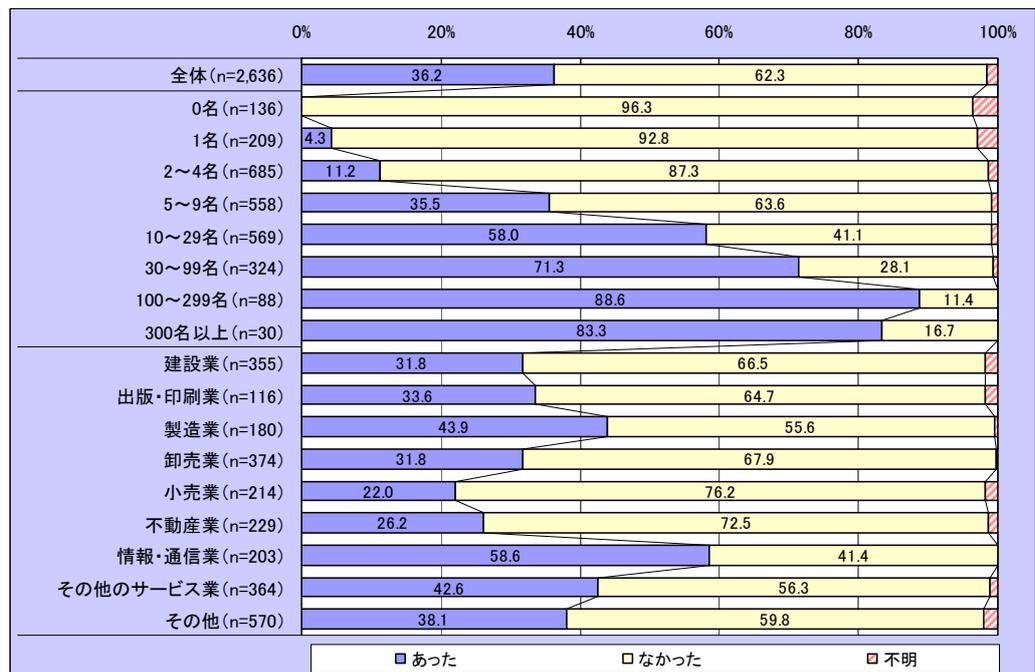


図39 直近1年の正社員の雇用実績(属性別)



直近1年の正社員の雇用実績を、近年の業績と重ね合わせて結果をみる。  
 売上高が「増加」している企業の約6割が、直近1年の正社員雇用の実績について「あった」と回答したのに対し、「横ばい」や「減少」では3割前後となった。経常利益でも概ね類似した結果となっていることから、正社員雇用の実績と近年の業績が大きく関係していることがうかがえる。(図40)

同様に直近1年の正社員の雇用実績を、今後の事業の見通しと重ね合わせて結果をみると、今後の見通しが「好調に推移する」とした企業の約6割が、直近1年の正社員雇用の実績について「あった」と回答したのに対し、「横ばいで推移」や「悪化」では「あった」は3割前後となっており、より顕著な差となって現れた。(図41)

図40 3年前と比べた現在の営業状況 × 直近1年の正社員の雇用実績

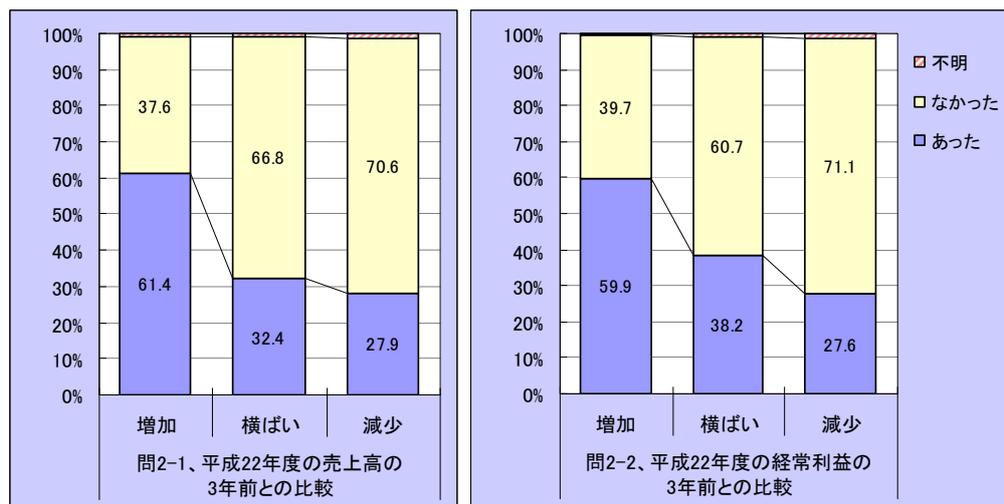
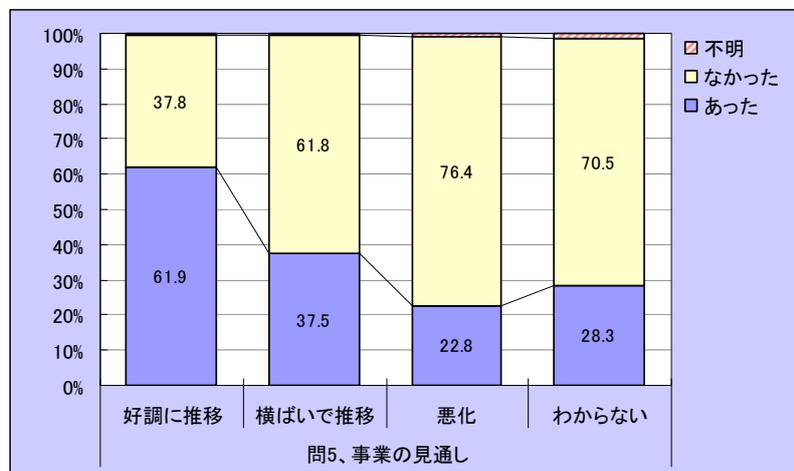


図41 今後の事業の見通し × 直近1年の正社員の雇用実績



## b. 雇用にあたっての情報発信方法

直近1年の正社員雇用実績が「あった」企業における、雇用にあたって取った方法については、「公共職業安定所（ハローワーク）」が46.1%と最も多く、全体の約半数となった。このほか、「就職情報誌（就職情報サイトを含む）、新聞の広告・チラシ」（28.8%）や「縁故等」（19.8%）などの回答も多く存在した。（図42）

正社員の雇用実績について属性別にみると、従業員数の大きな企業ほど、「就職情報誌、新聞の広告・チラシ」や「民間職業紹介所」の割合が高くなっているほか、業種別では「卸売業」で「公共職業安定所」が他の業種と比べて高く、「不動産」では「就職情報誌、新聞の求人広告・チラシ」や「縁故等」の割合が高い結果となった。（表11）

図42 直近1年の正社員の雇用実績円高への対応策

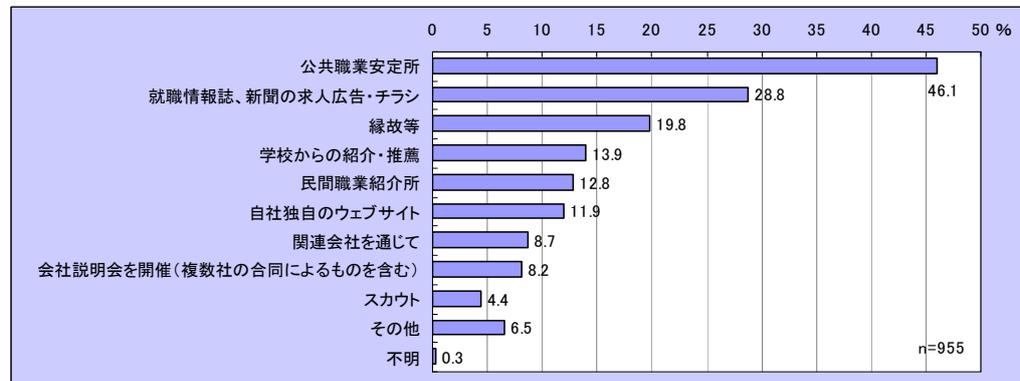


表11 直近1年の正社員の雇用実績（属性別、上位7項目）

	合計	問8-2、雇用方法について						
		公共職業安定所（ハローワーク等の公的機関）	就職情報誌（就職情報サイトを含む）、新聞の求人広告・チラシ	縁故等	学校からの紹介・推薦	民間職業紹介所	自社独自のウェブサイト	関連会社を通じて
全体	955	46.1	28.8	19.8	13.9	12.8	11.9	8.7
従業員数	0名	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1名	9	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	33.3
	2～4名	77	27.3	16.9	35.1	9.1	3.9	6.5
	5～9名	198	37.9	21.2	24.7	8.1	5.6	10.6
	10～29名	330	50.3	27.3	17.3	8.2	11.5	8.5
	30～99名	231	49.4	34.2	18.6	23.4	17.7	6.5
	100～299名	78	57.7	46.2	9.0	28.2	23.1	9.0
	300名以上	25	52.0	48.0	12.0	24.0	32.0	16.0
業種	建設業	113	45.1	26.5	24.8	15.9	8.0	8.0
	出版・印刷業	39	46.2	28.2	20.5	2.6	7.7	10.3
	製造業	79	50.6	7.6	27.8	19.0	16.5	7.6
	卸売業	119	56.3	21.8	15.1	6.7	7.6	10.1
	小売業	47	40.4	25.5	21.3	14.9	19.1	14.9
	不動産業	60	38.3	41.7	35.0	3.3	11.7	5.0
	情報・通信業	119	41.2	37.8	15.1	16.8	13.4	8.4
	その他のサービス業	155	45.8	29.0	21.9	16.1	13.5	9.7
	その他	217	46.1	34.6	12.4	16.6	15.7	7.8

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

### c. 雇用にあたっての方針

直近1年の正社員の雇用実績が「あった」企業における、雇用にあたっての方針については、「専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用」が最多の76.4%で、全体の4分の3を占めており、2番目に多かった「新卒学卒者を定期採用し、育成」(34.0%)を大きく上回った。(図43)

雇用にあたっての方針を属性別にみると、従業員数の大きな企業で、「新規学卒者を定期採用し育成」や「高齢者の再雇用・勤務延長」の割合が高くなっているほか、業種別では「情報・通信業」で「新規学卒者を定期採用し育成」が他の業種と比べて高い結果となった。(表12)

図43 雇用にあたっての方針

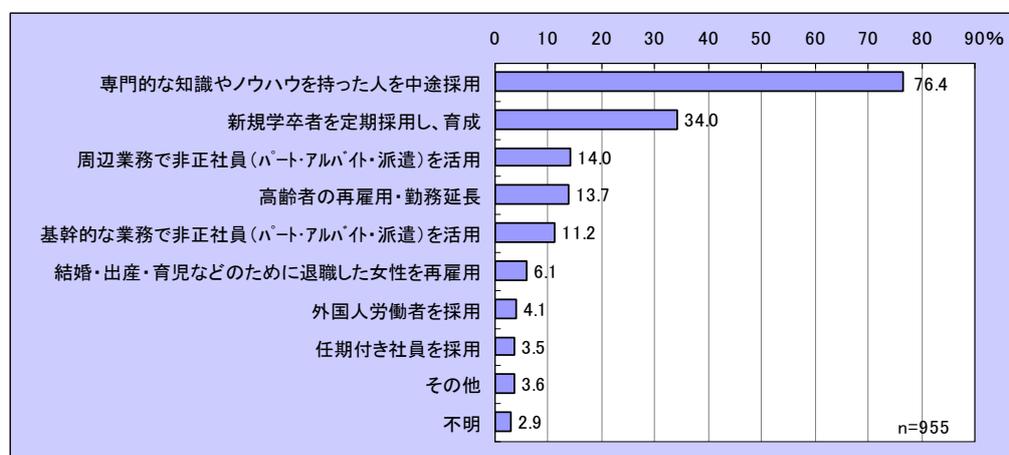


表12 雇用にあたっての方針(属性別、上位7項目)

	合計	問8-3、雇用方針について						
		専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用	新規学卒者を定期採用し、育成	周辺業務で非正社員(パート・アルバイト・派遣)を活用	高齢者の再雇用・勤務延長	基幹的な業務で非正社員(パート・アルバイト・派遣)を活用	結婚・出産・育児などのために退職した女性を再雇用	外国人労働者を採用
全体	955	76.4	34.0	14.0	13.7	11.2	6.1	4.1
従業員数	0名	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1名	9	77.8	44.4	22.2	0.0	11.1	0.0
	2~4名	77	72.7	18.2	11.7	11.7	14.3	7.8
	5~9名	198	78.3	19.2	10.1	9.1	14.6	5.6
	10~29名	330	79.7	29.4	13.0	10.3	6.1	7.3
	30~99名	231	71.9	46.8	15.6	17.7	13.0	2.6
	100~299名	78	75.6	57.7	23.1	25.6	15.4	7.7
300名以上	25	80.0	68.0	24.0	32.0	12.0	16.0	
業種	建設業	113	77.0	42.5	7.1	23.0	6.2	4.4
	出版・印刷業	39	76.9	33.3	10.3	15.4	7.7	5.1
	製造業	79	74.7	34.2	22.8	13.9	17.7	5.1
	卸売業	119	79.0	20.2	8.4	12.6	9.2	4.2
	小売業	47	59.6	31.9	19.1	14.9	19.1	2.1
	不動産業	60	66.7	30.0	11.7	18.3	11.7	5.0
	情報・通信業	119	80.7	51.3	9.2	2.5	8.4	7.6
	その他のサービス業	155	78.7	31.6	18.7	15.5	11.0	3.2
その他	217	77.9	30.4	16.1	12.4	13.4	10.6	

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

#### d. 正社員を雇用しなかった理由

正社員を雇用実績がなかった企業において、雇用を行わなかった理由として最も多かったものが、「現在の人員で十分なため」(61.6%)で、全体の6割以上となった。このほか、「業況の先行きが不透明なため」(39.8%)や「採用するだけのゆとりがないため」(39.5%)が多くあげられた。(図44)

雇用を行わなかった理由を属性別にみると、従業員数の小さな企業ほど、「事業を整理しようと考えているため」の割合が高くなっているほか、業種別では「建設業」では「業況の先行きが不透明なため」が他の業種と比べ高いほか、「不動産業」で「現状の人員で十分なため」が、「情報・通信業」で「求める人材が確保できないため」がそれぞれ高い結果となった。(表13)

図44 正社員を雇用しなかった理由

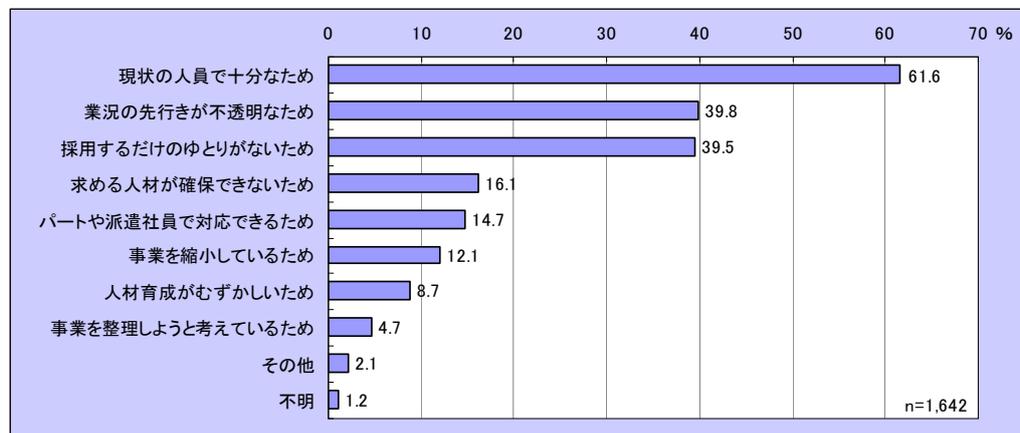


表13 正社員を雇用しなかった理由（属性別、上位7項目）

	合計	問8-4、正社員を雇用しなかった理由								
		現状の人員で十分なため	業況の先行きが不透明なため	採用するだけのゆとりがないため	求める人材が確保できないため	パートや派遣社員で対応できるため	事業を縮小しているため	人材育成がむずかしいため	事業を整理しようと考えているため	
全体	1,642	61.6	39.8	39.5	16.1	14.7	12.1	8.7	4.7	
従業員数	0名	131	46.6	37.4	41.2	4.6	13.0	19.8	4.6	▲ 13.7
	1名	194	61.9	37.6	42.8	11.3	10.3	18.6	10.3	● 10.8
	2~4名	598	64.5	41.1	41.5	13.9	13.7	12.4	9.2	● 3.8
	5~9名	355	60.6	42.8	39.7	20.3	13.8	8.5	9.9	● 2.3
	10~29名	234	61.5	37.6	33.3	25.2	19.7	10.3	8.5	● 2.6
	30~99名	91	64.8	34.1	34.1	22.0	24.2	4.4	5.5	● 0.0
	100~299名	10	70.0	40.0	40.0	10.0	20.0	10.0	0.0	● 0.0
	300名以上	5	80.0	60.0	40.0	0.0	60.0	20.0	0.0	● 0.0
業種	建設業	236	58.9	53.4	43.2	20.8	8.1	13.1	14.0	5.5
	出版・印刷業	75	57.3	46.7	46.7	13.3	16.0	17.3	16.0	5.3
	製造業	100	60.0	40.0	43.0	16.0	20.0	13.0	10.0	6.0
	卸売業	254	66.9	37.0	37.4	11.4	18.5	13.4	5.9	4.7
	小売業	163	69.9	32.5	37.4	13.5	13.5	14.1	7.4	5.5
	不動産業	166	71.7	26.5	28.3	10.8	12.0	12.7	3.6	5.4
	情報・通信業	84	36.9	44.0	45.2	29.8	10.7	13.1	10.7	4.8
	その他のサービス業	205	53.7	43.4	42.0	20.5	14.6	10.2	10.2	4.9
	その他	341	62.8	37.5	39.6	14.7	17.9	8.5	7.0	2.9

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

e. 新卒正社員の定着率

「新卒正社員がいる」とした企業は 28.8%で、「新卒正社員はいない」(61.2%)を大きく下回る結果となっている。

「新卒正社員がいる」とした企業の採用後 3 年以降の定着率は、9 割台が最多の 36.3%で、定着率が 7 割台以上となった企業は約 6 割 (60.2%)を占めた。(図 45)

定着率を属性別にみると、定着率 5 割未満の割合は従業員規模の大きな企業で高いものの、定着率 7 割以上でみると従業員規模が小さな企業で高く、従業員規模での特定の傾向はみられない。

業種別では、「製造業」では 9 割台が過半を占めており、高い定着率の企業が多い結果となった。一方、「不動産業」では定着率 5 割未満が約 4 割となり、他の業種と比べ低い企業が多い結果となった。(図 46)

図 45 新卒正社員の有無 (左図) と採用 3 年以降の定着率 (右図)

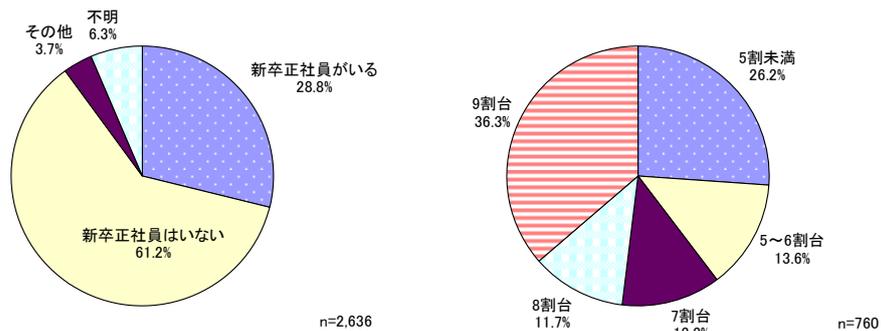
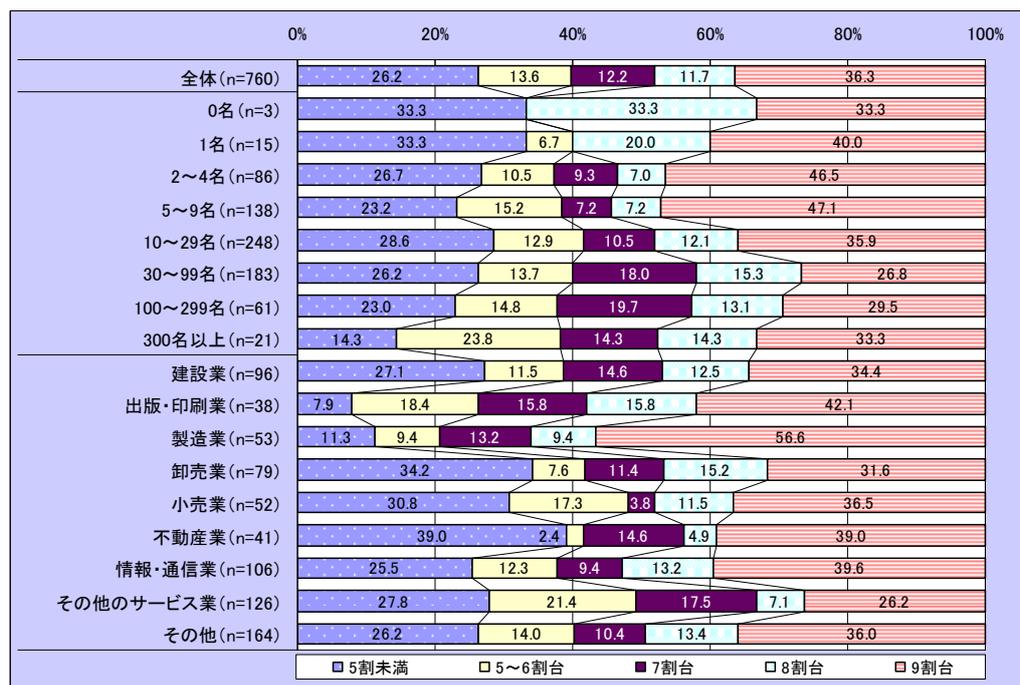


図 46 採用 3 年以降の定着率 (属性別)



新卒正社員の定着率について、近年の業績および今後の事業の見通しと重ね合わせて結果をみたが、業績および事業見通しの回答の違いによる定着率の大きな違いはみられなかった。(図 47、図 48)

図 47 3年前と比べた現在の営業状況 × 新卒正社員の定着率

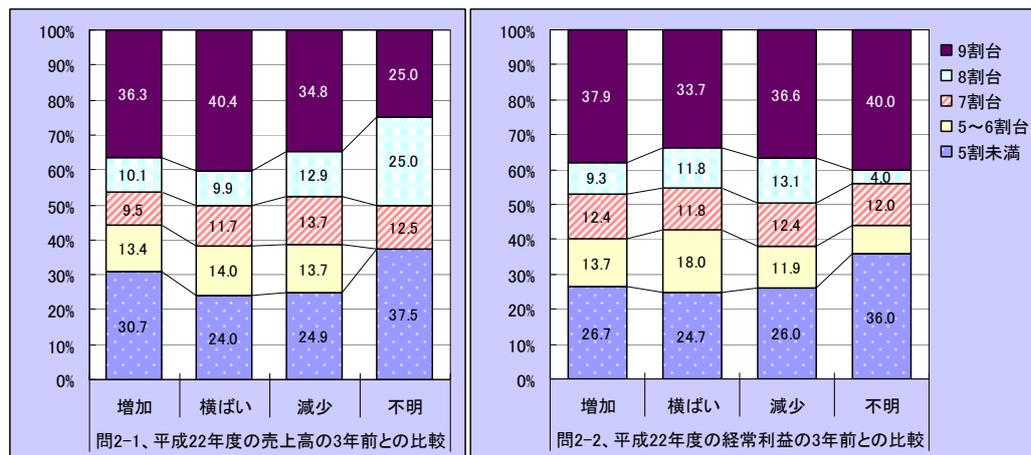
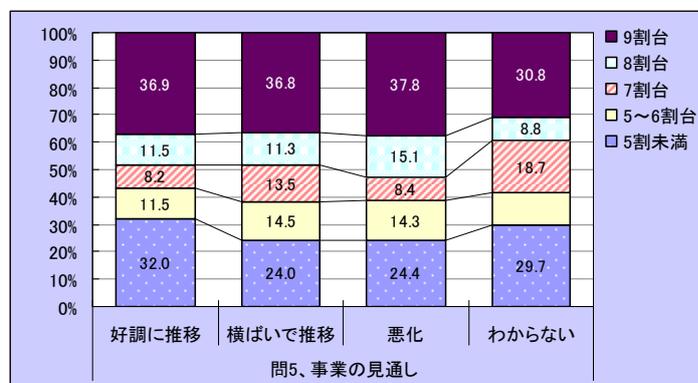


図 48 今後の事業の見通し × 新卒正社員の定着率



## ② 人材育成に関する状況

### a. 人材確保の重視点

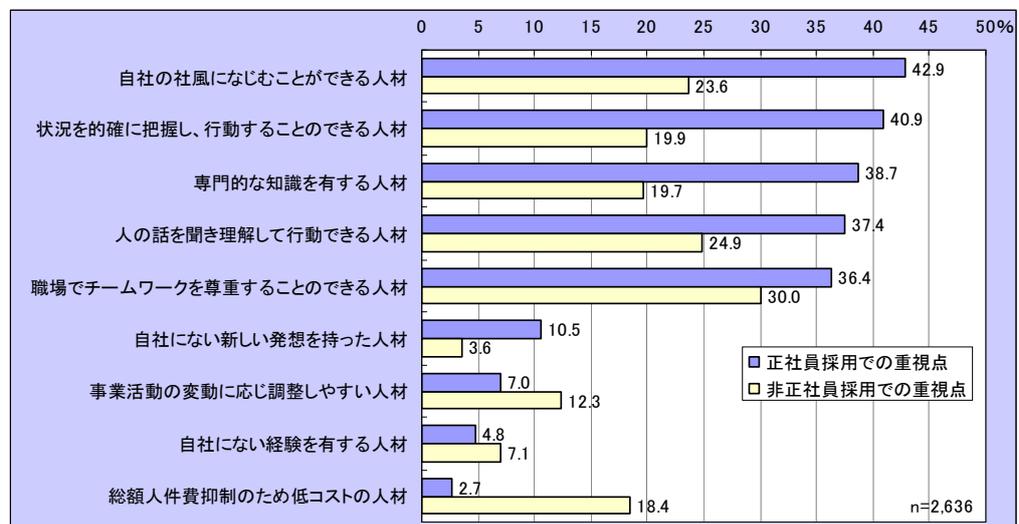
人材確保の際の重視点として、正社員採用の場合と非正社員採用の場合では違いがみられた。

正社員採用の場合、「自社の社風になじむことができる人材」(42.9%)や「状況を的確に把握し、行動することのできる人材」(40.9%)、「専門的な知識を有する人材」(38.7%)が重視する点として多くあげられた。

一方、非正社員の場合、「職場でチームワークを尊重することのできる人材」(30.0%)や「人の話を聞き理解して行動できる人材」(24.9%)、「自社の社風になじむことができる人材」(23.6%)が多くあげられた。

また、正社員採用の場合と比べて「事業活動の変動に応じ調整しやすい人材」(12.3%)や「総額人件費抑制のための低コストの人件費」(18.4%)で、正社員の場合を上回る結果となった。(図 49)

図 49 人材確保にあたっての重視点



正社員、非正社員の確保にあたっての重視点を属性別にみると、いずれの場合においても、それぞれ従業員規模が大きくなるほど、「自社の社風になじむことができる人材」「人の話を聞き理解して行動できる人材」「職場でチームワークを尊重することのできる人材」を重視する割合が高まる結果となった。

また、同様に「情報・通信業」では「専門的な知識を有する人材」を重視する割合が、いずれの場合においても高い結果となった。(表 14)

表 14 人材確保における重視点（属性別、上位7項目）

		合計	問8-6（正社員）人材確保における重視点						
			自社の社風になじむことができる人材	状況を的確に把握し、行動することのできる人材	専門的な知識を有する人材	人の話を聞き理解して行動できる人材	職場でチームワークを尊重することのできる人材	自社にない新しい発想を持った人材	事業活動の変動に際し調整しやすい人材
従業員数	全体	2,636	42.9	40.9	38.7	37.4	36.4	10.5	7.0
	0名	136	18.4	21.3	17.6	20.6	11.0	5.9	4.4
	1名	209	29.2	30.6	26.8	29.7	14.8	6.7	7.2
	2～4名	685	34.7	33.1	36.2	33.6	25.4	9.9	8.0
	5～9名	558	47.5	42.1	45.2	41.8	40.1	11.6	6.3
	10～29名	569	52.7	48.0	42.4	41.5	47.6	12.1	8.4
	30～99名	324	50.9	53.1	42.9	41.4	54.9	13.0	5.2
	100～299名	88	54.5	60.2	44.3	44.3	46.6	8.0	5.7
	300名以上	30	70.0	53.3	23.3	50.0	56.7	6.7	6.7
業種	建設業	355	42.5	40.0	40.6	38.3	37.2	7.9	5.6
	出版・印刷業	116	45.7	37.1	35.3	41.4	43.1	15.5	3.4
	製造業	180	43.9	45.6	40.0	37.2	36.1	14.4	6.1
	卸売業	374	40.9	47.1	34.8	39.0	33.4	15.0	10.2
	小売業	214	40.7	33.6	24.8	30.8	29.0	11.2	5.6
	不動産業	229	38.4	36.2	33.2	27.5	24.5	8.7	7.4
	情報・通信業	203	46.3	47.3	49.8	41.9	42.4	14.8	5.9
	その他のサービス業	364	49.5	42.6	45.3	40.7	40.7	9.1	8.5
	その他	570	41.4	37.7	40.0	39.1	39.8	7.0	6.7

		合計	問8-6（非正社員）人材確保における重視点						
			職場でチームワークを尊重することのできる人材	人の話を聞き理解して行動できる人材	自社の社風になじむことができる人材	状況を的確に把握し、行動することのできる人材	専門的な知識を有する人材	総額人件費抑制のため低コストの人材	事業活動の変動に際し調整しやすい人材
従業員数	全体	2,636	30.0	24.9	23.6	19.9	19.7	18.4	12.3
	0名	136	11.8	21.3	11.8	12.5	20.6	13.2	10.3
	1名	209	14.4	21.5	16.7	24.9	13.4	13.4	12.4
	2～4名	685	21.9	20.3	19.0	17.8	20.1	15.2	11.5
	5～9名	558	26.3	25.3	23.8	15.9	16.8	19.2	14.3
	10～29名	569	39.0	26.4	26.5	22.7	20.7	20.6	11.1
	30～99名	324	44.1	29.6	32.1	25.9	25.9	22.2	13.3
	100～299名	88	56.8	38.6	35.2	20.5	19.3	29.5	18.2
	300名以上	30	73.3	53.3	46.7	30.0	16.7	30.0	10.0
業種	建設業	355	22.5	19.7	16.1	19.2	20.0	14.4	10.7
	出版・印刷業	116	20.7	23.3	20.7	18.1	19.8	25.0	12.9
	製造業	180	37.8	28.9	23.9	18.9	13.9	23.9	13.3
	卸売業	374	25.7	23.8	22.2	21.4	15.0	18.4	11.8
	小売業	214	34.6	24.8	21.5	20.6	13.6	17.3	11.2
	不動産業	229	17.9	18.8	20.5	17.0	13.1	16.6	11.8
	情報・通信業	203	28.1	21.2	22.7	18.2	36.0	20.2	13.8
	その他のサービス業	364	37.9	33.0	31.6	22.5	24.5	17.0	12.4
	その他	570	36.3	27.7	27.7	20.0	20.5	19.1	13.7

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

## b. 教育訓練の実施状況

従業員に対する教育訓練については、「計画的な教育訓練は行っていない」が最多の44.7%で、全体の4割を超える結果となった。

また実施している教育訓練は、「計画的なOJT」(25.0%)が区内企業の4分の1を占めたほか、「自社内で実施するOFF-JT」が13.3%となっており、従業員の教育訓練は自社内での実施が中心となっていることがわかる。(図50)

従業員の教育訓練を属性別にみると、従業員規模が大きくなるほど、いずれの教育訓練においても実施割合が概ね高まる結果となった。

業種別にみると、「情報・通信業」では「計画的なOJT」の割合が高いほか、「出版・印刷業」と「卸売業」では「計画的な教育訓練は行っていない」とする割合が他の業種と比べて高い結果となった。(表15)

図50 教育訓練

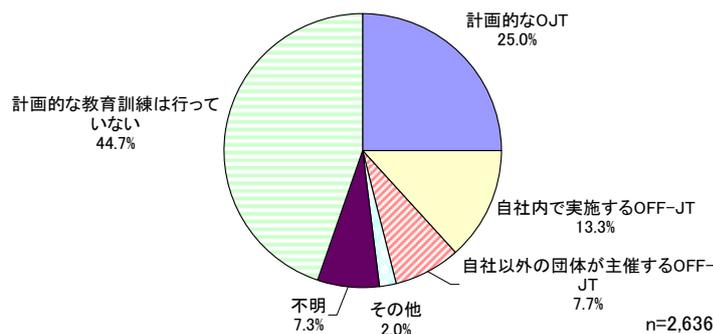


表15 教育訓練 (属性別)

	合計	問9-1、従業員に対する教育訓練方法					
		計画的なOJT	自社内で実施するOFF-JT	自社以外の団体が主催するOFF-JT	計画的な教育訓練は行っていない	その他	不明
全体	2,636	25.0	13.3	7.7	44.7	2.0	7.3
従業員数	0名	7.4	4.4	0.0	46.3	9.6	32.4
	1名	11.5	3.3	3.3	55.5	1.9	24.4
	2~4名	15.0	8.9	6.3	59.9	1.8	8.2
	5~9名	26.0	13.3	8.2	47.5	1.8	3.2
	10~29名	32.3	17.8	9.7	37.8	1.2	1.2
	30~99名	40.1	22.2	12.0	23.1	1.5	0.9
	100~299名	50.0	21.6	8.0	18.2	2.3	0.0
	300名以上	43.3	26.7	16.7	13.3	0.0	0.0
業種	建設業	18.0	12.7	12.1	45.1	3.9	8.2
	出版・印刷業	20.7	8.6	3.4	59.5	3.4	4.3
	製造業	24.4	12.2	6.7	47.2	2.2	7.2
	卸売業	21.1	10.7	5.6	55.3	1.1	6.1
	小売業	21.0	9.8	7.0	46.3	1.4	14.5
	不動産業	18.8	7.9	7.0	51.5	1.3	13.5
	情報・通信業	37.9	21.2	12.8	27.6	0.5	0.0
	その他のサービス業	31.0	18.1	3.6	40.7	1.6	4.9
	その他	28.8	14.9	8.9	39.1	2.5	5.8

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

### c. 教育訓練の目標

従業員の教育訓練の目標については、「職業意識・勤労意識」が最多の52.1%で、過半を占めた。このほか「業務に役立つ専門知識や技能」(45.6%)が高かったものの、「マナー・社会常識」(28.7%)、「コミュニケーション能力」(28.7%)など、基本的な能力をあげる企業も多かった。(図 51)

教育訓練の目標を属性別にみると、従業員規模が大きくなるほど「コミュニケーション能力」の割合が高くなるほか、「業務に役立つ専門知識や技能」についても概ね高くなっている。

また「情報・通信業」では、「業務に役立つ専門知識や技能」や「コミュニケーション能力」を目標とする企業の割合が他の業種と比べ高かった。(表 16)

図 51 教育訓練の目標

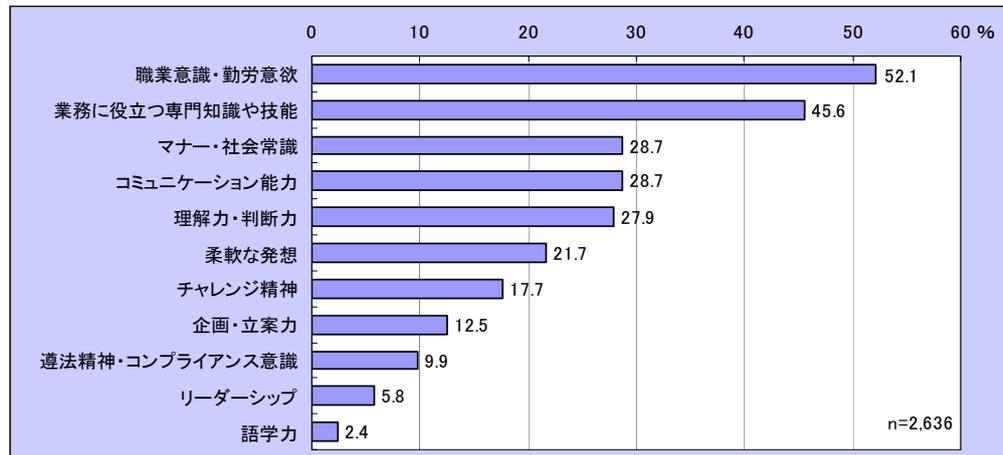


表 16 教育訓練の目標 (属性別)

		合計	問9-2、従業員育成時の重視点						
			職業意識・勤労意欲	業務に役立つ専門知識や技能	マナー・社会常識	コミュニケーション能力	理解力・判断力	柔軟な発想	チャレンジ精神
全体	2636	52.1	45.6	28.7	28.7	27.9	21.7	17.7	
従業員数	0名	136	30.1	19.1	19.1	14.0	16.2	15.4	7.4
	1名	209	45.0	28.2	25.4	20.6	27.3	25.4	13.4
	2~4名	685	50.8	45.1	29.5	21.9	25.5	25.0	16.1
	5~9名	558	56.5	47.5	28.0	28.5	34.6	22.8	21.0
	10~29名	569	59.8	49.2	31.5	35.5	30.9	20.4	17.2
	30~99名	324	51.9	58.6	31.5	37.0	26.9	16.0	22.2
	100~299名	88	43.2	51.1	27.3	48.9	15.9	20.5	27.3
300名以上	30	50.0	56.7	26.7	46.7	10.0	16.7	16.7	
業種	建設業	355	61.1	53.2	29.0	18.6	33.5	20.0	12.7
	出版・印刷業	116	56.0	39.7	25.0	23.3	31.0	23.3	27.6
	製造業	180	57.2	46.7	20.6	25.0	37.8	26.1	23.3
	卸売業	374	51.1	42.2	25.7	26.2	29.4	23.3	23.0
	小売業	214	51.4	35.5	33.2	26.6	19.2	22.4	23.4
	不動産業	229	46.3	37.6	29.7	24.0	27.1	18.8	14.4
	情報・通信業	203	45.8	59.1	30.0	44.8	20.7	20.7	20.7
	その他のサービス業	364	48.6	49.5	28.0	33.5	29.1	23.4	14.8
	その他	570	52.1	44.0	32.3	32.6	25.4	21.2	14.4

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

#### d. 能力開発・人材育成の問題点

能力開発・人材育成の問題点として最も多くあげられたものは、「人材育成を行う時間がない」(31.4%)で、次いで「指導する人材が不足している」(30.8%)となった。(図 52)

能力開発・人材育成の問題点を属性別にみると、従業員規模が大きくなるほど「指導する人材が不足している」の割合が高くなるほか、情報・通信業で「指導する人材が不足している」(43.8%)や「育成を行う金銭的余裕がない」(37.9%)が他の業種と比べて高い結果となった。(表 17)

図 52 能力開発・人材育成の問題点

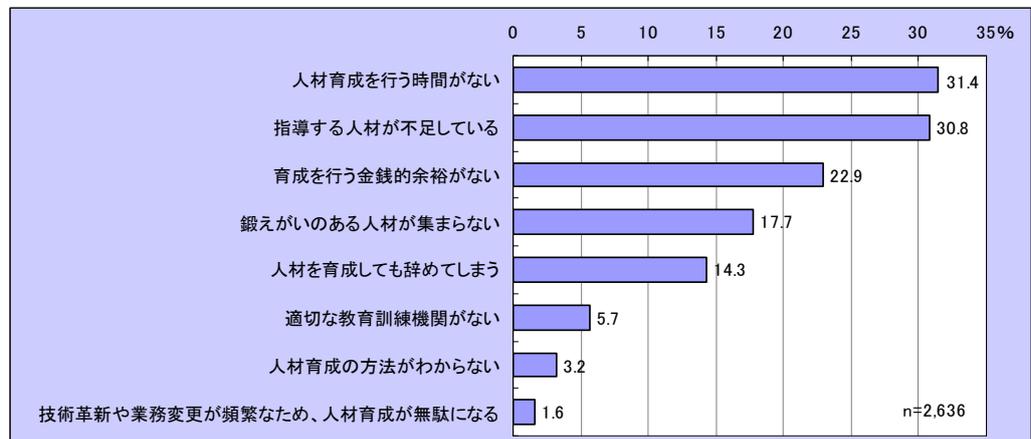


表 17 能力開発・人材育成の問題点 (属性別)

	合計	問9-3、従業員育成における問題点							
		人材育成を行う時間がない	指導する人材が不足している	育成を行う金銭的余裕がない	鍛えがよいある人材が集まらない	人材を育成しても辞めてしまう	適切な教育訓練機関がない	人材育成の方法がわからない	
全体	2636	31.4	30.8	22.9	17.7	14.3	5.7	3.2	
従業員数	0名	136	8.1	6.6	18.4	8.8	6.6	1.5	2.2
	1名	209	18.7	11.5	23.4	13.9	10.5	3.3	1.0
	2~4名	685	27.7	15.8	26.7	14.0	10.8	5.1	3.6
	5~9名	558	37.8	30.6	23.7	22.0	14.3	4.1	3.2
	10~29名	569	37.1	45.2	24.3	22.5	17.4	8.8	3.9
	30~99名	324	34.6	51.2	17.6	16.4	19.1	9.0	3.4
	100~299名	88	38.6	61.4	8.0	23.9	25.0	4.5	4.5
	300名以上	30	43.3	50.0	13.3	16.7	23.3	3.3	0.0
業種	建設業	355	30.4	28.7	26.2	21.1	17.5	6.8	4.2
	出版・印刷業	116	40.5	35.3	24.1	12.1	6.0	5.2	1.7
	製造業	180	40.6	38.9	24.4	20.6	8.3	8.9	2.8
	卸売業	374	32.4	26.7	19.8	17.9	8.0	4.8	4.8
	小売業	214	30.4	25.7	23.4	12.6	14.0	7.5	4.2
	不動産業	229	23.1	20.5	11.8	13.1	9.6	4.8	2.2
	情報・通信業	203	35.0	43.8	37.9	21.2	18.2	6.4	2.5
	その他のサービス業	364	36.3	36.5	24.5	20.6	18.1	5.8	4.1
	その他	570	26.7	29.5	20.0	17.0	18.8	4.6	1.9

全体の割合に対して、10ポイント以上高いものを網掛け

## 第4章 区内の学校における就職支援活動の状況

区内にある大学・短期大学・専門学校・専修学校に対し、就職活動支援の状況について、アンケート調査を実施し、実態を把握した。

### 4-1 調査の概要

#### ① 調査対象

区内にキャンパスがある大学・短期大学・専門学校・専修学校（43校）を調査対象として選定した。

#### ② 調査方法

調査対象とした43校に対して架電（アドバンスコール）をし、担当部署・担当者を確認したうえで、調査趣旨の説明および調査協力依頼を行った。

アドバンスコールにより、調査拒否をされた学校を除き、37校の就職支援担当者に調査票を発送した。

また、調査票発送後には回収督促を目的としたフォローコールを行い、調査の認識を高めつつ、回答依頼を行った。

さらに、回答があった学校のうち回答が不明瞭なものについては、電話聞き取りを行い、回答趣旨の確認を行った。

#### ③ 調査期間

2012年2月1日～3月12日

#### ④ 回答結果

回答件数（有効回答件数）は22件となった。

有効回答件数 22件

有効回答率 59.5%

（学校種類別調査件数および回収件数）

	アドバンスコール 対象数 (A)	調査票 発送数 (B)	回答数 (C)	有効回答率 (D)=(C)/(B)
大学	6校	6校	6校	100.0%
短期大学	2校	2校	2校	100.0%
専門学校・専修学校	35校	29校	14校	48.3%
計	43校	37校	22校	59.5%

⑤ 回答学校の概要

回答を得られた学校の概要については以下のとおり。

(学生数)

(校)

	大学	短期大学	専門学校	全体
100名未満	0	0	4	4
100人以上300人未満	0	1	2	3
300人以上500人未満	0	1	3	4
500人以上1,000人未満	0	0	3	3
1,000人以上5,000人未満	3	0	0	3
5,000人以上	3	0	0	3
不明	0	0	2	2
計	6	2	14	22

(教員数一人当たりの学生数)

(校)

	大学	短期大学	専門学校	全体
5人未満	1	0	2	3
5人以上10人未満	0	0	5	5
10人以上20人未満	0	2	4	6
20人以上30人未満	3	0	1	4
30人以上	2	0	0	2
不明	0	0	2	2
計	6	2	14	22

(就職支援担当部署の人員一人当たりの学生数)

(校)

	大学	短期大学	専門学校	全体
100人未満	0	1	4	5
100人以上150人未満	0	1	4	5
150人以上200人未満	0	0	3	3
200人以上300人未満	0	0	1	1
300人以上500人未満	1	0	0	1
500人以上1,000人未満	3	0	0	3
1,000人以上	2	0	0	2
不明	0	0	2	2
計	6	2	14	22

(平成23年度の就職希望者における内定率)

(校)

	大学	短期大学	専門学校	全体
30%未満	0	1	4	5
30%以上50%未満	0	1	4	5
50%以上60%未満	0	0	3	3
60%以上70%未満	0	0	1	1
70%以上80%未満	1	0	0	1
80%以上90%未満	3	0	0	3
90%以上	2	0	0	2
不明	2	0	0	2
計	8	2	12	22

## 4-2 調査結果

### (1) 学生の就職状況

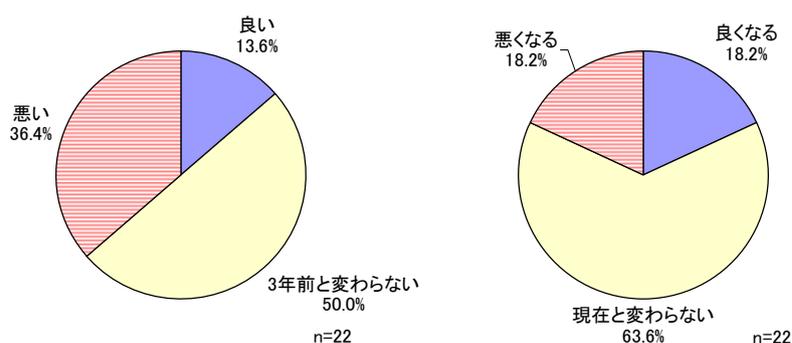
#### ① 現在の就職状況と今後の見通し

現在の就職状況を比較した場合、「3年前と変わらない」とする学校が最も多く、全体の半数（50.0%）を占めた。

また3年後の就職状況の見通しについては、「現在と変わらない」が全体の3分の2（63.6%）を占めている。（図 53）

なお、厚生労働省の調査（P67 参照）によると、大学等の就職内定率は、3年前（平成 21 年 3 月卒）からやや下降基調にあり、昨年度が過去最低を、今年度は過去 2 番目の低さを記録している。こうした状況からみても、今後も近年同様の厳しい環境が続くことが予想される。

図 53 就職状況（左図：3年前との比較した現在の状況、右図：3年後の見通し）



現在の状況、および今後の見通しについての具体的な意見は、以下のとおり。

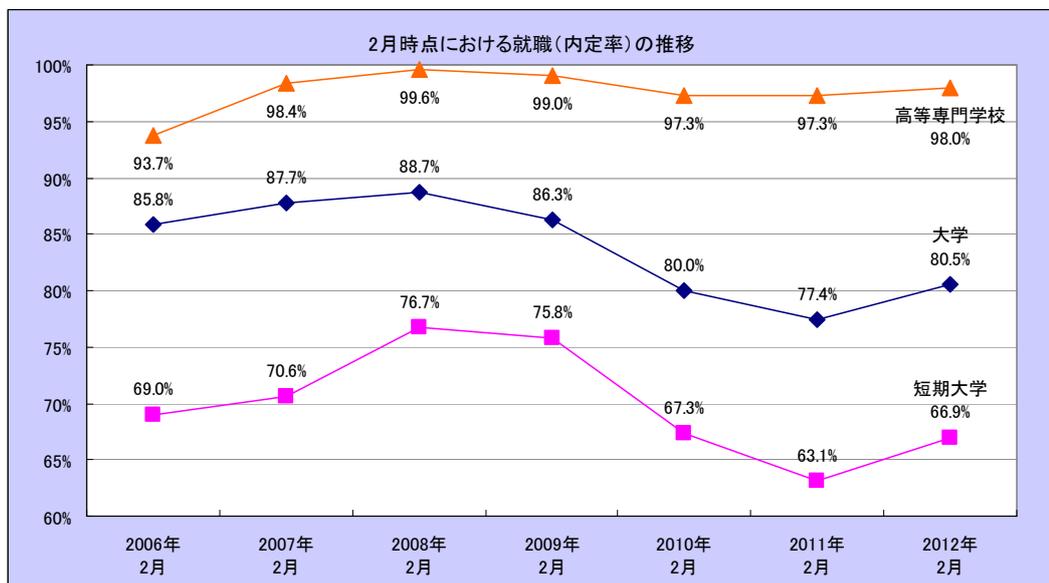
#### 【学校からの具体的な意見】

	3年前との比較	3年後の見通し
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業側の厳選採用、採用枠の縮小傾向、一部学生の就職意欲停滞などの理由により、就職活動に困難を抱える学生が増加する傾向にある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業側の状況がどのように変化するかは、現下の経済状況では明確な見通しが立てにくい。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>震災の影響で大手企業の採用スケジュールが延期となり、学生の就職活動期間が長引いた。また企業の採用が止まったと同時に学生も就職活動を一時休止してしまう事が見受けられた。</li> </ul>	—
	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職活動が長期化している。学生の社会、企業に対する知識の少なさゆえに苦戦する傾向がみられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学生数の増加、厳選採用等により、企業側の大学の特定化が進み、指定から外れる本学では更に厳しい状況が予想される。</li> </ul>

	3年前との比較	3年後の見通し
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>単科大学として高い就職率を維持してきているが、一般企業を志望する学生が増加し、就職状況も社会情勢と相まって年々厳しくなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格に基づく就職状況は高水準で推移すると思われる。</li> <li>一般企業志望者の多い分野は、今後の社会経済情勢にもよるが難しくなるものと思われる。</li> </ul>
短期大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>求人が少なくなってしまった。就職活動は4大生との戦いになってしまう。その結果、どうしても体力、学力で4大生に内定を持っていかれてしまう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職氷河時代で、一般職も求人数が少なくなってしまう、4大生が食い込んできている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職決定率は常に95%であり、資格を活かした就職率は不況の時代においても安定している。</li> <li>しかし、前年度の未決定者をはじめ、社会人経験者も新卒枠に応募するため、どちらかといえば悪い状況。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格を活かした専門職を希望して入学する学生が多いため、就職に対する意識の高さは持続できると考えている。</li> <li>フリーターとして定職につかず卒業する学生も少なく、現状より悪くなる事はないと考えている。</li> </ul>
専門学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>昨年9月以降、当校の就職先として主要な業界からの求人が増加したために、就職率が前年対比でUPした。一方、他の業界については、倍率が10倍以上となるなど、なかなか決まらない状況。</li> </ul>	—
	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人留学生在籍しており、近年転職希望者の内定率、また在留資格の認定率が上がっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業が外国人に門戸を開いているため、今後徐々にではあると思うが、伸びが見込まれる。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療分野に関してはあまり景気に左右されず、福祉分野に関しては相変わらず人材不足が続いている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療分野に関してはあまり景気に左右されず、福祉分野に関しては相変わらず人材不足が続くと予想される。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職を目指す分野は工業分野および商業実務分野となるが、文化教養の場合には多くが業界デビューとなってしまうため、現在の状況は過去とあまり変わらない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的には変わらないと思うが、昨年のような震災などの出来事があると、状況は悪化する。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>他業界と比較して、離職率も多いが求人数も多い状況が続いている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>変わらない。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>相対的に内定時期が遅くなっており(3年前7月中旬迄で内定率60%、本年度11月末で60%)、学生の就業意欲の維持に注力している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2011年度の企業の採用活動は、震災の影響により中止または縮小となった。このため、人材不足が顕著になり、次年度以降の採用枠では現状維持から拡大するとしている企業が多くみられる。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度後半(11月～翌1月)の求人が多くなる傾向。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大きな災害が国内で起きない限り、業界内は人手不足の傾向が強いので、今後も良くなると思われる。</li> </ul>

### 全国の大学等の就職内定率状況

2012年3月卒業予定の学校別就職（内定）率は、大学（学部）は80.5%（昨年同期比3.1ポイント増）、短期大学は66.9%（同3.8ポイント増）、専門学校は98.0%（同0.7ポイント増）となるなど、いずれも昨年同期よりは上向いたものの、大学および短期大学では依然として厳しい状況となっている。



資料：厚生労働省 平成23年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（2月1日現在）より加工

(2) 学校の就職活動支援

① 就職活動支援の体制

学生の就職活動における支援部署について、「専任部署」がある学校は 54.5%で、約 4 割が他部署と兼任となった。(図 54)

参考までに学校形態別に就職活動における支援部署をみると、大学では約 8 割が専任部署を持つのにに対し、短期大学では 5 割、専門学校では約 4 割と低くなっている。

これは、就職支援担当部署の人員一人当たりの学生数 (P64 参照) をみてもわかるとおり、大学では就職支援担当部署の人員が抱える学生数が極めて多く、短期大学や専門学校では少ないことが専任部署設置に影響していると考えられる。(図 55)

図 54 就職支援部署

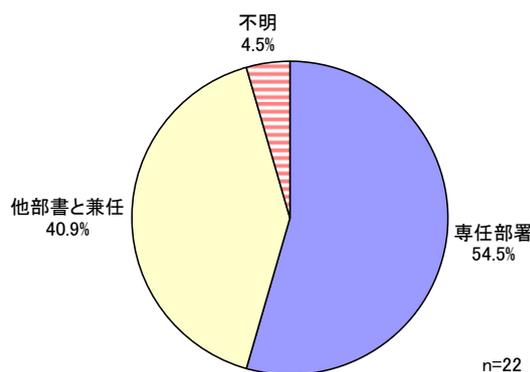
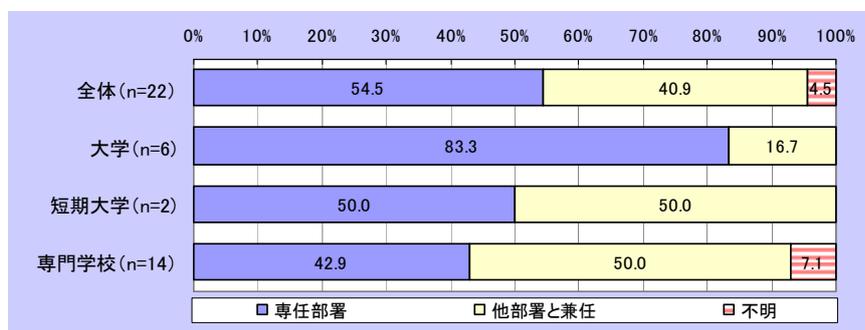


図 55 参考 就職支援の内容 (学校形態別)



## ② 現在の就職活動支援の内容

学校の学生に対する就職支援の実施内容としては、「希望者に対する就職ガイダンス」と「適職診断・筆記試験対策等の訓練」が他の支援に比べ高い割合であげられた。しかし、この2つの支援については「実施しているが課題がある」との回答の割合も高い結果となった。(図 56)

図 56 就職支援の内容

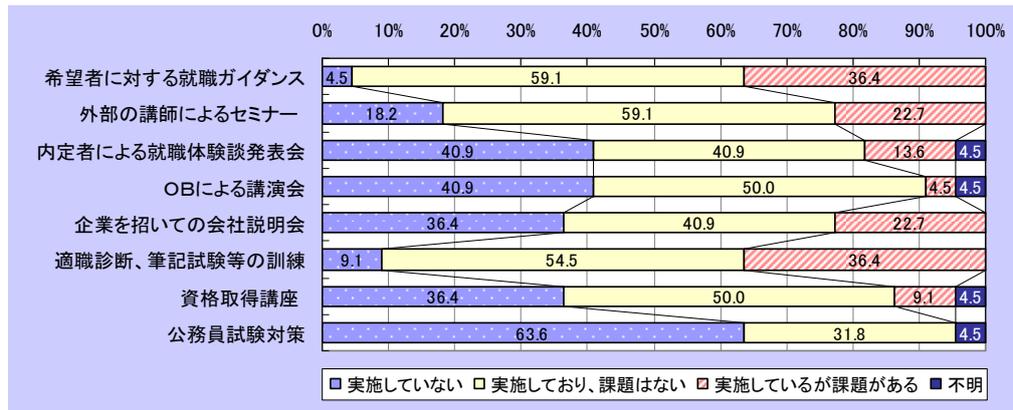


図 57 参考 就職支援の内容 (学校形態別)



### ③ 近年注力している就職活動支援

近年注力している就職活動支援についての具体的な取り組みを、以下に整理した。

<p style="text-align: center;">大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職活動生（3年生～修士1年生）を対象に、企業在籍中のOB、OGが2日間に渡り、学内において、面接や社会人としての姿勢などを指導するセミナー。</li> <li>・ 一般企業志望者への就職支援</li> <li>・ 池袋ハローワーク、東京新卒応援ハローワークとのタイアップ</li> <li>・ 学内常駐カウンセラー、学外カウンセラーの活用（就職何でも相談）</li> <li>・ インターンシップの積極的推進・・・2年次・3年次に単位認定</li> <li>・ 各種講座、ガイダンスの開講</li> <li>・ 各学科に就職担当教員を配置し、就職支援部局との連携をとりながら各学科のゼミ単位での支援を強化している。また、4年生の卒業論文口述試問時に、進路についての全員面談を実施し、卒業後の進路の把握に努めている。これにより、個別指導の強化につなげている。</li> </ul>
<p style="text-align: center;">短期大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社説明会の実施</li> <li>・ 就業支援演習として1年次から必修授業を新しく実施。マナーをはじめ、モチベーション、就職に関する内容を組み込んでいる。</li> </ul>
<p style="text-align: center;">専門学校</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職ガイダンス</li> <li>・ 就職指導</li> <li>・ まだ手探りではあるが、外国人留学生を受け入れる企業を開拓</li> <li>・ 個別の面接指導や相談</li> <li>・ マメな個別相談</li> <li>・ 積極的に会社説明会を校内で行っている。</li> <li>・ 卒年次生に対する就職活動個別指導の実施</li> <li>・ ビジネスマナー講座</li> <li>・ 授業時間外や学校行事などで就職ガイダンスを積極的に取り組んでいる。</li> <li>・ <b>【通年授業】</b> 就職対策講座     10コマ × 2</li> <li>・ <b>【集中授業】</b> リクルートメイク講座、面接指導講座、校内企業説明会</li> </ul>

#### ④ 実施している就職活動支援の課題

就職活動支援の内容別の課題について、支援内容別の意見を以下に整理した。

##### 【「希望者に対する就職ガイダンス」の具体的な課題内容】

大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生の参加が悪い</li> <li>・ ガイダンスの内容を理解せず（出来ず）、鵜呑みにする</li> </ul>
短期大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内容は充実していると思っているが、授業が過密スケジュールのため、学内で企業セミナーを実施する時間がない事が課題。</li> </ul>
専門学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国人留学生の就職への意識付けが難しい。</li> <li>・ 現場担当者によるガイダンスの回数を増やす必要がある。</li> <li>・ 学生の意識向上を維持させることにもっと努力と注意が必要</li> </ul>

##### 【「外部の講師によるセミナー」の具体的な課題内容】

大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ いかにも本学独自のセミナーの内容とし、運営するかが難しい。</li> <li>・ 講座の主旨、講師の内容を自分勝手に受け止めてしまう。考え方に柔軟性に欠ける。</li> </ul>
----	---

##### 【「内定者による就職体験談発表会」の具体的な課題内容】

大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開催時期と内定職種の工夫</li> </ul>
----	--

##### 【「適職診断、筆記試験等の訓練」の具体的な課題内容】

大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マニュアルにこだわり過ぎて、自分なりのスタイルを作ることができない。</li> </ul>
専門学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまで履歴書などを書いた事がない学生がほとんどで、ゼロからのスタートである。</li> </ul>

##### 【その他活動を行ううえで感じる課題内容】

大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生が、大学入学後、特に専門教育課程のなかで、社会に踏み出してゆくに足る十分な意識と基礎的能力を身につけられるよう、教育改革を推進していくことが極めて重要。</li> <li>・ 学部教育における学び以外に、入学後から就職活動開始前までに学生のキャリア意識形成に資する働きかけ（プログラム）の充実が課題である。 また、学生と実社会との接点が大学入学までに極めて少なく、学生が、自分と社会とを具体的に結びつけてイメージできにくい状況が問題である。</li> </ul>
----	--

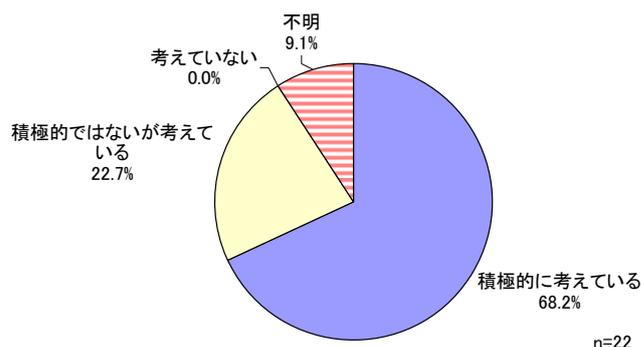
<p style="text-align: center;"><b>大学</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生に、大手企業だけでなく中小企業にも眼を向け、業界や企業研究をするよう指導する事が必要。</li> <li>・ 3～4年生の時に就職活動を怠り、安易に卒業延期制度（卒業単位を全て取得した学生が、1年限り在籍を延長できる制度）を利用する学生に対しての指導が課題。</li> <li>・ 仕事に対する意欲をいかに向上させるか等、キャリア教育の必要性がある。</li> <li>・ 一般企業との交流機会が少ないため、企業情報の提供、企業紹介が難しい。</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>短期大学</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ インターネットを使った就職活動がメインになり、情報収集＝就職活動と誤解し、就活への具体的第一歩が踏み出せない（あるいは踏み出しが遅くなる）学生が多くなるのではないかとの懸念。また、学生の情報収集能力の差も今後の課題。</li> <li>・ 未内定のまま卒業してしまった学生へのサポート。</li> <li>・ 就職率ではなく、定着率も考える必要がある。 定着率が悪く、特に地方の学生が直ぐ辞めてしまったり、フリーターになったりしやすいのが問題である。</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>専門学校</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業訓練校への入学意欲、職業観が乏しい生徒が一部いる（入学後の短期間では職業観を醸成する事が難しい）</li> <li>・ 採用側の意識（大量採用や大量離職のサイクル、社会保険未整備企業等）の変化が乏しい。</li> <li>・ 「日本で働く」ということへの外国人留学生の意識向上</li> <li>・ 学生達のスキルアップと人間力を身につけるための努力を続けていくことに集中したいと思うので、受け皿となって頂けるような会社に声をあげてもらえるとありがたい。</li> <li>・ 分野が特殊であり、一般企業で募集していない仕事も多いので自己開拓に頼ることが多くなる。</li> <li>・ コミュニケーションスキルを向上させる事。</li> <li>・ 当校には年間 400 件ほどの求人がある。</li> <li>・ 当校は、国家資格を取得すれば就職率は 100%となるため、就職に関する問題はほとんどありません。</li> <li>・ <b>【学校側の課題】</b> 企業ごとに採用時期が異なるため、学生の就職意識を、緊張感を維持しながら継続させるための指導体制。</li> <li>・ <b>【企業側への要望】</b> 学校での学習進度に対応した採用時期の設定を要請したい。</li> </ul>

(3) 学生の中小企業に対する就職意識

① 中小企業に対する就職意識

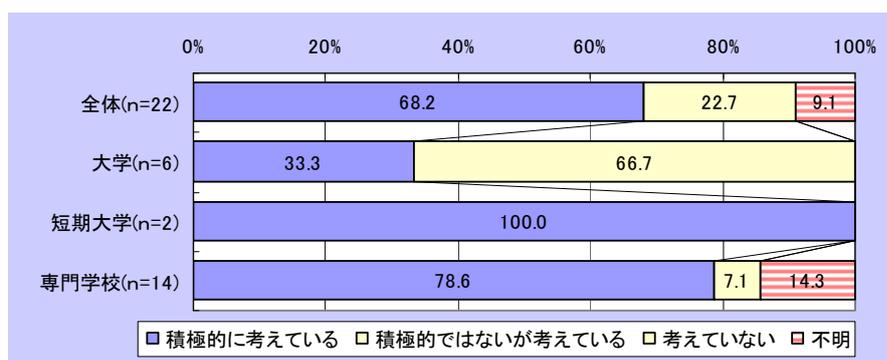
中小企業に対する学生の就職意識については、「積極的に考えている」とした学校が 68.2%で全体の 3 分の 2 を占めた。(図 58)

図 58 中小企業に対する学生の意識



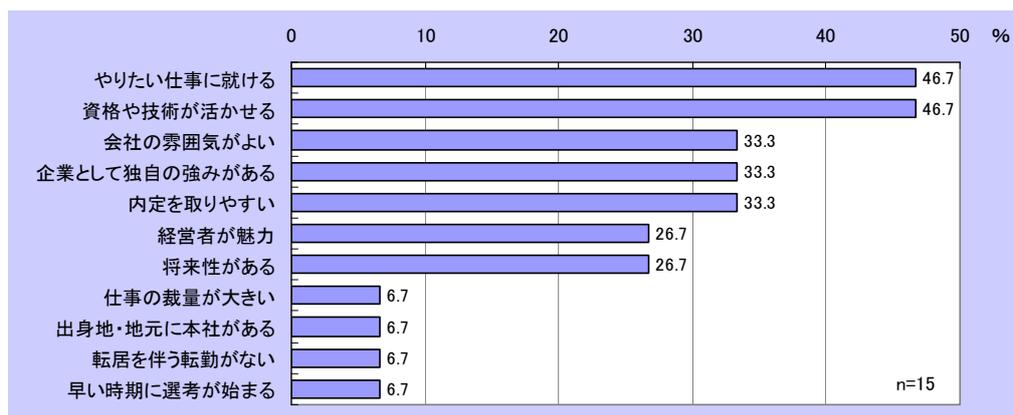
参考までに学校形態別にみると、大学では「積極的に考えている」が 33.3%と低い割合であるのに対し、短期大学で同 100%、専門学校でも同 78.6%と高い割合となっており、四年制大学とそれ以外の学校の学生における意識に大きな乖離があることがうかがえる。(図 59)

図 59 参考：中小企業に対する学生の意識（学校形態別）



学生の就職先の選択肢として「中小企業を積極的に考えている」と回答した 15 校があげた理由としては、「やりたい仕事に就ける」(46.7%) や「資格や技術が活かせる」(46.7%) などの意見が多くあげられた。(図 60)

図 60 学生が就職先として中小企業を積極的に考える理由



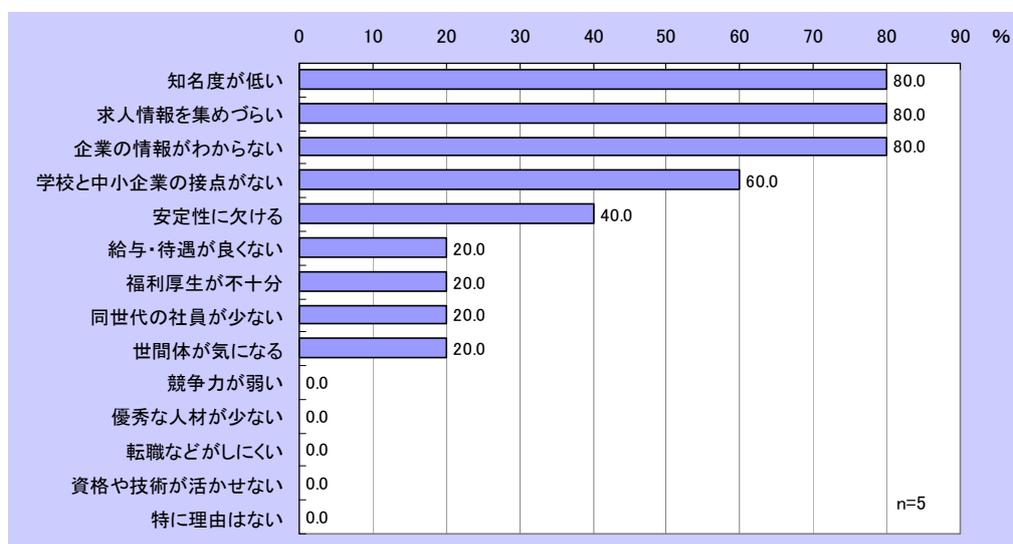
【「その他」であげられた中小企業を積極的に考える具体的な内容】

<b>専門学校</b> (3校)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職種を生かせる採用先は中小企業が多いため</li> <li>・ 学生の希望</li> <li>・ 当校の就職先としての主要な業界は中小企業が多いため</li> </ul>
---------------------	--

一方、「積極的ではないが考えている」と回答した 5 校があげた、選択肢となりづらい理由としては、「知名度が低い」「求人情報を集めづらい」「企業の情報がわからない」など、中小企業における企業情報の収集の難しさが多くあげられた。

このほか「学校と中小企業との接点がない」についても回答が多かった。(図 61)

図 61 学生が就職先として中小企業の選択肢になりづらいと考える理由



【「その他」であげられた中小企業が選択肢になりづらい具体的な内容】

<b>大学 (1校)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界、企業研究が不十分な学生の多くは、就職活動の取り組みが遅れがちであり、目についた企業＝大企業・有名企業への応募が強まる傾向にある。学生自身のキャリア意識が形成され、規模は大きくなくとも堅実経営で、技術力、競争力の高い中堅企業を選ぶ視線があれば、就職活動は確実に実を結ぶはずと考える。</li> </ul>
--------------------	---

## ② 今後の就職活動にあたっての中小企業の位置づけ

今後の学生の就職活動における中小企業の位置づけについては、「現在と変わらない」(54.5%)と最も多く過半となった。

また、「現在より中小企業を重視する」が 22.7%であるのに対し、「現在より大企業を重視する」とした回答はなく、今後は中小企業に対する位置づけが高まることが予想される。(図 62)

参考までに学校形態別にみると、大学と専門学校では「現在と変わらない」が最も多かった。

また、いずれの形態においても「現在より中小企業を重視する」が一定数存在し、かつ「現在より大企業を重視する」との回答はないことから、今後の中小企業に対する位置づけが高まることが予想される。

なお、短期大学では全てが「現在より中小企業を重視する」となった。(図 63)

図 62 今後の就職活動にあたっての中小企業の位置づけ

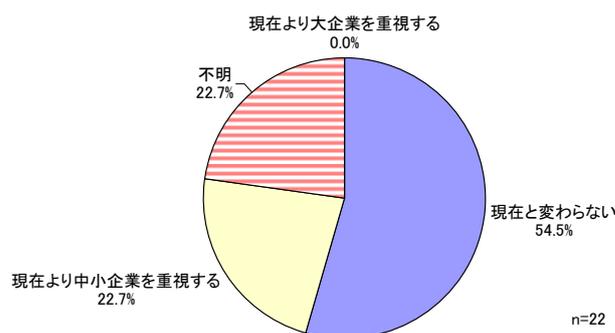
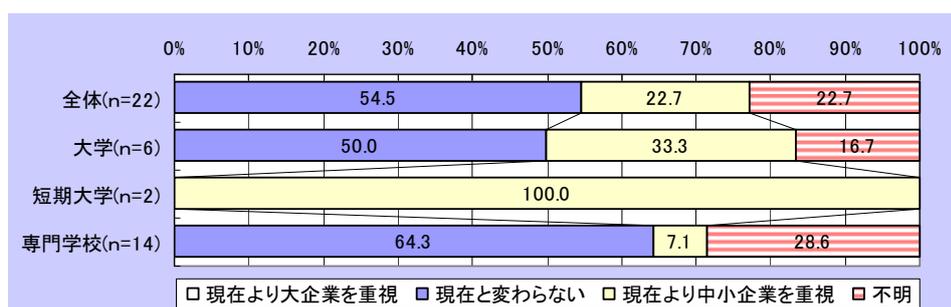


図 63 参考：今後の就職活動にあたっての中小企業の位置づけ



【「今後の学生の就職活動における中小企業の位置づけ」の具体的な内容】

<p>大学 (2校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在のような企業選びに関する学生の視線が、短期間で急変するとは考えにくい。</li> <li>・ 大企業志向という一般的傾向のみならず、学生個々の考え方や資質に応じた選択が望ましいため、優良な中小企業があれば選択肢を広げて積極的に勧めていきたい。</li> </ul>
<p>短期大学 (2校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の業界に特化した学校のため、その他の業界への就職活動へ変更する事が困難である。</li> <li>・ 短大生(社会人入学生も含む)でも、活躍できるポジションに到達できる可能性が高いと考えている。</li> </ul>
<p>専門学校 (8校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ “ビジネス”という、ある意味曖昧な教育コースであるため、より幅広い就職市場の開拓が必要。</li> <li>・ 医療分野の希望者にとって小規模病院や小規模薬局が重要な就職先となっており、今後も変わらないと思われるため。</li> <li>・ 本校の就職先としては中小企業が多く、特に専門的な技術を生かす事ができる点で選択する機会が多く、現在と変わらない状況。</li> <li>・ 元々学生が希望する幼稚園や保育園は、個人経営的なところが多く、企業の大小は特に問題ない。</li> <li>・ 本校の生徒は一度社会人を経験し、資格を取得するために入学する者がほとんどである。そのため、就職時の年齢が30代となり、大型病院は採用を敬遠する事が多い。そのため、就職先として中小規模の病院を重視する必要がある。</li> <li>・ 本校の学生の就職活動においては「企業の規模」という観点ではなく、業務内容および業界でのネームバリューに基づき応募する企業を選択する傾向がある。</li> <li>・ 社長の考え方や、人材への有効活用、社内の雰囲気等重要視する学生が多くなっている傾向にあり、企業の内容をより収集し学生に公開したいと考えている。</li> </ul>

(4) 行政への要望・意見

国・ハローワーク、豊島区などの行政に対する要望について、具体的な意見を以下に整理した。

<p>大学 (3校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒応援ハローワークの諸活動の更なる充実を期待する。ジョブサポーターによる大学への出張相談なども今後考えられる事から、大学との連携がますます重要になると考えている。</li> <li>・ 9月以降、未内定の4年生向けの求人情報を積極的に提供してほしい。</li> <li>・ 求人情報の共有化や連携。</li> <li>・ 地域での就職合同説明会の開催。</li> </ul>
<p>短期大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援の内容ではありませんが、就職活動にかかる交通費がかさみ、学生が気の毒になる。</li> </ul>
<p>専門学校 (8校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学生中心の支援だけでなく、専門学校生のように、より特化した専門性を生かせる職業についても積極的にご支援頂きたい。誰でも利用できる行政機関として、その存在をもっとアピールして欲しい。</li> <li>・ 日本語能力やPC能力を身につけた外国人留学生の在留資格の認定をもう少しスピーディーに頂きたい。 ハローワーク(外国人雇用サービスセンター)の取り扱い職種の多様化。(例:現在はコンピュータ関係が大多数)</li> <li>・ 当校での教育を活かせる会社等の紹介を頂けると大変ありがたい。</li> <li>・ 就職支援として、一般募集業種だけでなくもっと特殊な分野の業種も紹介して頂ければと思う。 例えば、マンガやイラスト、人形制作等の一般の目に触れない募集などあれば積極的に支援をお願いしたい。</li> <li>・ 企業の採用活動時期の後倒し</li> <li>・ 公務員対策として受験希望者向けの説明会を是非開催して頂きたい。</li> <li>・ <b>【国に期待する事】</b> 経済産業省が推進する「社会人基礎力」を採用側である企業に周知徹底する政策を期待したい。</li> <li>・ <b>【ハローワークおよび豊島区に期待する事】</b> 相談窓口職員と、学校の就職担当教職員との定期的な意見交換の場の設定を提案したい。 これにより、行政と現場である学校との間の情報の共有を図り、若年者の就職率の向上に寄与させていく力を結集させたいと考える。</li> </ul>

## 第5章 資料編

### 5-1 調査票

#### (1) 区内雇用・経営状況実態調査 調査票

【貴社の概要】についてお教えてください

問1. 貴社の概要および代表の方について、それぞれあてはまるもの1つを選び○をつけてください。

従業員数	① 0名	② 1名	③ 2～4名	④ 5～9名		
	⑤ 10～29名	⑥ 30～99名	⑦ 100～299名	⑧ 300名以上		
事業内容	① 建設業	② 出版・印刷業	③ 製造業			
	④ 卸売業	⑤ 小売業	⑥ 飲食店・宿泊業			
	⑦ 生活関連サービス業・娯楽業	⑧ 金融・保険業	⑨ 不動産業			
	⑩ 運輸業	⑪ 情報・通信業	⑫ 電気・ガス・水道・熱供給業			
	⑬ 教育・学習支援業	⑭ 医療・福祉・介護	⑮ その他のサービス業			
	⑯ その他( )					
創業時期	① 昭和36年以前	② 昭和37～46年	③ 昭和47～56年	④ 昭和57～平成3年		
	⑤ 平成4～13年	⑥ 平成14～18年	⑦ 平成19年以降			
売上規模 (年商)	① 1千万円未満	② 1千万～3千万円未満	③ 3千万～5千万円未満	④ 5千万～1億円未満		
	⑤ 1億～3億円未満	⑥ 3億～10億円未満	⑦ 10億～30億円未満	⑧ 30億円以上		
代表者の年代	① 20代	② 30代	③ 40代	④ 50代	⑤ 60代	⑥ 70代以上

【貴社の営業状況】についてお教えてください

問2. 貴社の平成22年度の売上高、経常利益の状況は、3年前（平成19年度）と比較してどうなっていますか。それぞれ該当するもの1つに○をつけてください。

	増加	横ばい	減少
売上高	①	②	③
経常利益	①	②	③

問3. 貴社が事業を行ううえでの課題として、あてはまるものを最大3つまで選び、下の回答欄にご記入ください。

回答			
----	--	--	--

- |                    |               |                |
|--------------------|---------------|----------------|
| ① 売上の停滞・減少         | ② 人手不足        | ③ 大手企業との競争の激化  |
| ④ 同業者間の競争の激化       | ⑤ 輸入製品との競争の激化 | ⑥ 技術または商品開発の遅れ |
| ⑦ 余剰資産や設備の合理化      | ⑧ 利幅の縮小       | ⑨ 原材料高         |
| ⑩ 販売納入先からの値下げ要請    | ⑪ 仕入先からの値上げ要請 | ⑫ 人件費の増加       |
| ⑬ 人件費以外の経費の増加      | ⑭ シビアな資金調達    | ⑮ 拠点・設備の狭小・老朽化 |
| ⑯ 生産能力の不足          | ⑰ 代金回収の悪化     | ⑱ 地場産業の衰退      |
| ⑲ その他(具体的に _____ ) | ⑳ 課題はない       |                |

問4. 貴社の今後の経営方針として、あてはまるものを最大3つまで選び、下の回答欄にご記入ください。

回 答			
--------	--	--	--

- |                |               |              |
|----------------|---------------|--------------|
| ① 販路を広げる       | ② 経費を節減する     | ③ 宣伝・広告を強化する |
| ④ 新しい事業を始める    | ⑤ 設備を更新する     | ⑥ 提携先を見つける   |
| ⑦ 技術力を強化する     | ⑧ 機械化を推進する    | ⑨ 新分野へ進出する   |
| ⑩ 人材を確保する      | ⑪ パート化を図る     | ⑫ 教育訓練を強化する  |
| ⑬ 労働条件を改善する    | ⑭ 不動産の有効活用を図る | ⑮ 特になし       |
| ⑯ その他( _____ ) |               |              |

問5. 貴社の今後の事業の見通しとして、あてはまるもの1つを選び○をつけてください。

- ① 好調に推移する      ② 横ばいで推移する      ③ 悪化する      ④ わからない

**【貴社の最近の事業活動】についてお教えてください**

問6. 貴社の災害対策状況についてお伺いします。

問6-1 BCP（Business Continuity Plan 事業継続計画）について、東日本大震災前に知っていましたか。あてはまるもの1つを選び○をつけてください。

- ① BCPを知っており、策定していた      ② BCPを知っていたが、策定していなかった  
③ BCPを知らなかった      ④ わからない

問6-2 東日本大震災を受けて、特に対策が必要と考える項目についてあてはまるもの全てに○をつけてください。

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| ① 事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認 | ② 指揮系統の明確化、権限の委譲          |
| ③ ライフライン(電力・水道・ガス)の確保     | ④ 情報資産(サーバーやシステム)の安全・稼働確保 |
| ⑤ 原材料、部品の確保               | ⑥ 事業の復旧順序、優先順位            |
| ⑦ 拠点の分散(工場、管理部門)          | ⑧ 代替物流手段の確保               |
| ⑨ 生産・営業人員・管理要員の確保         | ⑩ 同業他社との連携                |
| ⑪ 地域企業や自治体との連携            | ⑫ 特に必要ない                  |
| ⑬ その他(具体的に _____ )        |                           |

問6-3 今後、BCPに関する対応としてあてはまるもの1つを選び○をつけてください。

- ① 新たに策定する(策定した)      ② 策定する・見直しする予定はない      ③ わからない

問7. 昨今の円高に関する事項についてお伺いします。

問7-1 円高が貴社の売上に与える影響として、あてはまるもの1つを選び○をつけてください。

- ① 好影響      ② 悪影響      ③ 影響はない      ④ わからない

問7-2 昨今の円高局面で実施した項目や、実施を検討している項目はありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |                                      |                          |
|--------------------------------------|--------------------------|
| ① 円価格を維持する(外貨建て輸出価格の引き上げ)            | ② 円価格を引き下げる(外貨建て輸出価格の維持) |
| ③ 海外生産比率を上げる                         | ④ 海外生産拠点の拡充・新設           |
| ⑤ 海外調達を増やす                           | ⑥ 海外調達国を見直す              |
| ⑦ 海外調達企業を見直す                         | ⑧ 輸入を拡大する                |
| ⑨ 国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る              | ⑩ 国内生産を縮小する              |
| ⑪ 為替変動のリスク回避を行う(先物や先渡しなどのデリバティブ取引など) | ⑫ 対策はない                  |
| ⑬ その他(具体的に _____ )                   |                          |



問9. 従業員に対する教育訓練についてお伺いします。

問9-1 貴社は従業員に対してどのような方法で教育訓練を行っていますか。  
最もあてはまるもの1つを選び○をつけてください。

- ① 計画的な OJT    ② 自社内で実施する OFF-JT  
③ 自社以外の団体が主催する OFF-JT                                  ④ 計画的な教育訓練は行っていない  
⑤ その他(具体的に\_\_\_\_\_)

「OJT」とは : On The Job Training(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)の略で、通常業務に就きながら行う教育訓練(研修)  
「OFF-JT」とは : Off The Job Training(オフ・ザ・ジョブ・トレーニング)の略で、通常業務を一時的に離れて行う教育訓練(研修)

問9-2 貴社は従業員を育成する際、どのような態度や能力を身につけさせることを目標としていますか。あてはまるものを最大3つまで選び下の回答欄にご記入ください。

回 答			
--------	--	--	--

- ① 職業意識・勤労意欲                                  ② チャレンジ精神    ③ 柔軟な発想  
④ マナー・社会常識                                    ⑤ 遵法精神・コンプライアンス意識                                  ⑥ 業務に役立つ専門知識や技能  
⑦ コミュニケーション能力                               ⑧ 語学力    ⑨ 企画・立案力  
⑩ 理解力・判断力    ⑪ リーダーシップ

問9-3 現在、貴社における従業員の能力開発や人材育成に関して、何か問題点はありますか。  
あてはまるもの全てに○をつけてください。

- ① 指導する人材が不足している                                  ② 人材育成を行う時間がない                                  ③ 人材を育成しても辞めてしまう  
④ 鍛えがよいある人材が集まらない                                  ⑤ 適切な教育訓練機関がない                                  ⑥ 育成を行う金銭的余裕がない  
⑦ 人材育成の方法がわからない                                  ⑧ 技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる  
⑨ その他(具体的に\_\_\_\_\_)

その他の事項についてお教えてください

問10. 本アンケートにご回答いただいた方のご連絡先について、下欄にご記入ください。

貴社名			
ご回答者名			
部署名・役職		お電話番号	

問11. 雇用・人材育成に関することや、中小企業振興に関することなどについて、行政に対するご意見やご提案がありましたら、自由にお書きください。

---



---



---



---



---

アンケートは以上です。お忙しい中、ご協力ありがとうございました

(2) 就職活動支援実態調査 調査票

【貴校の概要】

問1. 貴校の概要について、ご記入いただくか、あてはまるものに○をつけてください。  
 なお、2011年度卒業予定者等については2012年2月1日現在の状況をお書き下さい。

貴校名						
学校の形態	① 大学    ② 短期大学    ③ 専門学校    ④ 専修学校    ⑤ 各種学校					
創立年	西暦	年	学生数	人	教員数	人
教育分野の概要						
就職支援担当部署名						
就職支援担当部署の人員数			人	就職支援担当部署の位置づけ	① 専任部署 ② 他部署と兼任の部署	
2011年度卒業予定者数		2011年度卒業予定者のうち就職希望者数		人	2011年度卒業予定者のうち就職内定者数	人

【貴校の学生の就職状況】

問2. 3年前と比較した場合、現在における貴校の学生の就職状況として、あてはまるもの1つを選び○をつけてください。また、具体的な就職状況についてもお教え下さい。

- ① 良い・どちらかといえば良い                      ② 3年前と変わらない                      ③ 悪い・どちらかといえば悪い  
 (具体的な状況について)

---



---



---

問3. 3年後における貴校の学生に関する就職状況の見通しとして、あてはまるもの1つを選び○をつけてください。また、具体的な見通しについてもお教え下さい。

- ① 良くなる・どちらかといえば良くなる                      ② 現在と変わらない                      ③ 悪くなる・どちらかといえば悪くなる  
 (具体的な見通しについて)

---



---



---

【貴校の就職活動支援の内容】

問4. 下表のそれぞれの支援内容について、貴校の状況としてあてはまるもの1つを選び○をつけてください。また「③ 課題がある」としたものについては、その具体的な内容についてもお書き下さい。

実施の状況 支援の内容	実施 していない	実施 しており、 課題はない	実施 しているが 課題がある	具体的な課題の内容
1. 就職希望者に対する 就職ガイダンス	①	②	③	
2. 外部の講師によるセミナー	①	②	③	
3. 就職内定者による就職体験談発表会	①	②	③	
4. OBによる講演会	①	②	③	
5. 企業を招いての会社説明会	①	②	③	
6. 適職診断、履歴書等の書き方、面接や筆記試験等の訓練	①	②	③	
7. 資格取得講座	①	②	③	
8. 公務員試験対策	①	②	③	

問5. 問4で実施しているとした支援のほか、近年力を入れて取り組んでいる就職活動支援はございますか。

---

---

---

---

問6. 貴校が就職活動支援を行ううえで感じる課題について、具体的な内容をお教え下さい。  
(学生や活動支援をする学校の課題、求人を行う企業側の課題、地域や行政の係わり等どんなことでも構いません)

---

---

---

---

---

**【中小企業への就職活動の状況】**

問7. 現在、貴校の学生は、就職先として中小企業(従業員300人以下)を選択肢として考えていますか。

① 積極的に考えている (⇒問7-1へ)

② 積極的ではないが考えている (⇒問7-2へ)

③ 考えていない (⇒問7-2へ)

▶ 問7-1 問7で「① 積極的に考えている」と回答した方にお伺いいたします。

中小企業を積極的に就職先の選択肢とする理由は何であると考えますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |                  |                      |               |
|------------------|----------------------|---------------|
| ① 経営者が魅力的        | ② 将来性がある             | ③ 会社の雰囲気が良い   |
| ④ 企業として独自の強みがある  | ⑤ 仕事の裁量が大きい          | ⑥ やりたい仕事に就ける  |
| ⑦ 出身地・地元には本社がある  | ⑧ 転居を伴う転勤がない         | ⑨ 早い時期に選考が始まる |
| ⑩ 内定を取りやすい       | ⑪ 在学中に取得した資格や技術が活かせる |               |
| ⑫ その他(具体的に_____) |                      |               |

▶ 問7-2 問7で「② 積極的ではないが考えている」または「③ 考えていない」と回答した方にお伺いいたします。中小企業が就職先の選択肢とならない理由は何であると考えますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |                       |                     |                  |
|-----------------------|---------------------|------------------|
| ① 安定性に欠ける             | ② 給与・待遇が良くない        | ③ 福利厚生が不十分       |
| ④ 知名度が低い              | ⑤ 競争力が弱い            | ⑥ 同世代の社員が少ない     |
| ⑦ 優秀な人材が少ない           | ⑧ 転職などキャリアアップがしにくい  | ⑨ 世間体が気になる       |
| ⑩ 求人情報を集めづらい          | ⑪ 業務内容等、企業の情報がわからない | ⑫ 学校と中小企業の接点が少ない |
| ⑬ 在学中に取得した資格や技術が活かせない | ⑭ 特に理由はない           |                  |
| ⑮ その他(具体的に_____)      |                     |                  |

問8. 今後、貴校の学生の就職活動において、中小企業に対する位置づけがどのようになるとお考えですか。  
あてはまるもの1つを選び○をつけてください。また、その理由についてもお教え下さい。

- ① 現在より大企業を重視する      ② 現在と変わらない      ③ 現在より中小企業を重視する  
(位置づけの具体的な理由について)

---

---

---

---

---

---

**【その他】**

問9. 貴校が学生の就職活動支援を行ううえで、国、ハローワーク、豊島区などの行政に期待することはございますか。

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

問10. ご回答いただいた方について、下欄にご記入ください。

ご回答者名			
部署名・役職			
お電話番号		FAX番号	

アンケートは以上です。お忙しい中、ご協力ありがとうございました。

## 5-2 区内雇用・経営状況実態調査における集計表および自由回答

### (1) 自由回答

#### ① 「事業を行ううえでの課題」についての自由回答

##### 為替に関連した課題をあげた回答

- ・ 為替レート(ユーロ)の大巾変動(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 貿易業(輸出)なので円高による海外からの受注減、値下げ(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 円高等に因る国内設備投資減(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 円高による当社国内産客の低迷 円高による海外産客の需要減(製造業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 弊社は販売通貨が USドルのため、為替の動向が一番の問題(USドル立では売上が増えても円立では減少しています)(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 円高(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 円高による影響(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 円高、通貨オプション契約による為替差損(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 為替(円高)(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 円高(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 円高に因る元受(大手企業)の海外プラント受注の減少(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 円高(卸売業、従業員数規模 5～9名)

##### 震災に関連した課題をあげた回答

- ・ 3.11 大震災後お客様がまったく来なくなりました。失業者が多くなった。労働者の継続性なくなった事、給料が下がった事で、賃料が払えない人が出ています。(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 原子力事業の先行き(建設業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 震災に因る販売先減少(小売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 震災・原発事故による顧客の減少(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 外国人訪日客の取り扱いに付、震災、東電放射能による風評被害で激減の為(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 3・11の影響があった(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 原発事故後、留学生の数が激減した(その他のサービス業、従業員数規模 10～29名)

### 従業員に関連した課題をあげた回答

- ・ 人材育成(その他、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 人材の不足(その他のサービス業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 人材不足(その他のサービス業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 安定的人材確保(生活関連サービス業・娯楽業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 資金不足の為若年雇用が難しい(その他、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 従業員の高齢化(建設業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 社内の組織化(情報・通信業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 社員一人一人の能力アップ(その他のサービス業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ スタッフの能力の向上(その他のサービス業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 社員の高齢化対策(情報・通信業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 後継者の問題(その他のサービス業、従業員数規模 1 名)
- ・ 人件費の削減(小売業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 人材不足(卸売業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 代表者の高齢化(業種不明、従業員数規模 2～4 名)
- ・ staff の教育(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 人材不足(その他、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 人材の育成(その他のサービス業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 人件費を下げて生活できるように(建設業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 技術者の不足(その他のサービス業、従業員数規模 0 名)
- ・ 必要能力を持った人材の採用(その他のサービス業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 技術継承(製造業、従業員数規模 30～99 名)

### 市場（マーケット）に関連した課題をあげた回答（その 1）

- ・ 印刷市場の縮小(出版・印刷業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ コンピュータ化により時代の流れが変化してしまった(その他、従業員数規模 1 名)
- ・ 商業協同組合解散に伴い仕入れ先の開拓(小売業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 危険なため、得意先を増やせない。(卸売業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ お客様の高年齢化(小売業、従業員数規模 1 名)
- ・ インターネット販売との競争がある(不動産業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 組合員の業績悪化(その他、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 大幅な規制により(金融・保険業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ マーケットの縮小に対して対策が。(教育・学習支援業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 新事業への取り組み(その他、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 派遣法改正への対応(その他、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 販売先の偏り(卸売業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 業界内自体の転換期にある事(その他、従業員数規模 10～29 名)
- ・ IT 関連(特に半導体)の仕事がなくて待機社員増(その他のサービス業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 物件の修繕費用(不動産業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 市場の減少(出版・印刷業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 公共事業の減少(その他、従業員数規模 10～29 名)

## 市場（マーケット）に関連した課題をあげた回答（その2）

- ・ ユーザーの資金調達方法の減少(卸売業、従業員数規模 1名)
- ・ 立地商店街の衰退・高齢化(小売業、従業員数規模 1名)
- ・ 厚生省が薬価その他を下げているため(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 工事設計価格の低下(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 仕事の受注先の減少(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ タレントを目指す人の減少(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 空洞化(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 不動産不況(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 広告に対する規制の厳しさ(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 設備の更新年数の延長で売上減(製造業、従業員数規模 1名)
- ・ 市場の縮小(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 業界の構造的な不況(業種不明、従業員数規模 2～4名)
- ・ 販売先の減少、材料使用の減少(卸売業、従業員数規模 1名)
- ・ 市場の縮小(少子化、競業他業種の進出)(卸売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ メーカー直販による顧客減(卸売業、従業員数規模 1名)
- ・ 顧客の海外移転(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 商品企画、開発のスピード化。(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 品代(売価)の低価格化!!(小売業、従業員数規模 1名)
- ・ 企業の内製化により案件の減少(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 自社サービスの開発(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 新規案件の開拓(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 販売チャネルの拡大(製造業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 賃貸に対して経済により客数の減少(不動産業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 不景気による自粛ムード(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 仕事の減少(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 観光客(外国)の激減(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 求人求職の減少(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 賃料の減額。空室の長期化(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 販売先の設備投資の減少(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 国内の成長と内需(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 医療制度の変更による影響(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 公立大学、研究機関の予算縮小に伴う購買力低下(出版・印刷業、従業員数規模 1名)
- ・ 厚生省より診療報酬点数が決定されるため、2年毎の改正を向かえる毎に⑧が課題となっております。(医療・福祉・介護、従業員数規模 30～99名)
- ・ 請負料金の値下げ要請(その他、従業員数規模 30～99名)
- ・ 賃貸物件の空室の増加(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 横断歩道の移動により人通りがなくなった。(飲食店・宿泊業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 保険料収入の減少および医療費の増加(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 賃貸業なのでテナント募集(空室有り)(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 海外商品(中国)との競争(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 景気の動向による受注数の(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)

### 市場（マーケット）に関連した課題をあげた回答（その3）

- ・ 著作権侵害(その他、従業員数規模 2~4名)
- ・ 厚生行政の不備・無策(医療・福祉・介護、従業員数規模 10~29名)
- ・ 法律が変更になる度に売上の減少が起こり、しかし人件費(1人ひとりの)を下げる訳にかず大変困っています。(医療・福祉・介護、従業員数規模 10~29名)
- ・ 耐震補強(その他、従業員数規模 2~4名)
- ・ 安定した会社に借りてほしい(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 販売先の減少(卸売業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 原材料となる売却不動産の優良筋な減少(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 新規事業開拓(その他のサービス業、従業員数規模 5~9名)
- ・ 量販店、安売り店、パチンコ屋ばかり増え街のイメージがダウンする(不動産業、従業員数規模 0名)
- ・ 市場環境の変化(出版・印刷業、従業員数規模 10~29名)
- ・ 開発費の増大(その他、従業員数規模 5~9名)
- ・ 教育を受ける子供の数の減による(教育・学習支援業、従業員数規模 30~99名)
- ・ 患者数(医療・福祉・介護、従業員数規模 30~99名)
- ・ 派遣法の改定(その他、従業員数規模 30~99名)
- ・ 人材不足(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 国内大手製造業の開発費、設備投資の減少(その他、従業員数規模 0名)
- ・ マーケットの停滞(リーマン、円高、市場停滞)(その他、従業員数規模 2~4名)
- ・ 取引先の分割・再編により取引先を失う(製造業、従業員数規模 0名)
- ・ 業界の縮小(小売業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 国への納付金の増加(その他、従業員数規模 5~9名)
- ・ 医療費、納付金の増加(その他、従業員数規模 5~9名)
- ・ ユーザーからの単価値下げ(その他のサービス業、従業員数規模 30~99名)
- ・ 仕事の受注に波がある(電気・ガス・水道・熱供給業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 新規事業への業転を企てていて、4月から開始予定。(卸売業、従業員数規模 0名)
- ・ 景況の悪化による、奢侈品離れ(製造業、従業員数規模 0名)
- ・ 建物・設備の老朽化、空室増、家賃未払い、新売れ筋商品の開発(卸売業、従業員数規模 10~29名)
- ・ 下請が少なくなった(建設業、従業員数規模 1名)
- ・ 自社独自の営業戦略で挑む(卸売業、従業員数規模 10~29名)
- ・ 役所発注の地元業者指名優先(業種不明、従業員数規模 5~9名)
- ・ 産業構造の変化と取扱商品のミスマッチ(卸売業、従業員数規模 5~9名)
- ・ 設備投資の増加(その他、従業員数規模 30~99名)
- ・ 住宅着工戸数の減少と高齢化(建設業、従業員数規模 5~9名)
- ・ 大手が新規案件の開発投資をしなくなった。(情報・通信業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 販売先の拡大(その他のサービス業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 官公庁からの発注減(その他のサービス業、従業員数規模 30~99名)
- ・ 官公庁工事の減少(建設業、従業員数規模 30~99名)
- ・ 商店廃業・衰退(建設業、従業員数規模 1名)
- ・ (下請業)本社の支払い額の不満(建設業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 納入、打ち合わせ場所が、海外を含め遠くなる(製造業、従業員数規模 10~29名)

#### 経営に関連した課題をあげた回答

- ・ 資金繰り(運転資金として)確保(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 銀行の借入れ条件が厳しい。(その他、従業員数規模 2～4名)

#### その他の回答

- ・ 後継者問題(出版・印刷業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 業務の効率化(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 税金・社会保険の負担が重い(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 離職率の上昇(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ クライアントとの出会いのチャンスがない(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 建築基準法等規則(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 技術力不足(教育時間が取れない)(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 在庫調整(小売業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 経験者人材が雇用できている(製造業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 創業資金調達(その他のサービス業、従業員数規模 1名)
- ・ 事業引き継ぎの失敗(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 後継者難(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 後継者問題(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 会社の管理体制(小売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 技術の継承(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 医療費抑制に伴う診療報酬の減(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)

② 「今後の経営方針」についての自由回答

「販路の拡大・見直しや設備投資」を方針にあげた回答

- ・ 海外への販路展開(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 海外展開(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ アウトソーシング(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 海外の良いパートナーを見つける(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 仕入れ先の開拓(小売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 海外進出(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 外注(協力)設計事務所を開拓する(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 国際化(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 新規開拓(営業)(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 海外企業との連携の強化(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 支店を出す(不動産業、従業員数規模 5～9名)

「人材・組織」を方針にあげた回答

- ・ 人材育成(医療・福祉・介護、従業員数規模 30～99名)
- ・ 従業員の処遇改善(時短)(生活関連サービス業・娯楽業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 若返り(建設業、従業員数規模 1名)
- ・ 社員の世代交代(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 営業力強化(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 引き継ぎの人材の確保(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 後継者(小売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 能力、技術力UP(その他、従業員数規模 2～4名)

「市場(マーケット)の開拓・見直し」を方針にあげた回答

- ・ 診療報酬減に伴う、薬品・材料の仕入れ価格の交渉。(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 仕入れ先の見直し(その他、従業員数規模 30～99名)
- ・ 利益率の高い案件の選択受注(その他、従業員数規模 1名)
- ・ サービス(医療の質)の向上(医療・福祉・介護、従業員数規模 30～99名)
- ・ マーケットニーズの開発(その他、従業員数規模 2～4名)

「商品」を方針にあげた回答(その1)

- ・ ネット販売と競合しない商品、販売提案の開発(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 企画(アイデア)を広げる(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 売れる商品を作る(出版・印刷業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 商品の開発(製造業、従業員数規模 1名)

### 「商品」を方針にあげた回答（その2）

- ・ 新商材の開拓(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 更なる商品の充実(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 新商品開発(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 新商品の開発(教育・学習支援業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 新製品の開発(製造業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 新しい商品の研究中(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 新製品の開発(製造業、従業員数規模 0名)
- ・ 目下手掛けている不動産企画業の推進および完成(春日部市と提携)(その他、従業員数規模 1名)

### 「経営に関する事項」を方針にあげた回答

- ・ 経営の合理化(不動産業、従業員数規模 10～29名)
- ・ コストパフォーマンス(情報・通信業、従業員数規模 0名)
- ・ 個性を大切に、質を高める。日本文化のすばらしさをアピール(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 保険料率のUP(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 資金調達の安定化(製造業、従業員数規模 30～99名)
- ・ IT化(不動産業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 保険料率の低位安定(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 感覚で行って来た経営を、統計その他のデータを用いて分析し、方針を決める。(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 政治的な援助(その他のサービス業、従業員数規模 1名)
- ・ 既存事業の強化(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 利幅の増大(小売業、従業員数規模 2～4名)

### その他を方針にあげた回答

- ・ 医療制度の改善を訴える(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)

③ 「東日本大震災を受けて対策が必要と考える事項」についての自由回答

**安全確認に関する事項をあげた回答**

- ・ 日本語学校なので学生の安全対策(教育・学習支援業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 安全対策教育(出版・印刷業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 東北方面の旅行も安心できる事の証明(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 在庫の安全確保(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 所有物件の安全性(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 避難場所を明確にする必要があると思います。(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 貸借人の安全確認(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ お客様、入居者様の安全確認と連絡体制(不動産業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 協力会社を含め社員が広域に活動しているため、連絡手段の強化。高性能無線機等の配備。(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 入居者、従業員の安全確認(不動産業、従業員数規模 5～9名)
- ・ ①にあてはまるが、お客様がご来店されている場合が多いためお客様の安全確認。(飲食店・宿泊業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 保障(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 利用者の安全の確保(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 各自、命を守る事、これが最優先(運輸業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 避難誘導、耐震補強、PCのバックアップ(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 従業員、協力業者との連絡方法(建設業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 震災による減益を短期で良いから国がサポートする事業が必要であると思います。(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 行政がしっかりしていれば良い(飲食店・宿泊業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 自治体からの情報が少ない(不動産業、従業員数規模 0名)

**行政支援に関する事項をあげた回答**

- ・ 当社単独では対応できないので、組合等を通じて地方会員企業に支援連携を求めるシステム(業種不明、従業員数規模 不明)
- ・ 地域住民との協力体勢のもとに災害に対処する(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 地域との連携、協力(その他、従業員数規模 10～29名)

**資金に関する事項をあげた回答**

- ・ 貯金をする(不動産業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 自己資金(現金)を増やす(出版・印刷業、従業員数規模 0名)
- ・ 売上の分散(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 急激な経営の変化(悪化)に対処する(教育・学習支援業、従業員数規模 5～9名)

#### 災害時の備蓄に関する事項をあげた回答

- ・ 車輛のガソリンの確保(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ ガソリンの確保(製造業、従業員数規模 10～29名)
- ・ ガソリンの確保(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 災害備蓄(医療・福祉・介護、従業員数規模 30～99名)
- ・ 災害用備品の備え(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)

#### 取引先や人材に関する事項をあげた回答

- ・ 他社で自宅待機があったので、業務を止めない方法が必要(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ メーカーとの連携による製品・商品の確保(卸売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 自宅でも作業のできる環境づくり(その他、従業員数規模 30～99名)
- ・ 用紙、印刷、製本と外注のため、確保しにくい。(出版・印刷業、従業員数規模 1名)
- ・ 人材の確保(職人)(建設業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 人手不足(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ メーカーと情報を密にする(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 海外への販路展開(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 下請工場の分散(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 顧客が海外のため、日本の仕入れ先の情報(その他、従業員数規模 2～4名)

#### 耐震化に関する事項をあげた回答

- ・ 事業所の耐震性強化(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 耐震対策(小売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 機械設備の耐震対策(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 耐震化(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)

#### その他に関する事項をあげた回答

- ・ 交通手段の検討(建設業、従業員数規模 5～9名)

④ 「昨今の円高局面で実施した項目や検討している項目」についての自由回答

**国内対応に関する事項をあげた回答**

- ・ 大手企業は円高になると国内生産を縮小する。(製造業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ クライアントのベトナム進出に伴う設計(その他、従業員数規模 1 名)
- ・ すでに全て海外にて作業している(その他、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 円高になると輸出企業は大変だが、逆に円安になると良くなる。よって、為替変動によって右往左往する必要はなく、適正なコーポレートレートを設定し、かつ、リスク回避(生産、販売等)を事前に対策すべきと思う。(情報・通信業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ クオリティを上げるために主要部品は国産、その他は中国で調達し中国でOEMしている。リスクヘッジは難しい。(卸売業、従業員数規模 0 名)
- ・ 国内景気、地場景気への影響を注視する。(小売業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 直接的ではないが不況による広告費カット等で影響有(その他、従業員数規模 5～9 名)
- ・ ソフト開発をオフショアする。(情報・通信業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 設備投資減少に伴い、自社体制の編成(建設業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ ドル建ての契約を結ぶ(その他、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 自社開発商品を作る(出版・印刷業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 料金を 20%下げた。(その他、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 海外からのメディカルツーリズムの受入体制の整備(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 海外展開を推進する(不動産業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 顧客が輸出企業に偏らないようにする。(その他のサービス業、従業員数規模 300 名以上)
- ・ 海外移転(生活関連サービス業・娯楽業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 海外進出企業用システム開発(情報・通信業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 品揃えにおいて輸入商品の構成比を高める。(小売業、従業員数規模 0 名)
- ・ オンリーワンの商材を作り、特許等工業所有権を申請取得し、日本国内でも？生産でき販売できるような体質を作り、日本に金、雇用を落とす。(卸売業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 原材料の輸入を考える(その他、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 取引先に悪影響が出ると恐れ、受注内容(単価)に影響が出ないよう交渉していく。(情報・通信業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 国内仕入れ企業を中心に更に協力を商談を行い、共存共栄できるように考える。(卸売業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 給与を安くして働く人の人数を増やす事。公務員の給与は 50%下げ、2 倍の人数にして働かない人は食べさせないようにする。(建設業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 経費の節減をする。(その他のサービス業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 海外でのビジネスのために \$ を買う(その他、従業員数規模 100～299 名)

#### 海外対応に関する事項をあげた回答

- ・ クライアントのベトナム進出に伴う設計(その他、従業員数規模 1名)
- ・ すでに全て海外にて作業している(その他、従業員数規模 2~4名)
- ・ ソフト開発をオフショアする。(情報・通信業、従業員数規模 30~99名)
- ・ ドル建ての契約を結ぶ(その他、従業員数規模 5~9名)
- ・ 海外展開を推進する(不動産業、従業員数規模 5~9名)
- ・ 海外移転(生活関連サービス業・娯楽業、従業員数規模 10~29名)
- ・ 品揃えにおいて輸入商品の構成比を高める。(小売業、従業員数規模 0名)
- ・ 原材料の輸入を考える(その他、従業員数規模 30~99名)
- ・ 海外でのビジネスのために\$を買う(その他、従業員数規模 100~299名)

#### その他の事項をあげた回答

- ・ 円高になると輸出企業は大変だが、逆に円安になると良くなる。よって、為替変動によって右往左往する必要はなく、適正なコーポレートレートを設定し、かつ、リスク回避(生産、販売等)を事前に対策すべきと思う。(情報・通信業、従業員数規模 5~9名)
- ・ 国内景気、地場景気への影響を注視する。(小売業、従業員数規模 100~299名)
- ・ 海外からのメディカルツーリズムの受入体制の整備(医療・福祉・介護、従業員数規模 10~29名)
- ・ 顧客が輸出企業に偏らないようにする。(その他のサービス業、従業員数規模 300名以上)
- ・ 海外進出企業用システム開発(情報・通信業、従業員数規模 2~4名)
- ・ 取引先に悪影響が出ると思われ、受注内容(単価)に影響が出ないよう交渉していく。(情報・通信業、従業員数規模 10~29名)

⑤ 「雇用の方法」 についての自由回答

**派遣社員からの正社員登用をあげた回答**

- ・ 当社に出向していた者を当社に転籍させる。(その他、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 親会社からの出向、転籍(建設業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 契約社員からの昇格(運輸業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 紹介予定派遣(製造業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 派遣社員からの身分変更(金融・保険業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 派遣社員を正社員とした(卸売業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 人材派遣会社、等(製造業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 契約社員からの登用(その他のサービス業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 派遣社員から正規雇用(製造業、従業員数規模 30～99 名)

**アルバイト・パートから社員をあげた回答**

- ・ 準職員からの身分切り替え(医療・福祉・介護、従業員数規模 300 名以上)
- ・ アルバイトの人が社員になった。(その他のサービス業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ バイトから正社員へ(その他、従業員数規模 5～9 名)
- ・ パートを正社員にする。(その他、従業員数規模 5～9 名)
- ・ アルバイトから正社員(小売業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ アルバイトから正社員に登用(小売業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ パート、アルバイトからの社員雇用(小売業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ パートからの登用(飲食店・宿泊業、従業員数規模 300 名以上)
- ・ パートから雇用(その他のサービス業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ アルバイトより正社員への雇用(飲食店・宿泊業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ パートからの社員登用(その他のサービス業、従業員数規模 300 名以上)
- ・ アルバイト→正社員雇用(その他のサービス業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ アルバイトから社員となった(その他、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 自社アルバイトを社員にした。(小売業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ パートから正社員へ(その他のサービス業、従業員数規模 2～4 名)

**再雇用をあげた回答**

- ・ 以前退職した社員の再雇用(卸売業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 元社員(その他のサービス業、従業員数規模 30～99 名)
- ・ 前に勤めていて戻った人(小売業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 元社員の復帰(出版・印刷業、従業員数規模 30～99 名)

#### 知人からの紹介をあげた回答

- ・ 税理士による紹介(建設業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 本人からのアプローチ(知人)(その他のサービス業、従業員数規模 1名)
- ・ 他社からの推薦、依頼(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 知人の紹介(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 同業他社が廃業したため、1人雇用を頼まれた。(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 現社員からの紹介(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 取引先の知人(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ ビジネス上の知り合い(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 知人の紹介(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 紹介(生活関連サービス業・娯楽業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 知人からの紹介(飲食店・宿泊業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 知人からの紹介(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 得意先のリストラ引受け(製造業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 仕事上の知人が退職されたため(出版・印刷業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 知人に頼む、紹介を受ける(卸売業、従業員数規模 1名)

#### インターネットや募集広告の活用をあげた回答

- ・ 本人が当社のHPを見て応募→採用(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ インターネット(飲食店・宿泊業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 業界団体のサイト(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 募集広告(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 2011年12月に内定し2012年4月から2名大卒採用。(新聞広告)(教育・学習支援業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 新聞募集(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 業界誌への求人広告(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)
- ・ デザイン情報ウェブサイトの求人ページ(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 本人からの応募(教育・学習支援業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 就職情報サイト(リクナビ)(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 会社の前に募集の貼り紙をする。(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 貼り紙にて募集(製造業、従業員数規模 5～9名)

#### 人材センターの活用をあげた回答

- ・ 人材銀行(その他のサービス業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 大学内企業説明会への参加(建設業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 学校独自の企業説明会に参加(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 自社運営スクールから(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 福祉人材センター(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)

⑥ 「雇用の方針」についての自由回答

**意欲のある方の雇用をあげた回答**

- ・ 未経験者は学歴不問、能力とやる気重視(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 定期的ではないが専門的な知識よりも本人の仕事への意欲を大切になるべく未経験者を育てていく。(出版・印刷業、従業員数規模 10～29名)
- ・ やる気がある人材を(小売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 職業従事者、経験者のうち、やる気のある人材を雇用育成する(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 熱意のある人を採用する(不動産業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 勉強をいとわない人材、性格が素直で前向きな人材が必須条件(教育・学習支援業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 就業意欲の高い方を優先して中途採用する(小売業、従業員数規模 100～299名)

**新卒育成もしくは若年者の雇用をあげた回答**

- ・ 新規学卒者又は同等の者を不定期に必要なに応じ採用・育成する(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 新規者を育成したいが、今の所予定はない(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 新規学卒者を採用し、育成する(定期は難しい)(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 新規学卒者を育成する(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 技術継承のため若い人材(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 若い方、仕事を覚えてくれそうな方(建設業、従業員数規模 2～4名)

**「未経験者を雇用し育成」をあげた回答**

- ・ PC操作のできる未経験者を採用後育成する(出版・印刷業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 20代未経験者を中途採用(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 未経験者をOJTにより再教育する(特殊な業務が多いので)(情報・通信業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 知識や経験は問わず、社内で育成する。(その他のサービス業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 未経験者であっても知識がある人であっても、その人にあった育成方法にて人を育て、会社の力としていく。(電気・ガス・水道・熱供給業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 中途採用で教育する(卸売業、従業員数規模 30～99名)

**高齢者・給料が安い人をあげた回答**

- ・ 途中採用の場合、給料が合わないため、考え中(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 専門的な知識が豊富で、給与が低く抑えられる高齢者を雇用する(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 給料を安くして働きたい人は全部働けるようにする。(建設業、従業員数規模 2～4名)

#### 補充的採用をあげた回答

- ・ 事務のパート(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 欠員補充(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 必要時に最適な方法で検討する(製造業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 雇用すると仕事の波で経営が不安定になるのでパートに必要な時のみ仕事をしてもらおう。(その他、従業員数規模 1名)

#### 助成金の活用をあげた回答

- ・ 助成金対象者を採用し育成(製造業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 助成金制度を活用したい。(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)

#### その他の事項をあげた回答

- ・ 協力会社等において倒産・廃業に陥った社員を吸収(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 販売経験者の採用(小売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 同業者を通じて採用(まじめな者)している。(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 人柄が良い人(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 特に条件は付していない。人物本位。(建設業、従業員数規模 10～29名)

⑦ 「正社員を雇用しなかった理由」についての自由回答

「雇用を必要としていない」を理由にあげた回答

- ・ 必要がないため(不動産業、従業員数規模 0名)
- ・ 物流コンサルタントのため、雇用を必要としない。(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 販売は他社に任せており、雇用は不必要(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 不要(不動産業、従業員数規模 0名)
- ・ 持株会社のため、人員配置がない(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 新卒、第二新卒を含め 100%定着している(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 前年後期に新人を 2人雇用したため(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)

「出向者で対応」を理由にあげた回答

- ・ 親会社からの出向でまかなっている。(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 出向等、グループ会社間の人的交流で対応(卸売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 親会社からの出向社員で対応(金融・保険業、従業員数規模 10～29名)
- ・ グループ会社から出向者を受け入れた(小売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 出向者もいる状況(教育・学習支援業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 企業グループ内の出向制度があるため。(卸売業、従業員数規模 10～29名)

「外注で対応」を理由にあげた回答

- ・ 有期嘱託転員採用(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ コラボレーション(外注)を実施(その他、従業員数規模 0名)
- ・ 外注先を増加した(製造業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 外注している為(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)

「仕事量の減少」を理由にあげた回答

- ・ マーケット縮小による売上減少、しかし高齢者の人員整理は困難。逆に若手から 30代が不足。(教育・学習支援業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 仕事が減っている為(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 仕事量が減少しているため。(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 売上減少(その他、従業員数規模 10～29名)

「雇用に係る費用」を理由にあげた回答

- ・ 雇用に対して会社の負担が大きい(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 技術的に応えられる人材がない。例えいてもコスト的に適合しない(建設業、従業員数規模 不明)
- ・ お金が払えない。会社経営維持できない。(建設業、従業員数規模 2～4名)

#### 「その他」の理由をあげた回答

- 国の援助基準(資格)を当社が得るのが平成 24 年 2 月以降(不動産業、従業員数規模 5~9 名)
- 販売のための別会社を設立したため(情報・通信業、従業員数規模 5~9 名)
- ベンチャー企業のため(その他のサービス業、従業員数規模 2~4 名)
- まだ 2 年しか経っていない(新卒採用を始めてから)(情報・通信業、従業員数規模 30~99 名)
- 出版企画、大学、研究機関への売込までできる人材の確保ができなかった。(出版・印刷業、従業員数規模 1 名)
- 新卒者は 3 年の期限付きで採用し、その後本人は家業に戻る。(その他のサービス業、従業員数規模 10~29 名)
- 家族のみ、雇用はしていない(製造業、従業員数規模 2~4 名)
- 人員過 (製造業、従業員数規模 30~99 名)
- 後継者がいないので 10 年くらいをめどに廃業を考えている。(建設業、従業員数規模 2~4 名)
- 老齢のため、そろそろ閉院を考えている(医療・福祉・介護、従業員数規模 2~4 名)

⑧ 「新卒採用者の定着率」についての自由回答

「新卒が定着しない」を理由にあげた回答

- ・ 3～5年のうちに辞めて次のステップへ進むよう促しているため、新卒は定着させていない。(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 2名の新卒がいたが1年以内に退職してしまった。(その他のサービス業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 毎年、一人採用しているが、ここ5年間で全員が6ヵ月以内に退職している。今後、外国人の採用を考えている。(電気・ガス・水道・熱供給業、従業員数規模 10～29名)

「新卒が完全に定着している」を理由にあげた回答

- ・ 10割です。(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 100%(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 高校卒業即入社で現在に至る(不動産業、従業員数規模 1名)
- ・ 100%(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 2010年5月1人採用し現在まで(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 100% 正社員は全て親会社からの出向となっており、親会社勤務も含めています。(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 10割(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 全て定着(卸売業、従業員数規模 1名)
- ・ 全員3年以上。100%定着している。全員大学院終了者(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 100%です。(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 3年未満は100%定着(医療・福祉・介護、従業員数規模 100～299名)
- ・ 1名のみ。在籍しているため100%(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 100%(その他のサービス業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 100%(製造業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 10割(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 全員が3年以上の勤務(医療・福祉・介護、従業員数規模 5～9名)
- ・ 対象者は1名のみ。1名については3年を超えている。(出版・印刷業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 勤続5年以上(その他、従業員数規模 5～9名)

「新卒採用者がいない」を理由にあげた回答

- ・ 中途が多い(製造業、従業員数規模 0名)
- ・ 中途採用のみ(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ ここ数年は中途採用で対応している。(卸売業、従業員数規模 100～299名)

⑨ 「従業員の教育訓練の方法」についての自由回答

**OJTに関する回答**

- ・ 所属団体の行うOJT(医療・福祉・介護、従業員数規模 2～4名)
- ・ 営業が主であり、現場でのOJTが主体(卸売業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 1ヵ月に1回年間計画を基に、運転者教育を行っている(運輸業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 当社は毎週月曜日早朝にOJTを行っています(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ OJT、OFF-JTを断続的に行っている(その他のサービス業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 上司に付いて半年間ほど教育(出版・印刷業、従業員数規模 10～29名)

**自社内 OFF-JTに関する回答**

- ・ 定期的に行う会議など(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 実践を通し随時指導(不動産業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 都度現場にて(建設業、従業員数規模 2～4名)

**自社外 OFF-JTに関する回答**

- ・ 自社内でのOJTの他に保険会社の主催の従業員研修に参加させている(金融・保険業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 1日程度の講習会(年2回前後)への参加(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 週1回の工程会議、月1回の施工検討会(建設業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 親会社の各講習会に参加(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 定期的に専門技術的な講習会は行っている。(建設業、従業員数規模 10～29名)

**自己学習に関する回答**

- ・ 自分で必要そうな、セミナー等を捜す。(建設業、従業員数規模 0名)
- ・ 英会話(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 都度必要な資格について、自分で取得している。(金融・保険業、従業員数規模 1名)
- ・ スキルアップのため専門学校(パソコンスクール)の受講(その他のサービス業、従業員数規模 10～29名)

**試験に関する回答**

- ・ 昇進試験を行っている。(教育・学習支援業、従業員数規模 30～99名)

**その他の回答**

- ・ キャリア形成促進助成金でOJTをと考えたが、少人数では必要書類を作成する手数に対して受けられる金額が見合わないため、頓挫(出版・印刷業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 独立する迄の期間のOJT(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)

⑩ 「従業員の能力開発や人材育成に関する問題点」についての自由回答

「人材不足や人材の質」を問題点にあげた回答

- ・ 本人の意識、自覚の欠如(その他のサービス業、従業員数規模 300名以上)
- ・ 特殊な業種だが年々意欲のある人材が減少している(その他、従業員数規模 2～4名)
- ・ 人材育成は社会人になる前、大学・高校から行う方が良い。大学・高校で最低限のマナーを教えていない気がする。(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 従業員が能力開発に受け身(情報・通信業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 若い世代の人への教育が大変(常識不足、意欲不足)(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 鍛えがいのある人材が集まりにくい(不動産業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 知力が足りない者が多い(その他のサービス業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 若者に熱意がないような。(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 教育機関(大学、工専)と連携した人材育成が不足(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 育成するにも本人しだい。(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 研修させる人材が不足している。(建設業、従業員数規模 1名)

「費用・時間の余裕」を問題点にあげた回答

- ・ 育てるまでに長い時間がかかる。(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 現状は金銭的・精神的な余裕がなく、目先の仕事に追われている。(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ ソフトの使い方など技術的な事を教える時間がない。(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 語学力など、育成には時間がかかる(製造業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 日々の仕事に追われていて、計画性に欠けているのが問題(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ あめ(報酬)とむち(勤務能力の勉強)の配分(不動産業、従業員数規模 5～9名)

「その他」を問題点にあげた回答

- ・ 所属団体の研修会や広報誌に頼っているが・・・(不動産業、従業員数規模 2～4名)
- ・ キャリアパスに沿ったJOBローテーションが定期的に行いにくい。(その他のサービス業、従業員数規模 300名以上)
- ・ 女性社員が多いが、介護、出産、家庭の事情等で辞めざるを得ない女性が多い。(教育・学習支援業、従業員数規模 100～299名)
- ・ この10年間で年商が半減、人員も半減残った人材は高齢化が進み、逆ピラミッド型の構成となっている。かつての管理職が部下なしの管理職となり、やがて役席になり下級職の仕事を行う現状では実務は精通しているものの、給与との関係はアンバランスとなっている。(教育・学習支援業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 資格更新試験(損保・生保)(金融・保険業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 中型車の運転ができない。免許取得後2年間と金銭面の負担。(建設業、従業員数規模 30～99名)

⑪ 「行政に対する意見・提案についての自由回答

「雇用」に関する意見・提案（その1）

- ・ 先行きの見えない景気の中での新雇用はなかなかできないのが現状です。経済が活性化することを望むのみです。（その他、従業員数規模 10～29名）
- ・ 今後増えると予想される外国人労働者と、中小企業の雇用の橋渡しを区に期待します（卸売業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 外国人の雇用について積極的な支援が欲しい。（卸売業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 企業は人なりと申しますので、震災に伴う雇用悪化や復興の改良をされ、被災者の雇用を受け入れや企業復興のための援助を強く希望致します。（建設業、従業員数規模 30～99名）
- ・ 中小企業にとって、現在負担になっているのは社会保険か年金の会社負担ではないでしょうか？社員に少しでも多く給与を支給したい、新たな雇用をしたい等の場合でも、この資金的な障壁は大きいのではと思います。（その他のサービス業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 中小企業がボーナスが出せない時に、大手企業・公務員のボーナス支給されているニュースが流れる事で、中小企業に必要な技術系の雇用が損なわれていると思う。（建設業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 早期定年制度を考えて頂きたい。  
高齢者の人件費が経営および新人の採用の障害になっています。  
例えば 56 才以上の社員の人件費を補助する制度などあれば助かります。（情報・通信業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 雇用助成金について、可能ならハローワーク以外自社でスカウトした社員も適用すれば、もっと雇用が増えると思います。（教育・学習支援業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 人材を採用した際の色々な補助金があったと思います。（建設業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 雇用したくてもこの不景気のため無理です（製造業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 正社員を雇用しようとしても社会的なコストがずっと増加するので事業を継続しようという気持ちが続かなくなってしまいます。（小売業、従業員数規模 30～99名）
- ・ 雇用、人材育成に関し、中小企業支援制度はどのようなものがあるのか分かりやすく企業に告知すべきではないか。有効な支援策を教えてくださいと、切に願う。（卸売業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 給料以外の諸経費が高額で、なかなか正社員雇用に積極的になりません。（その他、従業員数規模 10～29名）
- ・ 雇用・人材育成の前に企業収益の向上が不可欠です。  
お金がないと雇用も人材育成もしたくてもできない。収益向上のための事業改善や新規事業に対する資金面での対策支援をお願いしたい。（その他、従業員数規模 2～4名）
- ・ 雇用促進を行わなければ、経済の活性化はないのに、増税や高齢者雇用義務化等、企業に負担がかかる法律が決定されている。企業が雇用促進できるような案を一考頂きたい。（情報・通信業、従業員数規模 30～99名）
- ・ 会社が採用したい人材がなかなかいないので、特に小企業の場合は採用しにくいです。（建設業、従業員数規模 5～9名）

## 「雇用」に関する意見・提案（その2）

- ・ 雇用をしたいが雇用するハードルが現時点で高く、なかなか雇用しにくい状況であります。もっと様々な雇用の見直し制度やハローワーク以外で雇用する側、される側の交流の場があれば助かります。(情報・通信業、従業員数規模 0名)
- ・ 雇用補助金を利用しやすい条件にしてほしい。(卸売業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 採用にかかる初期コストがかかりすぎ、採用にふみきれない。  
初回コストをケアしてくれるような制度が欲しい。(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 資金力なくしては雇用、育成まで中小企業では現状においては困難です。  
社会保障なども大切ではありますが、まずは景気対策をお願いしたい！！(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 高卒採用の仕組と環境が劣悪すぎる。高卒の内定が出にくいのは、全てハローワークの仕組のせいだと思う。金銭的余裕のない中卒・高卒がもっと自由に採用できるようにしてほしい。(不動産業、従業員数規模 10～29名)
- ・ ①業務遂行に必要な資格については経験年数を加味して欲しい。  
②経験者を優遇して、資格、経験がない人より容易に取得できるような制度、そして一度取得した資格の審査更新(例えば3年、5年)制度を新設して欲しい。(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ これだけ外国人、特に東アジアからの人々が入国しているので、彼等を受け入れ、いかに経済を回復するかも考えると、その中から新しい何かが活性化し生まれるのではないかと思う。色々問題はあると思うが、彼等の活性力(地力)はすごいと思います。保守的になりすぎない事。(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ この間の緊急雇用対策で、介護人材不足から介護教育、就労をハローワークなどで積極的に勧めています。しかし、ハローワークで勧められたから来たという「ミスマッチ」の応募があります。特に認知症のある高齢者の介護は、深い洞察力と豊かな感性を必要とします。その基本となる適正を判断して勧めてほしいと思います。(医療・福祉・介護、従業員数規模 30～99名)
- ・ ①経験者を雇用したいが資金繰りに余裕がない。  
②低金利の貸付をして頂きたい。(その他、従業員数規模 5～9名)
- ・ 従業員の安定雇用。  
65歳および70歳の雇用の保証。(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 雇用(新卒や中途)に対する助成金の話があるが申込みがよく分からず、1月が過ぎてしまった。もう少し分かりやすい申請の仕方はないのか？(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 採用にコストがかかりすぎるため、学生が中小に目を向ける事ができるような、中小企業(優良企業)のみを集めた就職フェア(希望者は面接まで)を無料で行ってくれるイベントを希望します。(情報・通信業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 事業を拡大し雇用をする状況ではありません。(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 定年の件ですが 国が強制的に 65才に延長するべきでない。(建設業、従業員数規模 30～99名)

### 「雇用」に関する意見・提案（その3）

- ・ 募集をしても若年層を確保したいが全くこない。（建設業、従業員数規模 10～29 名）
- ・ 現在不況の中で雇用したくても経済的に困難な時代です。雇用手当のような資金があればと思います。現在身体障害者雇用をした場合、給与の他に、雇用に必要な機器購入も支援してくれます。  
このような形で、健常者に対しての雇用支援制度を提案します。（その他、従業員数規模 1 名）
- ・ 人件費を最小限に抑えないと経営が成り立たない現状の中でフル稼働で仕事をこなしている状況です。多くの中小企業は同じ状況のはず。利益に対して人件費が高い。（我々の業種特有かもしれませんが）それをカバーするためには補助金や免税、減税など必要です。このままでは税金は払えない。（その他、従業員数規模 1 名）
- ・ 願わくば・・・外国人労働者の規制緩和（実習制度の期間延長と再入国実習生）（製造業、従業員数規模 5～9 名）
- ・ 労基法を見ても、労働者の立場が擁護されすぎていて、起業したばかりの会社は社員を雇用する事ができないのが現状です。起業したばかりの会社あるいは零細企業は、社員に対し大企業と同様な待遇ができません。  
役員だけで会社を軌道に乗せなくてはいけないのが現状です。（その他、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 決して優秀な人材でなくても、健康で中小企業に骨を埋める覚悟の若者が欲しい。（不動産業、従業員数規模 5～9 名）
- ・ ハローワークは全く機能してないと思う。人材も集まらないし、失業保険をもらう目的だけの面接、職員の仕事に対する姿勢、人材を仕事につかせようとする機関ではない。（建設業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 行政・政策の不手際（年金問題）等の負担とつけを企業へ掛け過ぎるので、正規雇用へ進めない中小企業が数多くあります。（製造業、従業員数規模 30～99 名）
- ・ 新卒採用のミスマッチが目立つ。中小企業は採用の意欲が高いが、学生が集まらない。
- ・ 中小企業の地位向上と採用活動への支援が欲しい。（学生向けのシンポジウムや、面接会、インターンシップなど）（建設業、従業員数規模 30～99 名）
- ・ 雇用面で若い力が欲しいが、どこへ相談すれば良いか分からない。（建設業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 高齢者雇用の公的な補助に付いての情報が知りたい。（製造業、従業員数規模 5～9 名）
- ・ ハローワーク以外での人材紹介を積極的に行って欲しい。  
ハローワークで紹介される人材は、意欲の薄い人が多く、採用しても1～2ヵ月で辞めてしまう。ハローワークでも、心構えや就労するうえでのマナー等指導して欲しい。（建設業、従業員数規模 10～29 名）
- ・ トライアル雇用を継続して実施して頂きたいと思います。（その他のサービス業、従業員数規模 10～29 名）

#### 「雇用」に関する意見・提案（その4）

- ・ 中小企業の人件費の総額は限られており、良い人材がいても雇用はできない。企業側に対して一定の条件で解雇権を認めなければ雇用の流動化が生まれない。労働者は失業を恐れているのではなく、失業状態が長期化するのが問題。今までの助成金やキャリアアップに費用をかけても企業が雇用できないのだから無駄であり、対策になっていない。認めれば雇用の流動化、労働力の質の向上、正社員比率UPにつながると考える。（卸売業、従業員数規模 30～99名）
- ・ 雇用についてハローワークは、ほとんど役に立たない事が分かりました。（震災後雇用の相談に行っても協力的ではなかった。）  
零細企業が利益のない中、人材を採用して、社会に貢献している事を認めて頂き、公共設備(施設)など優先使用などで還元して頂きたいと思います。（建設業、従業員数規模 5～9名）
- ・ ハローワークの方とお話をするとう企業と求職者をマッチングさせる意欲と能力を感じない。求人申請の際もどのような人材を我々が求めているかより、申請書の書式や基準に適合しているか確認する事に重点を置いているように感じる。（製造業、従業員数規模 10～29名）

#### 「人材育成」に関する意見・提案（その1）

- ・ ①職業意識を高めてほしい。  
②仕事ができるように教育してほしい。（製造業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 会社が売上が伸びず人材は必要ではないです。（出版・印刷業、従業員数規模 5～9名）
- ・ コストがかからずに人材育成の機関があるとよい。（建設業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 弊社ではベトナムに特化した進出コンサルティングを行っていますが、中小企業の進出において、重要なのは事前調査と社内の意思統一です。そのうえで当社は金融機関とも連携してセミナーを行っています。行政もより深く現状把握して頂き協力して頂けたらと思っています。（その他のサービス業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 超零細と300人の会社では人材育成にかかる手間が、まるで違います。給付金申請を簡易にして審査を厳しくする形にできれば、設立以来43年補助も助成もしてもらった事がない弊社でも受けやすくなると思います。（出版・印刷業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 医療分野で中小規模は非常に生き残りにくい。看護師を筆頭に雇用が非常に難しく、ぎりぎりの人材では教育もできない悪循環にある。（医療・福祉・介護、従業員数規模 100～299名）
- ・ 新卒や第2新卒を採用したい気持ちもあるが(社員の若がえりを図りたいため)、社会人教育一般マナーなど、現場のOJTでまかなえない部分を公的機関で行ってもらえると、中小企業でも新規採用しやすくなる。（その他、従業員数規模 10～29名）
- ・ 人材育成については、中小企業ではまったく手が回りません。行政の方でも考えて頂けると幸いです。人材は入社するまでに身に着けたスキルで、仕事を乗り切らなければならず、それ以上の成長は困難です。（不動産業、従業員数規模 10～29名）

## 「人材育成」に関する意見・提案（その2）

- ・ 「①中小企業限定の会社説明会」、「②人材育成のノウハウの研修会」、「③人材育成の資金援助制度」などが実施されると非常にありがたいと思います。（小売業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 単価の引き下げ、下請いじめなどにより建設産業においてかつてない技能士不足が深刻化しています。このような状況の中で「人を育て技能の向上」を目指しダンピングのない適正な賃金確保のために公契約条例制定を求めます。（建設業、従業員数規模 0名）
- ・ 大手企業は良い人材を採用できるが、中小企業に来る人材の質が落ちていると思います。これをカバーするには教育が必要だと思うが、どのように、どのような教育をすればいいのか分からないので、行政で社員教育のサポートを活発にしてほしい。（その他のサービス業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 豊島区で「後継者の育成、教育を行う会」など作って頂けたらと思います。（製造業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 行政指導で人材教育してくれる場所があれば良いと思う。基本的なマナーやすぐに使える語学向上など。色々選べると、なお良いと思います。（小売業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 以前のような「向上心」「忠誠心」「活気」のある社員が減っている。（小売業、従業員数規模 100～299名）
- ・ 中小企業従業員の福利厚生向上への支援、労働者への技能向上、資格取得支援を充実して頂きたい。（その他、従業員数規模 5～9名）
- ・ 外国語を身につけるためのサポートが強化されると良いと思われまます。（業種不明、従業員数規模 30～99名）
- ・ 人材育成プログラム（無料）を推進してほしい。（情報・通信業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 職業訓練の意義に疑問を感じます。訓練生を多数、実習等で受け入れますが、根本的な就労態度から指導しなければならない人が大多数です。又、安易に生活保護を与えるのもよくないと思います。ハローワークでの不祥事のニュースを耳にすると、行政法人は不要なのではと感じます。（教育・学習支援業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 小企業においては、人員にゆとりが持てないため、指導者も戦力となっており、時間をかけての新人教育は難しい。よって実務を担いながらの実践教育とならざるを得ないので、採用も実務経験者とそれなりの能力を備えている人材を求めている。入社後の定着率は高いが、人材確保が難しい。（その他のサービス業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 東京都のキャリアアップ講習会がだんだん縮小されて残念です。特に実務に就きながら夜の講座がなくなってしまい惜しいです。（その他のサービス業、従業員数規模 1名）
- ・ 市場調査の業界セミナーに対して助成金などがあると中小企業としてはありがたい。（その他、従業員数規模 5～9名）
- ・ 研修などの制度を充実してほしい。（その他、従業員数規模 5～9名）
- ・ 豊島区は、未来の子供達に価値あるまちを引き継ぐための一環として「文化創造都市づくり」を標榜している。その真の実現には、その理念（精神）を幼少期から繰り返し身につける環境が必要と考える。幼少期から地域に根ざした文化創造教育環境に力を入れて頂きたい。（その他、従業員数規模 不明）
- ・ 雇用・人材育成に関することを、著名人による講義や体験を、区で無料開催してほしい。（その他、従業員数規模 10～29名）

### 「人材育成」に関する意見・提案（その3）

- ・ 中小企業の人材育成に関する補助金を、更に充実して欲しい。(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 雇用は成長政策が要。社会の流動性に適応できる職業職能訓練は行政の役割。(その他、従業員数規模 10～29名)
- ・ 状況に応じて行動できる思考を持った人材育成に期待します。(その他のサービス業、従業員数規模 0名)
- ・ 区で主催するセミナーなどありましたら、声をかけて頂きたいです。(教育・学習支援業、従業員数規模 0名)
- ・ 弊社にとって職人の養成が課題の筆頭であるが、自前で人材を育成するには、あまりにも金銭的に困難を極めている。(建設業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 東池袋「かんぼ」が閉鎖されてから宿泊できる施設がなくなった。また、教育訓練に使える施設を増してほしい。(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 新入社員の採用、教育支援の更なる柔軟な制度、運用を期待します。(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)

### 「企業振興・産業振興」に関する意見・提案（その1）

- ・ システム化に関する補助金等がもう少しあると良いと思います。(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 今後の年金や医療費、高齢化対策として、65才以上の雇用継続に対する企業への助成金を検討して頂きたい。(その他のサービス業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 自治体主導で地域企業が賛同・協力・出資する事業などあればと思います。(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 雇用・人材育成に関する助成金や奨励金等の説明会等の開催(教育・学習支援業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 関係助成金が活用しやすくなるように願います。(卸売業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 具体的な中小企業への支援策を考えて欲しい。(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 助成金制度を活用したいと思っても小さな会社ではその手続きを行う余裕がない。手続きが簡単な制度を設定して欲しいと思います。(製造業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 新規に設立、又は設立間もない企業への支援があるのは存じておりますが、実際に支援を申し込む際に社会保険労務士に依頼が必要な程、手間や専門知識が大きな負荷があります。手続き、運用方法を簡略化して頂けたらと思います。(情報・通信業、従業員数規模 10～29名)
- ・ もっと中小企業のための振興に対して力を入れてほしい。(飲食店・宿泊業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 中小に対する施策が少ない、かつ使いづらい。(その他のサービス業、従業員数規模 100～299名)
- ・ 物造りをする者が中小企業振興に役に立つ。(建設業、従業員数規模 2～4名)

### 「企業振興・産業振興」に関する意見・提案（その2）

- ・ 不況の折中小企業への緊急救済策を打ち出してほしい。（飲食店・宿泊業、従業員数規模 10～29 名）
- ・ 昨年の東日本大震災以来、耐震補強を最優先に考えており、調査等行っております。しかしながら、予算的に大変厳しい中、補助金もない（主要幹線道路に面している建物以外）と聞いております。補助がないのであれば、税制面で区に御配慮頂ければ助かります。（その他、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 中小企業全体に対する支援が偏り過ぎている。行政職員は、各企業内容（事業内容）について確認が足りないのではないかと。（その他、従業員数規模 5～9 名）
- ・ 中小零細企業においては、新人あるいは、経験者を採用する場合に大手と比較すると困難な点が多い。（待遇、知名度など）その点を考慮して中小零細企業の OJT に対して国の支援をより充実して欲しいと思います。（その他、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 助成金などが非常に分かりにくいです。（小売業、従業員数規模 10～29 名）
- ・ 行政主導による異業種交流会（目的：産業振興・事業連携・人材交流 等々）の開催（不動産業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 豊島区が中小企業振興に付いて行っている事すら知らなかった。まず、中小企業が何を望んでいるのか、経営上のニーズ、何を支援して欲しいかを専門的に調査が必要ではないか。（その他、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 中小企業の振興にプロジェクト案件を紹介してほしい。（建設業、従業員数規模 5～9 名）
- ・ 豊島区に本社を置く業者への中小企業振興をお願い申し上げます。（その他、従業員数規模 10～29 名）

### 「行政」に関する意見・提案（その1）

- ・ 取引先の支払い状況の悪化に泣き寝入りさせざるを得ない状況です。裁判を起こす時間・資金もありません。裁判とまでは行かないまでも行政指導をして代理請求するような相談窓口を作って欲しい。（製造業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 行政に迅速に動いてほしい。（融資、他）（その他、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 行政として景気の良くなる方策を考えてほしい。一個人企業の努力だけではどうにもならない。減少傾向止まらず、ますます沈み込むだけ。（小売業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 公共職業安定所の存在意義は益々薄れていると思います。国内で求められる人材は高いスキルを持った人であり、職安には集まらない。また、労務関係の助成金も職安経由の求人しか使えないため、全くのバラマキにしかなっていません。更に政府と自治体の二重施策も全くのムダと言えます。（情報・通信業、従業員数規模 10～29 名）
- ・ 我々のような中小零細企業にまで景気動向が及ぶような仕組みを構築してほしい。大企業だけが黒字では世の中の景気は良くならないと思います。（建設業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 行政の人件費削減、税金増は厳しい現状では仕方ないと思いますが、行政側でも何らかの努力をして欲しい。（卸売業、従業員数規模 2～4 名）

## 「行政」に関する意見・提案（その2）

- ・ 公的機関であるハローワークに求人登録に行ったが、入力ミスが多い。又、受付で非常に待たされる。医療専門の受付があれば良いと思う。ハローワークでの反応が鈍いため、民間の求人会社を利用する事になり、採用コストがかかる。(医療・福祉・介護、従業員数規模 10～29名)
- ・ 人材育成や経営計画について指導して頂ける機関を是非ご紹介ください。(医療・福祉・介護、従業員数規模 30～99名)
- ・ 男女平等のため、ハローワークに女性を募集していますと云う事が言えない。実際の募集は女性に限りたいのですが？(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 平等な年金政策をお願いしたい。現在の需給者はいいが将来の受給者はどうなるのか？(情報・通信業、従業員数規模 30～99名)
- ・ 行政が行っている事を周知徹底してもらいたいです。活用していない(理解できるように)部分が多分にあると思います。(卸売業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 商社や金融業、ブローカーやゼネコンばかり保護して、その下の中小零細、特に製造業を全く助けない。日本の技術力を担うそうした会社を保護しないから、その人材や技術は中国やアジアに流れてしまう。(その他、従業員数規模 1名)
- ・ 行政の職員の態度やマナーの悪さが目立つ。まずそこから改善してもらいたい。(要マナー研修 etc)民間レベルまで達していない。(特に年配者)(その他のサービス業、従業員数規模 10～29名)
- ・ セーフティネットの拡充(情報・通信業、従業員数規模 5～9名)
- ・ 親会社の大企業が、経費削減といいながら経費を下請や代理店におしつけている。商法上、監視して欲しい。(金融・保険業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 豊島区に拠点を持つメリットを出して欲しい。(その他のサービス業、従業員数規模 300名以上)
- ・ 企業の発展には安定的な仕事が不可欠なので、特に区で発注するような案件などは地元企業に斡旋するなどして欲しい。また、人材育成に電話対応、コミュニケーション力、パソコンスキルなどの無料講習もあれば役立つと思います。(製造業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 気軽に相談できる窓口があればと思います。(出版・印刷業、従業員数規模 2～4名)
- ・ ある県とは一緒にセミナーなど実施しているが、ビジネス上必要でも中小ではなかなかできない。行政もサポートする事で、各企業の力が上る。(その他、従業員数規模 0名)
- ・  中小企業に対する区発注業務を拡大する事(→ 中小企業優先の発注方式とする事)  
 中小企業間の交流事業を行う(その他のサービス業、従業員数規模 2～4名)
- ・ 会社家賃の助成や区有地の斡旋。(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 資金調達に関する多種多様な対策をお願いしたい。  
景気の低迷がこのまま続けば潰れるしかない！無策な国に頼らず独自の対策が必要と思う。(建設業、従業員数規模 10～29名)
- ・ 各事業活動に深く行政はかかわらない方がよい。(卸売業、従業員数規模 1名)

### 「税」に関する意見・提案

- ・ 法人税以外、行政に期待するものは、ありません。(不動産業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 天下り法人に税金を使うのではなく、減税等直接的な企業支援を期待する(情報・通信業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 法人税が高い。もっと安くして。事業意欲がわからない。(その他のサービス業、従業員数規模 2～4 名)

### 「融資」に関する意見・提案 (その 1)

- ・ 融資金利負担の軽減を助成して頂きたい。(不動産業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 融資についての審査(保証協会)についてももう少し柔軟・迅速に対応して欲しい。(建設業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 金銭的支援が必要。(情報・通信業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 運用資金の借入れなど、利用させて頂き、また、そのために企業が運用できています。大変ありがたい事です。これからも、資金面での援助をお願いしたいと思っております。(その他のサービス業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 中小企業に対する融資枠の拡大をお願いしたい。(不動産業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 低金利の融資制度の周知と利用の実効性を充実させてほしい。(その他、従業員数規模 1 名)
- ・ これまでの欠損を取り戻すため、資金的な援助が必要となる時が来るように思っている。(建設業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ スムーズな資金調達ができるシステムの策定をし、少なくとも黒字倒産に陥らない制度の確立を望みます。(建設業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 東日本大震災で急激な売上下落等ダメージを受けているにもかかわらず、資金調達は今までになく難しくなっている。これでは助かるものも助からず、今後の見通しも暗いでしょう。(小売業、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 通貨オプションに伴う為替差損で、中小企業の倒産が相次いでいるという記事を見かけるようになりました。これらに対応する、融資制度等があれば、この円高局面の中で中小企業の経営安全策になるかと考えます。(卸売業、従業員数規模 10～29 名)
- ・ 風俗営業の企業にも納税資金融資の斡旋をしてほしい。(その他のサービス業、従業員数規模 100～299 名)
- ・ 新規事業等の資金需要に対し、ハードルが高い。(その他、従業員数規模 5～9 名)
- ・ 設備を追加するための資金の借入れをもっと簡単にさせて頂きたいと日々考えています。(その他、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 原発からの放射能、汚染水の影響がひどいです。二次災害に対応するため、早急な融資をお願いしたいです。(小売業、従業員数規模 2～4 名)
- ・ 黒字での資金調達は可能であるが赤字になると資金調達ができなくなってしまう。現状では弱小企業にとっては倒産以外に道がないように思える(金融機関は赤字会社には融資は行わない)(その他、従業員数規模 2～4 名)

### 「融資」に関する意見・提案（その2）

- ・ ここ数年、とにかく忙しいけれど、縮めてみると売上がいかない状況が続いています。資金繰りがとにかく苦しいです。もっと資金を中小企業に回すようにして下さい。（出版・印刷業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 先の見えない不況で借り入れしても返済は厳しく、猶予期間を設けてもらいたい。厚生年金の会社半分負担および有給休暇の支給は廃止してもらいたい。（その他、従業員数規模 2～4名）
- ・ 円高対策や雇用対策をはじめ金銭的な援助を必要としております。新卒採用にしても回収可能性は将来の話になるし、一人前になるまで企業が金額負担するのはかなり重荷になります。（その他のサービス業、従業員数規模 100～299名）
- ・ 資金対策を強力にサポートして欲しい（製造業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 私どもは中小企業なのですが、パチンコ店営業という事で、行政の行う融資などが受けられません。多業種と同じように税金を払っているのですが、いささか不平等ではないかと思えます。（その他、従業員数規模 30～99名）

### その他の意見・提案（その1）

- ・ 次回は是非、行政として協同組合の実態を調査し、対策や対応を講じて頂きたいと存じます。（建設業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 若い人が進んで長く勤務できる職場づくりを指導して頂きたいと思えます。（建設業、従業員数規模 30～99名）
- ・ 中小企業にもっと目を向けてほしいです（建設業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 建設業をしております。職人の高齢化で10年後どうなるか心配しております。若い人材に魅力ある職業になってほしいと思えます。（建設業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 若者をもっと応援する制度が何かあればと思えます。そういった制度があるのなら教えて欲しいです。（その他、従業員数規模 5～9名）
- ・ アンケート結果をフィードバックして頂きたい。（卸売業、従業員数規模 30～99名）
- ・ 建築施工業は、建物を建てるうえであらゆる業者と関わりますが、知られていないのが実情です。広く伝える機関があればと思えます。（建設業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 本当に困っている中小企業を本気になって助けて欲しい。（卸売業、従業員数規模 10～29名）
- ・ 大会社が設備投資して下さい（建設業、従業員数規模 1名）
- ・ 企業、特に小企業・店舗に公的会議室を安く貸して下さい。（製造業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 今、池袋西口駅周辺は、専門店が閉店し、貸ビル化し、駅前広場が綺麗になっても活気がない。（小売業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 今一番大事な事は、景気の回復とデフレからの脱却です。消費税のUPは現在では反対。（小売業、従業員数規模 5～9名）
- ・ 仕事の量が減っているので、仕事が欲しい。（建設業、従業員数規模 2～4名）
- ・ 景気が回復しませんと、仕事がまわりません。特に建設業、足場仕事が大変です。（建設業、従業員数規模 2～4名）

#### その他の意見・提案（その2）

- ・ 売上高減少により、余剰人員を抱えているため、新規開拓に努力するも、工場が地方にある環境上厳しい状況にある。（製造業、従業員数規模 10～29 名）
- ・ 異業種交流および発表の機会を作る事により、新しい発想のもととなる場があると良い。（その他、従業員数規模 0 名）
- ・ 不景気が長すぎる。円高を何とかしてほしい。（卸売業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ いずれにしても、経済の活性（その他のサービス業、従業員数規模 5～9 名）
- ・ 投機的な原油価格の高騰など個人の力を超える事に対策を強化してほしいです。（製造業、従業員数規模 2～4 名）
- ・ 仕事を斡旋してほしい。（その他、従業員数規模 5～9 名）
- ・ とにかく景気を良くする事。犯罪や自殺が減り、夢や希望が増えます。（その他のサービス業、従業員数規模 0 名）
- ・ グローバルに対応できるように国際化を広めてほしい。（語学・人材）
- ・ 少子化問題への対応（その他、従業員数規模 100～299 名）

(2) 集計表

① 区内雇用・経営状況実態調査（属性別クロス集計）

	合計	問1-1、従業員数								
		①0名	②1名	③2～4名	④5～9名	⑤10～29名	⑥30～99名	⑦100～299名	⑧300名以上	不明
全体	2636 100.0	136 5.2	209 7.9	685 26.0	558 21.2	569 21.6	324 12.3	88 3.3	30 1.1	37 1.4
従業員数	①0名	136 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	②1名	209 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	③2～4名	685 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	④5～9名	558 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	⑤10～29名	569 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	⑥30～99名	324 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	⑦100～299名	88 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	⑧300名以上	30 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

	合計	問1-1、従業員数								
		①0名	②1名	③2～4名	④5～9名	⑤10～29名	⑥30～99名	⑦100～299名	⑧300名以上	不明
全体	2636 100.0	136 5.2	209 7.9	685 26.0	558 21.2	569 21.6	324 12.3	88 3.3	30 1.1	37 1.4
業種	①建設業	355 100.0	19 5.4	31 8.7	119 33.5	83 23.4	69 19.4	31 8.7	1 0.3	1 0.3
	②出版・印刷業	116 100.0	2 1.7	8 6.9	24 20.7	31 26.7	30 25.9	15 12.9	5 4.3	0 0.0
	③製造業	180 100.0	7 3.9	7 3.9	38 21.1	40 22.2	39 21.7	31 17.2	13 7.2	4 2.2
	④卸売業	374 100.0	18 4.8	26 7.0	122 32.6	89 23.8	85 22.7	26 7.0	6 1.6	0 0.0
	⑤小売業	214 100.0	15 7.0	26 12.1	71 33.2	41 19.2	26 12.1	23 10.7	7 3.3	2 0.9
	⑥不動産業	229 100.0	21 9.2	31 13.5	93 40.6	36 15.7	28 12.2	11 4.8	3 1.3	0 0.0
	⑦情報・通信業	203 100.0	4 2.0	4 2.0	27 13.3	45 22.2	72 35.5	44 21.7	6 3.0	1 0.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	16 4.4	26 7.1	71 19.5	67 18.4	87 23.9	64 17.6	19 5.2	10 2.7
	⑨その他	570 100.0	32 5.6	47 8.2	115 20.2	120 21.1	131 23.0	78 13.7	28 4.9	12 2.1

	合計	問1-2、事業内容									
		①建設業	②出版・印刷業	③製造業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食・宿泊業	⑦生活関連サービス業・娯楽業	⑧金融・保険業	⑨不動産業	⑩運輸業
全体	2636 100.0	355 13.5	116 4.4	180 6.8	374 14.2	214 8.1	59 2.2	38 1.4	20 0.8	229 8.7	11 0.4
従業員数	①0名	136 100.0	19 14.0	2 1.5	7 5.1	18 13.2	15 11.0	2 1.5	4 2.9	0 0.0	21 15.4
	②1名	209 100.0	31 14.8	8 3.8	7 5.1	26 12.4	26 12.4	1 0.5	1 0.5	2 1.0	31 14.8
	③2～4名	685 100.0	119 17.4	24 3.5	38 5.5	122 17.8	71 10.4	5 0.7	7 1.0	7 1.0	93 13.6
	④5～9名	558 100.0	83 14.9	31 5.6	40 7.2	89 15.9	41 7.3	10 1.8	6 0.7	4 0.7	36 6.5
	⑤10～29名	569 100.0	69 12.1	30 5.3	39 6.9	85 14.9	26 4.6	14 2.5	8 1.4	4 0.7	5 4.9
	⑥30～99名	324 100.0	31 9.6	15 4.6	31 9.6	26 8.0	23 7.1	15 4.6	9 2.8	1 0.3	11 3.4
	⑦100～299名	88 100.0	1 1.1	5 5.7	13 14.8	6 6.8	7 8.0	7 8.0	1 1.1	2 2.3	3 3.4
	⑧300名以上	30 100.0	1 3.3	0 0.0	4 13.3	0 0.0	2 6.7	3 10.0	2 6.7	0 0.0	0 0.0

	合計	問1-2、事業内容						
		⑪情報・通信業	⑫電気・ガス・水道・熱供給業	⑬教育・学習支援業	⑭医療・福祉・介護	⑮その他のサービス業	⑯その他	不明
全体	2636 100.0	203 7.7	9 0.3	33 1.3	77 2.9	364 13.8	323 12.3	31 1.2
従業員数	①0名	136 100.0	4 2.9	1 0.7	1 0.7	0 0.0	16 11.8	24 17.6
	②1名	209 100.0	4 1.9	0 0.0	3 1.4	2 1.0	26 12.4	37 17.7
	③2～4名	685 100.0	27 3.9	4 0.6	6 0.9	8 1.2	71 10.4	78 11.4
	④5～9名	558 100.0	45 8.1	2 0.4	8 1.4	21 3.8	67 12.0	68 12.2
	⑤10～29名	569 100.0	72 12.7	2 0.4	7 1.2	24 4.2	87 15.3	67 11.8
	⑥30～99名	324 100.0	44 13.6	0 0.0	3 0.9	12 3.7	64 19.8	36 11.1
	⑦100～299名	88 100.0	6 6.8	0 0.0	4 4.5	4 4.5	19 21.6	8 9.1
	⑧300名以上	30 100.0	1 3.3	0 0.0	0 0.0	5 16.7	10 33.3	2 6.7

	合計	間1-2、事業内容											
		①建設業	②出版・印刷業	③製造業	④卸売業	⑤小売業	⑥飲食・店・宿泊業	⑦生活関連サービス業・娯楽業	⑧金融・保険業	⑨不動産業	⑩運輸業	⑪情報・通信業	⑫電気・ガス・水道・熱供給業
全体	2636 100.0	355 13.5	116 4.4	180 6.8	374 14.2	214 8.1	59 2.2	38 1.4	20 0.8	229 8.7	11 0.4	203 7.7	9 0.3
業種													
①建設業	355 100.0	355 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
②出版・印刷業	116 100.0	0 0.0	116 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
③製造業	180 100.0	0 0.0	0 0.0	180 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
④卸売業	374 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	374 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑤小売業	214 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	214 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑥不動産業	229 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	229 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑦情報・通信業	203 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 100.0	203 100.0	0 0.0	0 0.0
⑧その他のサービス業	364 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	364 100.0	0 0.0
⑨その他	570 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	59 10.4	38 6.7	20 3.5	0 0.0	11 1.9	0 0.0	9 1.6

	合計	間1-2、事業内容				
		⑬教育・学習支援業	⑭医療・福祉・介護業	⑮その他のサービス業	⑯その他	不明
全体	2636 100.0	33 1.3	77 2.9	364 13.8	323 12.3	31 1.2
業種						
①建設業	355 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
②出版・印刷業	116 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
③製造業	180 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
④卸売業	374 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑤小売業	214 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑥不動産業	229 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑦情報・通信業	203 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
⑧その他のサービス業	364 100.0	0 0.0	0 0.0	364 100.0	0 0.0	0 0.0
⑨その他	570 100.0	33 5.8	77 13.5	0 0.0	323 56.7	0 0.0

	合計	間1-3、創業時期							
		①昭和36年以前	②昭和37～46年	③昭和47～56年	④昭和57～平成3年	⑤平成4～13年	⑥平成14～18年	⑦平成19年以降	不明
全体	2636 100.0	474 18.0	323 12.3	339 12.9	514 19.5	490 18.6	239 9.1	221 8.4	36 1.4
従業員数									
①0名	136 100.0	14 10.3	10 7.4	16 11.8	27 19.9	28 20.6	18 13.2	22 16.2	1 0.7
②1名	209 100.0	32 15.3	27 12.9	33 15.8	39 18.7	33 15.8	22 10.5	20 9.6	3 1.4
③2～4名	685 100.0	132 19.3	71 10.4	86 12.6	142 20.7	119 17.4	64 9.3	63 9.2	8 1.2
④5～9名	558 100.0	89 15.9	68 12.2	73 13.1	107 19.2	109 19.5	49 8.8	60 10.8	3 0.5
⑤10～29名	569 100.0	97 17.0	86 15.1	66 11.6	112 19.7	115 20.2	54 9.5	34 6.0	5 0.9
⑥30～99名	324 100.0	77 23.8	44 13.6	37 11.4	59 18.2	66 20.4	24 7.4	15 4.6	2 0.6
⑦100～299名	88 100.0	21 23.9	12 13.6	17 19.3	18 20.5	12 13.6	5 5.7	3 3.4	0 0.0
⑧300名以上	30 100.0	6 20.0	2 6.7	8 26.7	5 16.7	4 13.3	2 6.7	1 3.3	2 6.7

	合計	間1-3、創業時期							
		①昭和36年以前	②昭和37～46年	③昭和47～56年	④昭和57～平成3年	⑤平成4～13年	⑥平成14～18年	⑦平成19年以降	不明
全体	2636 100.0	474 18.0	323 12.3	339 12.9	514 19.5	490 18.6	239 9.1	221 8.4	36 1.4
業種									
①建設業	355 100.0	72 20.3	61 17.2	48 13.5	76 21.4	61 17.2	27 7.6	9 2.5	1 0.3
②出版・印刷業	116 100.0	30 25.9	17 14.7	18 15.5	26 22.4	12 10.3	5 4.3	6 5.2	2 1.7
③製造業	180 100.0	67 37.2	33 18.3	25 13.9	20 11.1	17 9.4	7 3.9	9 5.0	2 1.1
④卸売業	374 100.0	77 20.6	55 14.7	49 13.1	56 15.0	79 21.1	24 6.4	28 7.5	6 1.6
⑤小売業	214 100.0	75 35.0	21 9.8	21 9.8	35 16.4	29 13.6	16 7.5	17 7.9	0 0.0
⑥不動産業	229 100.0	46 20.1	30 13.1	25 10.9	45 19.7	42 18.3	13 5.7	26 11.4	2 0.9
⑦情報・通信業	203 100.0	2 1.0	5 2.5	14 6.9	54 26.6	66 32.5	35 17.2	27 13.3	0 0.0
⑧その他のサービス業	364 100.0	33 9.1	44 12.1	48 13.2	87 23.9	72 19.8	45 12.4	28 7.7	7 1.9
⑨その他	570 100.0	70 12.3	54 9.5	88 15.4	113 19.8	107 18.8	66 11.6	66 11.6	6 1.1

	合計	問1-4、売上規模								
		①1千万円未満	②1千万～3千万円未満	③3千万～5千万円未満	④5千万～1億円未満	⑤1億円～3億円未満	⑥3億円～10億円未満	⑦10億円～30億円未満	⑧30億円以上	不明
全体	2636 100.0	178 6.8	411 15.6	231 8.8	438 16.6	607 23.0	407 15.4	172 6.5	79 3.0	113 4.3
従業員数	①0名	136 100.0	54 39.7	46 33.8	16 11.8	8 5.9	5 3.7	2 1.5	0 0.0	5 3.7
	②1名	209 100.0	56 26.8	73 34.9	20 9.6	33 15.8	12 5.7	4 1.9	0 0.0	10 4.8
	③2～4名	685 100.0	44 6.4	190 27.7	134 19.6	139 20.3	126 18.4	22 3.2	3 0.4	26 3.8
	④5～9名	558 100.0	8 1.4	52 9.3	46 8.2	167 29.9	183 32.8	72 12.9	13 2.3	0 3.0
	⑤10～29名	569 100.0	11 1.9	31 5.4	8 1.4	73 12.8	226 39.7	146 25.7	49 8.6	8 1.4
	⑥30～99名	324 100.0	1 0.3	11 3.4	3 0.9	10 3.1	49 15.1	135 41.7	76 23.5	23 7.1
	⑦100～299名	88 100.0	0 0.0	3 3.4	1 1.1	4 4.5	2 2.3	19 21.6	26 29.5	7 29.5
	⑧300名以上	30 100.0	0 0.0	1 3.3	0 0.0	0 0.0	1 3.3	2 6.7	5 16.7	18 60.0

	合計	問1-4、売上規模								
		①1千万円未満	②1千万～3千万円未満	③3千万～5千万円未満	④5千万～1億円未満	⑤1億円～3億円未満	⑥3億円～10億円未満	⑦10億円～30億円未満	⑧30億円以上	不明
全体	2636 100.0	178 6.8	411 15.6	231 8.8	438 16.6	607 23.0	407 15.4	172 6.5	79 3.0	113 4.3
業種	①建設業	355 100.0	15 4.2	60 16.9	41 11.5	53 14.9	84 23.7	67 18.9	15 4.2	7 3.7
	②出版・印刷業	116 100.0	5 4.3	21 18.1	12 10.3	13 11.2	28 24.1	18 15.5	10 8.6	3 2.6
	③製造業	180 100.0	13 7.2	26 14.4	16 8.9	27 15.0	42 23.3	19 10.6	21 11.7	14 7.8
	④卸売業	374 100.0	13 3.5	46 12.3	22 5.9	51 13.6	92 24.6	79 21.1	41 11.0	21 5.6
	⑤小売業	214 100.0	24 11.2	41 19.2	25 11.7	33 15.4	38 17.8	27 12.6	11 5.1	8 3.7
	⑥不動産業	229 100.0	28 12.2	46 20.1	26 11.4	37 16.2	47 20.5	13 5.7	10 4.4	5 2.2
	⑦情報・通信業	203 100.0	7 3.4	23 11.3	10 4.9	43 21.2	65 32.0	37 18.2	11 5.4	1 0.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	30 8.2	53 14.6	27 7.4	63 17.3	81 22.3	66 18.1	20 5.5	9 2.5
	⑨その他	570 100.0	40 7.0	93 16.3	50 8.8	110 19.3	125 21.9	80 14.0	33 5.8	11 1.9

	合計	問1-5、代表者の年代							
		①20代	②30代	③40代	④50代	⑤60代	⑥70代以上	不明	
全体	2636 100.0	18 0.7	169 6.4	453 17.2	647 24.5	856 32.5	388 14.7	105 4.0	
従業員数	①0名	136 100.0	1 0.7	8 5.9	28 20.6	28 20.6	48 35.3	15 11.0	8 5.9
	②1名	209 100.0	3 1.4	12 5.7	34 16.3	46 22.0	66 31.6	39 18.7	9 4.3
	③2～4名	685 100.0	4 0.6	33 4.8	99 14.5	163 23.8	231 33.7	123 18.0	32 4.7
	④5～9名	558 100.0	5 0.9	47 8.4	106 19.0	126 22.6	172 30.8	80 14.3	22 3.9
	⑤10～29名	569 100.0	5 0.9	42 7.4	119 20.9	144 25.3	178 31.3	71 12.5	10 1.8
	⑥30～99名	324 100.0	0 0.0	16 4.9	49 15.1	99 30.6	109 33.6	41 12.7	10 3.1
	⑦100～299名	88 100.0	0 0.0	6 6.8	14 15.9	24 27.3	34 38.6	9 10.2	1 1.1
	⑧300名以上	30 100.0	0 0.0	3 10.0	2 6.7	11 36.7	11 36.7	1 3.3	2 6.7

	合計	問1-5、代表者の年代							
		①20代	②30代	③40代	④50代	⑤60代	⑥70代以上	不明	
全体	2636 100.0	18 0.7	169 6.4	453 17.2	647 24.5	856 32.5	388 14.7	105 4.0	
業種	①建設業	355 100.0	2 0.6	15 4.2	64 18.0	79 22.3	128 36.1	56 15.8	11 3.1
	②出版・印刷業	116 100.0	1 0.9	3 2.6	16 13.8	30 25.9	44 37.9	18 15.5	4 3.4
	③製造業	180 100.0	2 1.1	4 2.2	29 16.1	45 25.0	56 31.1	39 21.7	5 2.8
	④卸売業	374 100.0	2 0.5	16 4.3	56 15.0	85 22.7	136 36.4	73 19.5	6 1.6
	⑤小売業	214 100.0	2 0.9	15 7.0	33 15.4	50 23.4	67 31.3	39 18.2	8 3.7
	⑥不動産業	229 100.0	0 0.0	17 7.4	37 16.2	44 19.2	64 27.9	50 21.8	17 7.4
	⑦情報・通信業	203 100.0	8 3.9	30 14.8	45 22.2	61 30.0	48 23.6	8 3.9	3 1.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	1 0.3	24 6.6	76 20.9	98 26.9	129 35.4	24 6.6	12 3.3
	⑨その他	570 100.0	0 0.0	43 7.5	94 16.5	151 26.5	179 31.4	75 13.2	28 4.9

		問2-1、平成22年度の売上高の3年前との比較				
		合計	①増加	②横ばい	③減少	不明
全体		2636 100.0	526 20.0	587 22.3	1431 54.3	92 3.5
従業員数	①0名	136 100.0	10 7.4	33 24.3	85 62.5	8 5.9
	②1名	209 100.0	23 11.0	41 19.6	139 66.5	6 2.9
	③2～4名	685 100.0	98 14.3	175 25.5	386 56.4	26 3.8
	④5～9名	558 100.0	106 19.0	135 24.2	297 53.2	20 3.6
	⑤10～29名	569 100.0	147 25.8	119 20.9	297 52.2	6 1.1
	⑥30～99名	324 100.0	91 28.1	57 17.6	166 51.2	10 3.1
	⑦100～299名	88 100.0	31 35.2	13 14.8	42 47.7	2 2.3
	⑧300名以上	30 100.0	17 56.7	3 10.0	9 30.0	1 3.3

		問2-1、平成22年度の売上高の3年前との比較				
		合計	①増加	②横ばい	③減少	不明
全体		2636 100.0	526 20.0	587 22.3	1431 54.3	92 3.5
業種	①建設業	355 100.0	54 15.2	92 25.9	203 57.2	6 1.7
	②出版・印刷業	116 100.0	17 14.7	23 19.8	76 65.5	0 0.0
	③製造業	180 100.0	34 18.9	43 23.9	100 55.6	3 1.7
	④卸売業	374 100.0	75 20.1	76 20.3	218 58.3	5 1.3
	⑤小売業	214 100.0	39 18.2	36 16.8	135 63.1	4 1.9
	⑥不動産業	229 100.0	40 17.5	72 31.4	106 46.3	11 4.8
	⑦情報・通信業	203 100.0	61 30.0	31 15.3	101 49.8	10 4.9
	⑧その他のサービス業	364 100.0	74 20.3	73 20.1	205 56.3	12 3.3
	⑨その他	570 100.0	125 21.9	137 24.0	279 48.9	29 5.1

		問2-2、平成22年度の経常利益の3年前との比較				
		合計	①増加	②横ばい	③減少	不明
全体		2636 100.0	474 18.0	591 22.4	1397 53.0	174 6.6
従業員数	①0名	136 100.0	8 5.9	29 21.3	83 61.0	16 11.8
	②1名	209 100.0	18 8.6	39 18.7	137 65.6	15 7.2
	③2～4名	685 100.0	85 12.4	162 23.6	383 55.9	55 8.0
	④5～9名	558 100.0	99 17.7	132 23.7	291 52.2	36 6.5
	⑤10～29名	569 100.0	139 24.4	135 23.7	278 48.9	17 3.0
	⑥30～99名	324 100.0	82 25.3	62 19.1	165 50.9	15 4.6
	⑦100～299名	88 100.0	26 29.5	23 26.1	37 42.0	2 2.3
	⑧300名以上	30 100.0	15 50.0	1 3.3	12 40.0	2 6.7

		問2-2、平成22年度の経常利益の3年前との比較				
		合計	①増加	②横ばい	③減少	不明
全体		2636 100.0	474 18.0	591 22.4	1397 53.0	174 6.6
業種	①建設業	355 100.0	47 13.2	78 22.0	204 57.5	26 7.3
	②出版・印刷業	116 100.0	16 13.8	25 21.6	71 61.2	4 3.4
	③製造業	180 100.0	30 16.7	41 22.8	96 53.3	13 7.2
	④卸売業	374 100.0	74 19.8	74 19.8	213 57.0	13 3.5
	⑤小売業	214 100.0	35 16.4	41 19.2	130 60.7	8 3.7
	⑥不動産業	229 100.0	34 14.8	77 33.6	95 41.5	23 10.0
	⑦情報・通信業	203 100.0	55 27.1	36 17.7	100 49.3	12 5.9
	⑧その他のサービス業	364 100.0	68 18.7	80 22.0	197 54.1	19 5.2
	⑨その他	570 100.0	110 19.3	132 23.2	284 49.8	44 7.7

	合計	問3、事業を行ううえでの課題											
		①売上高の停滞・減少	②人手不足	③大手企業との競争激化	④同業者間の競争激化	⑤輸入製品との競争激化	⑥技術または商品開発の遅れ	⑦余剰資産や設備の合理化	⑧利幅の縮小	⑨原材料の高	⑩販売納入先からの値下げ要請	⑪仕入先からの値上げ要請	⑫人件費の増加
全体	2636 100.0	1676 63.6	365 13.8	228 8.6	951 36.1	54 2.0	180 6.8	42 1.6	926 35.1	231 8.8	402 15.3	129 4.9	323 12.3
従業員数	①0名	136 100.0	85 62.5	12 8.8	13 9.6	36 26.5	5 3.7	5 3.7	0 0.0	42 30.9	8 5.9	12 8.8	4 2.2
	②1名	209 100.0	156 74.6	12 5.7	27 12.9	75 35.9	3 1.4	8 3.8	3 1.4	76 36.4	13 6.2	31 14.8	7 3.3
	③2～4名	685 100.0	473 69.1	63 9.2	69 10.1	227 33.1	21 3.1	39 5.7	9 1.3	229 33.4	61 8.9	98 14.3	43 6.3
	④5～9名	558 100.0	353 63.3	77 13.8	44 7.9	203 36.4	10 1.8	43 7.7	9 1.6	217 38.9	53 9.5	90 16.1	29 5.2
	⑤10～29名	569 100.0	340 59.8	100 17.6	40 7.0	213 37.4	9 1.6	49 8.6	8 1.4	206 36.2	49 8.6	104 18.3	30 5.3
	⑥30～99名	324 100.0	184 56.8	69 21.3	24 7.4	138 42.6	5 1.5	26 8.0	6 1.9	112 34.6	29 9.0	52 16.0	14 4.3
	⑦100～299名	88 100.0	51 58.0	17 19.3	5 5.7	33 37.5	0 0.0	8 9.1	6 6.8	24 27.3	14 15.9	10 11.4	2 2.3
	⑧300名以上	30 100.0	13 43.3	11 36.7	3 10.0	14 46.7	1 3.3	1 3.3	1 3.3	12 40.0	1 3.3	4 13.3	0 0.0

	合計	問3、事業を行ううえでの課題								不明
		⑬人件費以外の経費の増加	⑭シビアな資金調達	⑮拠点・設備の狭小・老朽化	⑯生産能力の不足	⑰代金回収の悪化	⑱地場産業の衰退	⑲その他	⑳課題はない	
全体	2636 100.0	267 10.1	303 11.5	144 5.5	87 3.3	136 5.2	86 3.3	161 6.1	61 2.3	42 1.6
従業員数	①0名	136 100.0	9 6.6	16 11.8	8 5.9	6 4.4	8 5.9	8 7.4	10 9.6	5 3.7
	②1名	209 100.0	13 6.2	21 10.0	15 7.2	5 2.4	10 4.8	12 5.7	4 1.9	4 1.9
	③2～4名	685 100.0	78 11.4	81 11.8	31 4.5	23 3.4	53 7.7	28 4.1	48 7.0	5 0.7
	④5～9名	558 100.0	53 9.5	78 14.0	28 5.0	24 4.3	32 5.7	18 3.2	9 1.6	7 1.3
	⑤10～29名	569 100.0	62 10.9	70 12.3	29 5.1	20 3.5	21 3.7	12 2.1	12 5.4	4 0.7
	⑥30～99名	324 100.0	33 10.2	28 8.6	18 5.6	6 1.9	7 2.2	6 1.9	3 0.9	5 1.5
	⑦100～299名	88 100.0	11 12.5	6 6.8	10 11.4	2 2.3	3 3.4	2 2.3	7 8.0	0 0.0
	⑧300名以上	30 100.0	5 16.7	0 0.0	3 10.0	0 3.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

	合計	問3、事業を行ううえでの課題											
		①売上高の停滞・減少	②人手不足	③大手企業との競争激化	④同業者間の競争激化	⑤輸入製品との競争激化	⑥技術または商品開発の遅れ	⑦余剰資産や設備の合理化	⑧利幅の縮小	⑨原材料の高	⑩販売納入先からの値下げ要請	⑪仕入先からの値上げ要請	⑫人件費の増加
全体	2636 100.0	1676 63.6	365 13.8	228 8.6	951 36.1	54 2.0	180 6.8	42 1.6	926 35.1	231 8.8	402 15.3	129 4.9	323 12.3
業種	①建設業	355 100.0	237 66.8	67 18.9	31 8.7	166 46.8	1 0.3	13 3.7	3 0.8	173 48.7	37 10.4	65 18.3	11 3.1
	②出版・印刷業	116 100.0	83 71.6	3 2.6	4 3.4	45 38.8	1 0.9	8 6.9	4 3.4	43 37.1	25 21.6	26 22.4	5 4.3
	③製造業	180 100.0	115 63.9	10 5.6	7 3.9	39 21.7	12 6.7	12 12.2	10 5.6	49 27.2	49 27.2	35 19.4	14 7.8
	④卸売業	374 100.0	239 63.9	26 7.0	20 5.3	122 32.6	22 5.9	36 9.6	5 1.3	146 39.0	46 12.3	82 21.9	17 15.0
	⑤小売業	214 100.0	164 76.6	24 11.2	36 16.8	79 36.9	10 4.7	10 4.7	2 0.9	78 36.4	15 7.0	16 7.5	7 3.3
	⑥不動産業	229 100.0	139 60.7	25 10.9	26 11.4	82 35.8	0 0.0	3 1.3	5 2.2	57 24.9	2 0.9	8 3.5	3 1.3
	⑦情報・通信業	203 100.0	114 56.2	44 21.7	20 9.9	58 28.6	2 1.0	27 13.3	3 1.5	71 35.0	6 3.0	44 21.7	2 1.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	232 63.7	65 17.9	38 10.4	147 40.4	2 0.5	25 6.9	3 0.8	141 38.7	6 1.6	56 15.4	8 2.2
	⑨その他	570 100.0	343 60.2	98 17.2	45 7.9	209 36.7	4 0.7	36 6.3	6 1.1	162 28.4	43 7.5	62 10.9	22 3.9

	合計	問3、事業を行ううえでの課題								不明
		⑬人件費以外の経費の増加	⑭シビアな資金調達	⑮拠点・設備の狭小・老朽化	⑯生産能力の不足	⑰代金回収の悪化	⑱地場産業の衰退	⑲その他	⑳課題はない	
全体	2636 100.0	267 10.1	303 11.5	144 5.5	87 3.3	136 5.2	86 3.3	161 6.1	61 2.3	42 1.6
業種	①建設業	355 100.0	38 10.7	31 8.7	3 0.8	12 3.4	19 5.4	10 2.8	12 3.4	6 1.7
	②出版・印刷業	116 100.0	8 6.9	9 7.8	4 3.4	6 5.2	2 1.7	8 6.9	5 4.3	2 2.6
	③製造業	180 100.0	16 8.9	22 12.2	21 11.7	12 6.7	9 5.0	8 4.4	12 6.7	3 1.7
	④卸売業	374 100.0	30 8.0	34 14.4	6 1.6	11 2.9	25 6.7	20 5.3	26 7.0	9 2.4
	⑤小売業	214 100.0	23 10.7	23 10.7	8 3.7	6 2.8	9 4.2	12 5.6	11 5.1	3 1.4
	⑥不動産業	229 100.0	29 12.7	29 12.7	38 16.6	4 1.7	12 5.2	7 3.1	12 5.2	14 6.1
	⑦情報・通信業	203 100.0	16 7.9	30 14.8	3 1.5	13 6.4	11 5.4	3 1.5	8 3.9	2 1.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	41 11.3	43 11.8	9 2.5	10 2.7	19 5.2	8 2.2	18 4.9	7 1.9
	⑨その他	570 100.0	64 11.2	62 10.9	49 8.6	12 2.1	28 4.9	10 1.8	54 9.5	14 2.5

	合計	問4、今後の経営方針											
		①販路を広げる	②経費を削減する	③宣伝・広告を強化する	④新しい事業を始める	⑤設備を更新する	⑥提携先を見つける	⑦技術力を強化する	⑧機械化を推進する	⑨新分野へ進出する	⑩人材を確保する	⑪パート化を図る	⑫教育訓練を強化する
全体	2636 100.0	1455 55.2	1087 41.2	343 13.0	495 18.8	171 6.5	367 13.9	654 24.8	36 1.4	426 16.2	776 29.4	82 3.1	314 11.9
従業員数	①0名	136 100.0	57 41.9	38 27.9	21 15.4	26 19.1	13 9.6	22 16.2	21 15.4	0 0.0	27 19.9	11 8.1	2 1.5
	②1名	209 100.0	102 48.8	78 37.3	30 14.4	40 19.1	7 3.3	45 21.5	26 12.4	3 1.4	45 21.5	19 9.1	3 1.4
	③2～4名	685 100.0	381 55.6	297 43.4	117 17.1	126 18.4	56 8.2	126 18.4	128 18.7	6 0.9	112 16.4	131 19.1	19 2.8
	④5～9名	558 100.0	327 58.6	229 41.0	76 13.6	103 18.5	29 5.2	82 14.7	147 26.3	5 0.9	106 19.0	184 33.0	23 4.1
	⑤10～29名	569 100.0	328 57.6	246 43.2	56 9.8	119 20.9	36 6.3	61 10.7	179 31.5	10 1.8	73 12.8	230 40.4	14 2.5
	⑥30～99名	324 100.0	187 57.7	128 39.5	31 9.6	55 17.0	20 6.2	23 7.1	120 37.0	6 1.9	50 15.4	141 43.5	4 4.3
	⑦100～299名	88 100.0	42 47.7	44 50.0	6 6.8	17 19.3	6 6.8	3 3.4	25 28.4	4 4.5	6 6.8	41 46.6	4 4.5
	⑧300名以上	30 100.0	19 63.3	15 50.0	2 6.7	4 13.3	2 6.7	0 0.0	4 13.3	1 3.3	5 16.7	13 43.3	1 3.3

	合計	問4、今後の経営方針				
		⑬労働条件を改善する	⑭不動産の有効活用を図る	⑮特になし	⑯その他	不明
全体	2636 100.0	106 4.0	127 4.8	109 4.1	72 2.7	51 1.9
従業員数	①0名	136 100.0	4 2.9	5 3.7	22 16.2	8 5.9
	②1名	209 100.0	5 2.4	17 8.1	16 7.7	11 5.3
	③2～4名	685 100.0	17 2.5	51 7.4	39 5.7	14 2.0
	④5～9名	558 100.0	28 5.0	18 3.2	14 2.5	11 2.0
	⑤10～29名	569 100.0	30 5.3	19 3.3	10 1.8	16 2.8
	⑥30～99名	324 100.0	12 3.7	13 4.0	4 1.2	7 2.2
	⑦100～299名	88 100.0	6 6.8	1 1.1	1 1.1	1 2.3
	⑧300名以上	30 100.0	2 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0

	合計	問4、今後の経営方針											
		①販路を広げる	②経費を削減する	③宣伝・広告を強化する	④新しい事業を始める	⑤設備を更新する	⑥提携先を見つける	⑦技術力を強化する	⑧機械化を推進する	⑨新分野へ進出する	⑩人材を確保する	⑪パート化を図る	⑫教育訓練を強化する
全体	2636 100.0	1455 55.2	1087 41.2	343 13.0	495 18.8	171 6.5	367 13.9	654 24.8	36 1.4	426 16.2	776 29.4	82 3.1	314 11.9
業種	①建設業	355 100.0	192 54.1	194 54.6	29 8.2	34 9.6	9 2.5	45 12.7	142 40.0	5 1.4	46 13.0	131 36.9	9 2.5
	②出版・印刷業	116 100.0	81 69.8	51 44.0	14 12.1	23 19.8	17 14.7	16 13.8	26 22.4	3 2.6	22 19.0	26 22.4	4 3.4
	③製造業	180 100.0	108 60.0	69 38.3	23 12.8	21 11.7	13 7.2	30 16.7	63 35.0	7 3.9	36 20.0	36 20.0	7 3.9
	④卸売業	374 100.0	289 77.3	160 42.8	45 12.0	94 25.1	10 2.7	54 14.4	36 9.6	3 0.8	98 26.2	88 23.5	5 1.3
	⑤小売業	214 100.0	122 57.0	94 43.9	53 24.8	38 17.8	8 3.7	19 8.9	26 12.1	0 0.0	32 15.0	48 22.4	8 3.7
	⑥不動産業	229 100.0	67 29.3	90 39.3	48 21.0	34 14.8	44 19.2	29 12.7	6 2.6	5 2.2	21 9.2	49 21.4	7 3.1
	⑦情報・通信業	203 100.0	114 56.2	45 22.2	14 6.9	65 32.0	3 1.5	42 20.7	97 47.8	2 1.0	31 15.3	97 47.8	2 1.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	199 54.7	133 36.5	39 10.7	84 23.1	14 3.8	56 15.4	119 32.7	5 1.4	49 13.5	126 34.6	13 3.6
	⑨その他	570 100.0	272 47.7	245 43.0	76 13.3	98 17.2	51 8.9	70 12.3	131 23.0	6 1.1	85 14.9	167 29.3	27 4.7

	合計	問4、今後の経営方針				
		⑬労働条件を改善する	⑭不動産の有効活用を図る	⑮特になし	⑯その他	不明
全体	2636 100.0	106 4.0	127 4.8	109 4.1	72 2.7	51 1.9
業種	①建設業	355 100.0	14 3.9	6 1.7	13 3.7	2 0.6
	②出版・印刷業	116 100.0	3 2.6	1 0.9	3 2.6	1 0.9
	③製造業	180 100.0	5 2.8	11 6.1	9 5.0	8 4.4
	④卸売業	374 100.0	9 2.4	12 3.2	18 4.8	8 2.1
	⑤小売業	214 100.0	6 2.8	10 4.7	11 5.1	7 3.3
	⑥不動産業	229 100.0	4 1.7	66 28.8	20 8.7	4 1.7
	⑦情報・通信業	203 100.0	7 3.4	0 0.0	2 1.0	4 2.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	18 4.9	5 1.4	10 2.7	7 1.9
	⑨その他	570 100.0	39 6.8	15 2.6	21 3.7	29 5.1

		問5、事業の見通し					
		合計	①好調に推移する	②横ばいで推移する	③悪化する	④わからない	不明
全体		2636 100.0	360 13.7	1258 47.7	522 19.8	410 15.6	86 3.3
従業員数	①0名	136 100.0	11 8.1	51 37.5	37 27.2	26 19.1	11 8.1
	②1名	209 100.0	10 4.8	80 38.3	63 30.1	45 21.5	11 5.3
	③2～4名	685 100.0	74 10.8	305 44.5	167 24.4	118 17.2	21 3.1
	④5～9名	558 100.0	87 15.6	270 48.4	108 19.4	74 13.3	19 3.4
	⑤10～29名	569 100.0	99 17.4	302 53.1	77 13.5	87 15.3	4 0.7
	⑥30～99名	324 100.0	54 16.7	178 54.9	46 14.2	36 11.1	10 3.1
	⑦100～299名	88 100.0	17 19.3	45 51.1	11 12.5	13 14.8	2 2.3
	⑧300名以上	30 100.0	7 23.3	14 46.7	6 20.0	2 6.7	1 3.3

		問5、事業の見通し					
		合計	①好調に推移する	②横ばいで推移する	③悪化する	④わからない	不明
全体		2636 100.0	360 13.7	1258 47.7	522 19.8	410 15.6	86 3.3
業種	①建設業	355 100.0	18 5.1	181 51.0	78 22.0	67 18.9	11 3.1
	②出版・印刷業	116 100.0	12 10.3	58 50.0	21 18.1	21 18.1	4 3.4
	③製造業	180 100.0	25 13.9	99 55.0	24 13.3	26 14.4	6 3.3
	④卸売業	374 100.0	61 16.3	185 49.5	74 19.8	51 13.6	3 0.8
	⑤小売業	214 100.0	21 9.8	93 43.5	59 27.6	34 15.9	7 3.3
	⑥不動産業	229 100.0	22 9.6	109 47.6	45 19.7	45 19.7	8 3.5
	⑦情報・通信業	203 100.0	54 26.6	105 51.7	21 10.3	19 9.4	4 2.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	56 15.4	164 45.1	71 19.5	61 16.8	12 3.3
	⑨その他	570 100.0	88 15.4	254 44.6	122 21.4	82 14.4	24 4.2

		問6-1、BCPの震災以前の認知度					
		合計	①BCPを知っており、策定していた	②BCPを知っていたが、策定していなかった	③BCPを知らなかった	④わからない	不明
全体		2636 100.0	104 3.9	611 23.2	1473 55.9	365 13.8	83 3.1
従業員数	①0名	136 100.0	3 2.2	23 16.9	79 58.1	24 17.6	7 5.1
	②1名	209 100.0	1 0.5	28 13.4	132 63.2	35 16.7	13 6.2
	③2～4名	685 100.0	12 1.8	112 16.4	430 62.8	116 16.9	15 2.2
	④5～9名	558 100.0	17 3.0	113 20.3	336 60.2	74 13.3	18 3.2
	⑤10～29名	569 100.0	30 5.3	171 30.1	296 52.0	62 10.9	10 1.8
	⑥30～99名	324 100.0	24 7.4	109 33.6	148 45.7	34 10.5	9 2.8
	⑦100～299名	88 100.0	11 12.5	38 43.2	27 30.7	10 11.4	2 2.3
	⑧300名以上	30 100.0	5 16.7	12 40.0	11 36.7	1 3.3	1 3.3

		問6-1、BCPの震災以前の認知度					
		合計	①BCPを知っており、策定していた	②BCPを知っていたが、策定していなかった	③BCPを知らなかった	④わからない	不明
全体		2636 100.0	104 3.9	611 23.2	1473 55.9	365 13.8	83 3.1
業種	①建設業	355 100.0	4 1.1	79 22.3	222 62.5	38 10.7	12 3.4
	②出版・印刷業	116 100.0	3 2.6	33 28.4	60 51.7	15 12.9	5 4.3
	③製造業	180 100.0	6 3.3	49 27.2	90 50.0	29 16.1	6 3.3
	④卸売業	374 100.0	14 3.7	86 23.0	215 57.5	53 14.2	6 1.6
	⑤小売業	214 100.0	5 2.3	33 15.4	141 65.9	30 14.0	5 2.3
	⑥不動産業	229 100.0	5 2.2	46 20.1	135 59.0	37 16.2	6 2.6
	⑦情報・通信業	203 100.0	23 11.3	75 36.9	90 44.3	12 5.9	3 1.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	19 5.2	91 25.0	187 51.4	57 15.7	10 2.7
	⑨その他	570 100.0	25 4.4	114 20.0	322 56.5	89 15.6	20 3.5

	合計	問6-2 震災を受けて対策が必要と考える項目												
		①事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認	②指揮系統の明確化、権限の委譲	③ライフライン（電力・水道・ガス）の確保	④情報資産（サーバーやシステム）の安全・稼働確保	⑤原材料、部品の確保	⑥事業の復旧順序、優先順位	⑦拠点の分散（工場、管理部門）	⑧代替物流手手段の確保	⑨生産・営業人員・管理要員の確保	⑩同業他社との連携	⑪地域企業や自治体との連携	⑫特に必要ない	
全体	2636 100.0	1198 45.4	518 19.7	1066 40.4	933 35.4	463 17.6	592 22.5	105 4.0	257 9.7	253 9.6	400 15.2	323 12.3	295 11.2	
従業員数	①0名	136 100.0	28 20.6	13 9.6	41 30.1	33 24.3	14 10.3	20 14.7	8 5.9	10 7.4	9 6.6	19 14.0	18 13.2	33 24.3
	②1名	209 100.0	45 21.5	17 8.1	85 40.7	46 22.0	29 13.9	40 19.1	6 2.9	23 11.0	4 1.9	37 17.7	24 11.5	38 18.2
	③2～4名	685 100.0	204 29.8	55 8.0	263 38.4	173 25.3	122 17.8	131 19.1	23 3.4	69 10.1	40 5.8	130 19.0	82 12.0	114 16.6
	④5～9名	558 100.0	276 49.5	97 17.4	220 39.4	197 35.3	110 19.7	133 23.8	21 3.8	63 11.3	63 11.3	80 14.3	64 11.5	50 9.0
	⑤10～29名	569 100.0	321 56.4	173 30.4	224 39.4	249 43.8	101 17.8	136 23.9	17 3.0	91 9.0	69 12.1	87 15.3	64 11.2	38 6.7
	⑥30～99名	324 100.0	223 68.8	104 32.1	157 48.5	162 50.0	60 18.5	90 27.8	17 5.2	26 8.0	42 13.0	29 9.0	43 13.3	11 3.4
	⑦100～299名	88 100.0	65 73.9	41 46.6	47 53.4	48 54.5	16 18.2	27 30.7	7 8.0	3 3.4	12 13.6	6 6.8	14 15.9	7 8.0
	⑧300名以上	30 100.0	23 76.7	14 46.7	15 50.0	15 50.0	5 16.7	10 33.3	3 10.0	9 30.0	9 30.0	6 20.0	7 23.3	0 0.0

	合計	問6-2		
		⑬その他	不明	
全体	2636 100.0	53 2.0	137 5.2	
従業員数	①0名	136 100.0	2 1.5	16 11.8
	②1名	209 100.0	5 2.4	23 11.0
	③2～4名	685 100.0	13 1.9	35 5.1
	④5～9名	558 100.0	14 2.5	28 5.0
	⑤10～29名	569 100.0	7 1.2	18 3.2
	⑥30～99名	324 100.0	9 2.8	6 1.9
	⑦100～299名	88 100.0	2 2.3	1 1.1
	⑧300名以上	30 100.0	0 0.0	1 3.3

	合計	問6-2 震災を受けて対策が必要と考える項目												
		①事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認	②指揮系統の明確化、権限の委譲	③ライフライン（電力・水道・ガス）の確保	④情報資産（サーバーやシステム）の安全・稼働確保	⑤原材料、部品の確保	⑥事業の復旧順序、優先順位	⑦拠点の分散（工場、管理部門）	⑧代替物流手手段の確保	⑨生産・営業人員・管理要員の確保	⑩同業他社との連携	⑪地域企業や自治体との連携	⑫特に必要ない	
全体	2636 100.0	1198 45.4	518 19.7	1066 40.4	933 35.4	463 17.6	592 22.5	105 4.0	257 9.7	253 9.6	400 15.2	323 12.3	295 11.2	
業種	①建設業	355 100.0	168 47.3	75 21.1	157 44.2	79 22.3	113 31.8	95 26.8	15 4.2	43 12.1	27 7.6	88 24.8	56 15.8	34 9.6
	②出版・印刷業	116 100.0	60 51.7	18 15.5	46 39.7	49 42.2	42 36.2	21 18.1	3 2.6	6 5.2	17 14.7	20 17.2	5 4.3	10 8.6
	③製造業	180 100.0	108 60.0	25 13.9	96 53.3	56 31.1	81 45.0	36 20.0	14 7.8	28 15.6	23 12.8	20 11.1	19 10.6	11 6.1
	④卸売業	374 100.0	187 50.0	62 16.6	147 39.3	131 35.0	77 20.6	76 20.3	19 5.1	85 22.7	26 7.0	59 15.8	39 10.4	39 10.4
	⑤小売業	214 100.0	91 42.5	36 16.8	85 39.7	50 23.4	30 14.0	48 22.4	6 2.8	29 13.6	17 7.9	29 13.6	28 13.1	33 15.4
	⑥不動産業	229 100.0	67 29.3	42 18.3	100 43.7	62 27.1	7 3.1	53 23.1	9 3.9	5 2.2	19 8.3	27 11.8	33 14.4	46 20.1
	⑦情報・通信業	203 100.0	97 47.8	63 31.0	56 27.6	133 65.5	7 3.4	46 22.7	11 5.4	6 3.0	18 8.9	22 10.8	10 4.9	13 6.4
	⑧その他のサービス業	364 100.0	167 45.9	82 22.5	116 31.9	162 44.5	20 5.5	66 18.1	11 3.0	10 2.7	42 11.5	48 13.2	38 10.4	45 12.4
	⑨その他	570 100.0	242 42.5	111 19.5	249 43.7	201 35.3	84 14.7	146 25.6	15 2.6	43 7.5	62 10.9	80 14.0	89 15.6	62 10.9

	合計	問6-2		
		⑬その他	不明	
全体	2636 100.0	53 2.0	137 5.2	
業種	①建設業	355 100.0	7 2.0	17 4.8
	②出版・印刷業	116 100.0	4 3.4	9 7.8
	③製造業	180 100.0	1 0.6	9 5.0
	④卸売業	374 100.0	4 1.1	11 2.9
	⑤小売業	214 100.0	2 0.9	14 6.5
	⑥不動産業	229 100.0	8 3.5	14 6.1
	⑦情報・通信業	203 100.0	3 1.5	4 2.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	4 1.1	23 6.3
	⑨その他	570 100.0	19 3.3	26 4.6

	合計	問6-3、今後のBCPへの対応				
		①新たに策定する(策定した)	②策定する・見直す予定はない	③わからない	不明	
全体	2636 100.0	392 14.9	763 28.9	1335 50.6	146 5.5	
従業員数	①0名	136 100.0	10 7.4	38 27.9	77 56.6	11 8.1
	②1名	209 100.0	13 6.2	54 25.8	124 59.3	18 8.6
	③2～4名	685 100.0	54 7.9	230 33.6	368 53.7	33 4.8
	④5～9名	558 100.0	66 11.8	160 28.7	296 53.0	36 6.5
	⑤10～29名	569 100.0	115 20.2	162 28.5	270 47.5	22 3.9
	⑥30～99名	324 100.0	83 25.6	93 28.7	137 42.3	11 3.4
	⑦100～299名	88 100.0	35 39.8	18 20.5	32 36.4	3 3.4
	⑧300名以上	30 100.0	10 33.3	5 16.7	12 40.0	3 10.0

	合計	問6-3、今後のBCPへの対応				
		①新たに策定する(策定した)	②策定する・見直す予定はない	③わからない	不明	
全体	2636 100.0	392 14.9	763 28.9	1335 50.6	146 5.5	
業種	①建設業	355 100.0	37 10.4	107 30.1	189 53.2	22 6.2
	②出版・印刷業	116 100.0	14 12.1	33 28.4	62 53.4	7 6.0
	③製造業	180 100.0	27 15.0	52 28.9	88 48.9	13 7.2
	④卸売業	374 100.0	50 13.4	119 31.8	188 50.3	17 4.5
	⑤小売業	214 100.0	32 15.0	51 23.8	116 54.2	15 7.0
	⑥不動産業	229 100.0	29 12.7	72 31.4	119 52.0	9 3.9
	⑦情報・通信業	203 100.0	59 29.1	60 29.6	79 38.9	5 2.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	51 14.0	106 29.1	189 51.9	18 4.9
	⑨その他	570 100.0	90 15.8	157 27.5	293 51.4	30 5.3

	合計	問7-1、田高の影響について					
		①好影響	②悪影響	③影響はない	④わからない	不明	
全体	2636 100.0	139 5.3	707 26.8	1222 46.4	502 19.0	66 2.5	
従業員数	①0名	136 100.0	6 4.4	45 33.1	54 39.7	26 19.1	5 3.7
	②1名	209 100.0	8 3.8	45 21.5	101 48.3	44 21.1	11 5.3
	③2～4名	685 100.0	36 5.3	176 25.7	312 45.5	145 21.2	16 2.3
	④5～9名	558 100.0	32 5.7	154 27.6	253 45.3	111 19.9	8 1.4
	⑤10～29名	569 100.0	34 6.0	166 29.2	272 47.8	88 15.5	9 1.6
	⑥30～99名	324 100.0	16 4.9	84 25.9	166 51.2	52 16.0	6 1.9
	⑦100～299名	88 100.0	6 6.8	22 25.0	38 43.2	19 21.6	3 3.4
	⑧300名以上	30 100.0	1 3.3	7 23.3	15 50.0	6 20.0	1 3.3

	合計	問7-1、田高の影響について					
		①好影響	②悪影響	③影響はない	④わからない	不明	
全体	2636 100.0	139 5.3	707 26.8	1222 46.4	502 19.0	66 2.5	
業種	①建設業	355 100.0	9 2.5	84 23.7	159 44.8	97 27.3	6 1.7
	②出版・印刷業	116 100.0	2 1.7	24 20.7	68 58.6	19 16.4	3 2.6
	③製造業	180 100.0	11 6.1	63 35.0	68 37.8	33 18.3	5 2.8
	④卸売業	374 100.0	51 13.6	140 37.4	127 34.0	50 13.4	6 1.6
	⑤小売業	214 100.0	20 9.3	54 25.2	97 45.3	39 18.2	4 1.9
	⑥不動産業	229 100.0	0 0.0	55 24.0	120 52.4	50 21.8	4 1.7
	⑦情報・通信業	203 100.0	7 3.4	62 30.5	105 51.7	24 11.8	5 2.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	13 3.6	80 22.0	187 51.4	72 19.8	12 3.3
	⑨その他	570 100.0	25 4.4	143 25.1	277 48.6	110 19.3	15 2.6

	合計	問7-2、円高に対して、対応もしくは検討した項目											
		①円価格を維持する(外貨建て輸出価格の引き上げ)	②円価格を引き下げる(外貨建て輸出価格の維持)	③海外生産比率を上げる	④海外生産拠点の拡充・新設	⑤海外調達を増やす	⑥海外調達国を見直す	⑦海外調達企業を見直す	⑧輸入を拡大する	⑨国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る	⑩国内生産を縮小する	⑪為替変動のリスク回避を行う(先渡しなどのデリバティブ取引など)	⑫対策はない
全体	2636 100.0	41 1.6	42 1.6	46 1.7	53 2.0	112 4.2	36 1.4	46 1.7	111 4.2	96 3.6	23 0.9	46 1.7	1650 62.6
従業員数													
①0名	136 100.0	0 0.0	1 0.7	2 1.5	1 0.7	4 2.9	1 0.7	1 0.7	4 2.9	0 0.0	1 0.7	0 0.0	95 69.9
②1名	209 100.0	3 1.4	3 1.4	1 0.5	2 1.0	7 3.3	0 0.0	6 2.9	6 2.9	3 1.4	1 0.5	1 0.5	140 67.0
③2~4名	685 100.0	17 2.5	18 2.6	11 1.6	9 1.3	25 3.5	10 1.5	14 2.0	28 4.1	16 2.3	7 1.0	12 1.8	441 64.4
④5~9名	558 100.0	8 1.4	8 1.4	11 2.0	12 2.2	28 5.0	6 1.1	12 2.2	22 3.9	20 3.6	6 1.1	10 1.8	340 60.9
⑤10~29名	569 100.0	8 1.4	9 1.6	14 2.5	15 2.6	22 3.9	15 2.6	11 1.9	29 5.1	29 5.1	6 1.1	13 2.3	353 62.0
⑥30~99名	324 100.0	3 0.9	2 0.6	1 0.3	7 2.2	22 6.8	3 0.9	2 0.6	15 4.6	17 5.2	2 0.6	4 1.2	203 62.7
⑦100~299名	88 100.0	2 2.3	1 1.1	3 3.4	5 5.7	4 4.5	1 1.1	0 0.0	4 4.5	9 10.2	0 0.0	3 3.4	41 46.6
⑧300名以上	30 100.0	0 0.0	0 0.0	1 3.3	2 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.3	1 3.3	0 0.0	2 6.7	20 66.7

	合計	問7-2	
		⑬その他	不明
全体	2636 100.0	70 2.7	519 19.7
従業員数			
①0名	136 100.0	4 2.9	26 19.1
②1名	209 100.0	7 3.3	42 20.1
③2~4名	685 100.0	11 1.6	134 19.6
④5~9名	558 100.0	17 3.0	113 20.3
⑤10~29名	569 100.0	16 2.8	102 17.9
⑥30~99名	324 100.0	8 2.5	61 18.8
⑦100~299名	88 100.0	5 5.7	23 26.1
⑧300名以上	30 100.0	1 3.3	5 16.7

	合計	問7-2、円高に対して、対応もしくは検討した項目											
		①円価格を維持する(外貨建て輸出価格の引き上げ)	②円価格を引き下げる(外貨建て輸出価格の維持)	③海外生産比率を上げる	④海外生産拠点の拡充・新設	⑤海外調達を増やす	⑥海外調達国を見直す	⑦海外調達企業を見直す	⑧輸入を拡大する	⑨国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る	⑩国内生産を縮小する	⑪為替変動のリスク回避を行う(先渡しなどのデリバティブ取引など)	⑫対策はない
全体	2636 100.0	41 1.6	42 1.6	46 1.7	53 2.0	112 4.2	36 1.4	46 1.7	111 4.2	96 3.6	23 0.9	46 1.7	1650 62.6
業種													
①建設業	355 100.0	3 0.8	2 0.6	0 0.3	0 0.0	4 1.1	2 0.6	4 1.1	6 1.7	8 2.3	1 0.3	2 0.6	264 74.4
②出版・印刷業	116 100.0	3 2.6	0 0.0	2 1.7	3 2.6	0 0.0	2 1.7	0 0.0	1 0.9	6 5.2	1 0.9	1 0.9	73 62.9
③製造業	180 100.0	4 2.2	1 0.6	10 5.6	13 7.2	15 8.3	5 2.8	9 5.0	9 5.0	26 14.4	2 1.1	4 2.2	91 50.6
④卸売業	374 100.0	12 3.2	14 3.7	16 4.3	11 2.9	44 11.8	13 3.5	22 5.9	45 12.0	17 4.5	7 1.9	18 4.8	182 48.7
⑤小売業	214 100.0	3 1.4	7 3.3	2 0.9	0 0.0	15 7.0	6 2.8	5 2.3	24 11.2	3 1.4	3 1.4	3 1.4	118 55.1
⑥不動産業	229 100.0	1 0.4	2 0.9	0 0.0	2 0.9	1 0.4	2 0.9	0 0.0	1 0.4	2 0.9	1 0.4	4 1.7	160 69.9
⑦情報・通信業	203 100.0	2 1.0	1 0.5	4 2.0	12 5.9	8 3.9	0 0.0	0 0.0	5 2.5	10 4.9	6 3.0	1 0.5	133 65.5
⑧その他のサービス業	364 100.0	5 1.4	5 1.4	6 1.6	7 1.9	8 2.2	3 0.8	2 0.5	7 1.9	10 2.7	1 0.3	5 1.4	242 66.5
⑨その他	570 100.0	8 1.4	10 1.8	5 0.9	5 0.9	16 2.8	3 0.5	4 0.7	12 2.1	13 2.3	1 0.2	8 1.4	372 65.3

	合計	問7-2	
		⑬その他	不明
全体	2636 100.0	70 2.7	519 19.7
業種			
①建設業	355 100.0	10 2.8	58 16.3
②出版・印刷業	116 100.0	2 1.7	27 23.3
③製造業	180 100.0	2 1.1	31 17.2
④卸売業	374 100.0	9 2.4	67 17.9
⑤小売業	214 100.0	5 2.3	45 21.0
⑥不動産業	229 100.0	7 3.1	50 21.8
⑦情報・通信業	203 100.0	7 3.4	37 18.2
⑧その他のサービス業	364 100.0	6 1.6	74 20.3
⑨その他	570 100.0	22 3.9	116 20.4

		問8-1、正社員の雇用実績			
		合計	①あつた	②なかつた	不明
全体		2636	955	1642	39
		100.0	36.2	62.3	1.5
従業員数	①0名	136	0	131	5
		100.0	0.0	96.3	3.7
	②1名	209	9	194	6
		100.0	4.3	92.8	2.9
	③2～4名	685	77	598	10
		100.0	11.2	87.3	1.5
	④5～9名	558	198	355	5
		100.0	35.5	63.6	0.9
	⑤10～29名	569	330	234	5
	100.0	58.0	41.1	0.9	
⑥30～99名	324	231	91	2	
	100.0	71.3	28.1	0.6	
⑦100～299名	88	78	10	0	
	100.0	88.6	11.4	0.0	
⑧300名以上	30	25	5	0	
	100.0	83.3	16.7	0.0	

		問8-1、正社員の雇用実績			
		合計	①あつた	②なかつた	不明
全体		2636	955	1642	39
		100.0	36.2	62.3	1.5
業種	①建設業	355	113	236	6
		100.0	31.8	66.5	1.7
	②出版・印刷業	116	39	75	2
		100.0	33.6	64.7	1.7
	③製造業	180	79	100	1
		100.0	43.9	55.6	0.6
	④卸売業	374	119	254	1
		100.0	31.8	67.9	0.3
	⑤小売業	214	47	163	4
		100.0	22.0	76.2	1.9
⑥不動産業	229	60	166	3	
	100.0	26.2	72.5	1.3	
⑦情報・通信業	203	119	84	0	
	100.0	58.6	41.4	0.0	
⑧その他のサービス業	364	155	205	4	
	100.0	42.6	56.3	1.1	
⑨その他	570	217	341	12	
	100.0	38.1	59.8	2.1	

		問8-2、雇用方法について											
		合計	①公共職業安定所(ハローワーク等の公的機関)	②民間職業紹介所	③就職情報誌(就職情報サイトを含む)、新聞の求人広告・チラシ	④自社独自のウェブサイト	⑤会社説明会を開催(複数社の合同によるものを含む)	⑥関連会社を通じて	⑦学校からの紹介・推薦	⑧スカウト	⑨縁故等	⑩その他	不明
全体		2636	440	122	275	114	78	83	133	42	189	62	3
		100.0	46.1	12.8	28.8	11.9	8.2	8.7	13.9	4.4	19.8	6.5	0.3
従業員数	①0名	136	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	②1名	209	1	0	1	1	0	3	1	1	1	1	0
		100.0	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1	0.0
	③2～4名	685	21	3	13	4	0	5	7	6	27	5	0
		100.0	27.3	3.9	16.9	5.2	0.0	6.5	9.1	7.8	35.1	6.5	0.0
	④5～9名	558	75	11	42	13	1	21	16	12	49	12	0
		100.0	37.9	5.6	21.2	6.6	0.5	10.6	8.1	6.1	24.7	6.1	0.0
	⑤10～29名	569	166	38	90	39	16	28	27	13	57	18	2
	100.0	50.3	11.5	27.3	11.8	4.8	8.5	8.2	3.9	17.3	5.5	0.6	
⑥30～99名	324	114	41	79	32	25	15	54	8	43	15	1	
	100.0	49.4	17.7	34.2	13.9	10.8	6.5	23.4	3.5	18.6	6.5	0.4	
⑦100～299名	88	45	18	36	16	24	7	22	0	7	8	0	
	100.0	57.7	23.1	46.2	20.5	30.8	9.0	28.2	0.0	9.0	10.3	0.0	
⑧300名以上	30	13	8	12	7	10	4	6	1	3	3	0	
	100.0	52.0	32.0	48.0	28.0	40.0	16.0	24.0	4.0	12.0	12.0	0.0	

		問8-2、雇用方法について											
		合計	①公共職業安定所(ハローワーク等の公的機関)	②民間職業紹介所	③就職情報誌(就職情報サイトを含む)、新聞の求人広告・チラシ	④自社独自のウェブサイト	⑤会社説明会を開催(複数社の合同によるものを含む)	⑥関連会社を通じて	⑦学校からの紹介・推薦	⑧スカウト	⑨縁故等	⑩その他	不明
全体		2636	440	122	275	114	78	83	133	42	189	62	3
		100.0	46.1	12.8	28.8	11.9	8.2	8.7	13.9	4.4	19.8	6.5	0.3
業種	①建設業	355	51	9	30	5	5	9	18	4	28	3	1
		100.0	45.1	8.0	26.5	4.4	4.4	8.0	15.9	3.5	24.8	2.7	0.9
	②出版・印刷業	116	18	3	11	4	0	4	1	5	8	2	0
		100.0	46.2	7.7	28.2	10.3	0.0	10.3	2.6	12.8	20.5	5.1	0.0
	③製造業	180	40	13	6	8	12	6	15	0	22	6	0
		100.0	50.6	16.5	7.6	10.1	15.2	7.6	19.0	0.0	27.8	7.6	0.0
	④卸売業	374	67	9	26	5	3	12	8	6	18	7	0
		100.0	56.3	7.6	21.8	4.2	2.5	10.1	6.7	5.0	15.1	5.9	0.0
	⑤小売業	214	19	9	12	7	4	7	7	1	10	5	0
		100.0	40.4	19.1	25.5	14.9	8.5	14.9	14.9	2.1	21.3	10.6	0.0
⑥不動産業	229	23	7	25	8	3	3	2	4	21	0	0	
	100.0	38.3	11.7	41.7	13.3	5.0	5.0	3.3	6.7	35.0	0.0	0.0	
⑦情報・通信業	203	49	16	45	23	22	10	20	5	18	9	1	
	100.0	41.2	13.4	37.8	19.2	18.5	8.4	16.8	4.2	15.1	4.2	0.8	
⑧その他のサービス業	364	71	21	45	18	12	15	28	3	34	13	1	
	100.0	45.8	13.5	29.0	11.6	7.7	9.7	16.1	1.9	21.9	8.4	0.6	
⑨その他	570	100	34	75	34	17	17	36	13	27	19	0	
	100.0	46.1	15.7	34.6	15.7	7.8	7.8	16.6	6.0	12.4	8.8	0.0	

		問8-3、雇用方針について										
合計		①新規学卒者を定期採用し、育成する	②専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用する	③任期付き社員を採用する	④結婚・出産・育児などのために退職した女性を再雇用する	⑤高齢者の再雇用・勤務延長を行う	⑥基幹的な業務で非正社員（パート・アルバイト・派遣）を活用する	⑦外国人労働者を採用する	⑧周辺業務で非正社員（パート・アルバイト・派遣）を活用する	⑨その他	不明	
全体		2636 100.0	325 34.0	730 76.4	33 3.5	58 6.1	131 13.7	107 11.2	39 4.1	134 14.0	34 3.6	28 2.9
従業員数	①0名	136 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	②1名	209 100.0	4 44.4	7 77.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	2 22.2	1 11.1	0 0.0
	③2～4名	685 100.0	14 18.2	56 72.7	2 2.6	6 7.8	9 11.7	11 14.3	4 5.2	9 11.7	5 6.5	0 0.0
	④5～9名	558 100.0	38 19.2	155 78.3	4 2.0	11 5.6	18 9.1	29 14.6	7 3.5	20 10.1	6 3.0	10 5.1
	⑤10～29名	569 100.0	97 29.4	263 79.7	10 3.0	24 7.3	34 10.3	20 6.1	17 5.2	43 13.0	14 4.2	11 3.3
	⑥30～99名	324 100.0	108 46.8	166 71.9	9 3.9	6 2.6	41 17.7	30 13.0	9 3.9	36 15.6	5 2.2	6 2.6
	⑦100～299名	88 100.0	45 57.7	59 75.6	6 7.7	6 7.7	20 25.6	12 15.4	2 2.6	18 23.1	3 3.8	0 0.0
	⑧300名以上	30 100.0	17 68.0	20 80.0	2 8.0	4 16.0	8 32.0	3 12.0	0 0.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0

		問8-3、雇用方針について										
合計		①新規学卒者を定期採用し、育成する	②専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用する	③任期付き社員を採用する	④結婚・出産・育児などのために退職した女性を再雇用する	⑤高齢者の再雇用・勤務延長を行う	⑥基幹的な業務で非正社員（パート・アルバイト・派遣）を活用する	⑦外国人労働者を採用する	⑧周辺業務で非正社員（パート・アルバイト・派遣）を活用する	⑨その他	不明	
全体		2636 100.0	325 34.0	730 76.4	33 3.5	58 6.1	131 13.7	107 11.2	39 4.1	134 14.0	34 3.6	28 2.9
業種	①建設業	355 100.0	48 42.5	87 77.0	1 0.9	5 4.4	26 23.0	7 6.2	3 2.7	8 7.1	5 4.4	2 1.8
	②出版・印刷業	116 100.0	13 33.3	30 76.9	1 2.6	2 5.1	6 15.4	3 7.7	0 0.0	4 10.3	2 5.1	1 2.6
	③製造業	180 100.0	27 34.2	59 74.7	0 0.0	4 5.1	11 13.9	14 17.7	0 0.0	18 22.8	4 5.1	2 2.5
	④卸売業	374 100.0	24 20.2	94 79.0	4 3.4	5 4.2	15 12.6	11 9.2	7 5.9	10 8.4	4 3.4	5 4.2
	⑤小売業	214 100.0	15 31.9	28 59.6	1 2.1	1 2.1	7 14.9	9 19.1	2 4.3	9 19.1	3 6.4	0 0.0
	⑥不動産業	229 100.0	18 30.0	40 66.7	2 3.3	3 5.0	11 18.3	7 11.7	6 10.0	7 11.7	1 1.7	3 5.0
	⑦情報・通信業	203 100.0	61 51.3	96 80.7	7 5.9	7 7.6	9 2.5	3 8.4	10 4.2	5 9.2	11 3.4	4 1.7
	⑧その他のサービス業	364 100.0	49 31.6	122 78.7	10 6.5	5 3.2	24 15.5	17 11.0	5 3.2	29 18.7	2 1.3	7 4.5
	⑨その他	570 100.0	66 30.4	169 77.9	7 3.2	23 10.6	27 12.4	29 13.4	10 4.6	35 16.1	9 4.1	5 2.3

		問8-4、正社員を雇用しなかった理由										
合計		①現状の人員で十分のため	②求める人材が確保できないため	③人材育成がむずかしいため	④パートや派遣社員で対応できるため	⑤採用するだけのゆとりがないため	⑥業況の先行きが不透明なため	⑦事業を縮小しているため	⑧事業を整理しようと考えているため	⑨その他	不明	
全体		2636 100.0	1011 61.6	265 16.1	143 8.7	241 14.7	649 39.5	653 39.8	198 12.1	77 4.7	35 2.1	19 1.2
従業員数	①0名	136 100.0	61 46.6	6 4.6	6 4.6	17 13.0	54 41.2	49 37.4	26 19.8	18 13.7	6 4.6	0 0.0
	②1名	209 100.0	120 61.9	22 11.3	20 10.3	20 10.3	83 42.8	73 37.6	36 18.6	21 10.8	1 0.5	2 1.0
	③2～4名	685 100.0	386 64.5	83 13.9	55 9.2	82 13.7	248 41.5	246 41.1	74 12.4	23 3.8	10 1.7	6 1.0
	④5～9名	558 100.0	215 60.6	72 20.3	35 9.9	49 13.8	141 39.7	152 42.8	30 8.5	8 2.3	7 2.0	6 1.7
	⑤10～29名	569 100.0	144 61.5	59 25.2	20 8.5	46 19.7	78 33.3	88 37.6	24 10.3	6 2.6	6 2.6	2 0.9
	⑥30～99名	324 100.0	59 64.8	20 22.0	5 5.5	22 24.2	31 34.1	31 34.1	4 4.4	0 0.0	4 4.4	2 2.2
	⑦100～299名	88 100.0	7 70.0	1 10.0	0 0.0	2 20.0	4 40.0	4 40.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	⑧300名以上	30 100.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	2 40.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

		問8-4、正社員を雇用しなかった理由										
		合計	①現状の人員で十分のため	②求める人材が確保できないため	③人材育成がむずかしいため	④パートや派遣社員で対応できるため	⑤採用するだけのゆとりがないため	⑥業況の先行きが不明なため	⑦事業を縮小しているため	⑧事業を整理しようと考えているため	⑨その他	不明
全体		2636 100.0	1011 61.6	265 16.1	143 8.7	241 14.7	649 39.5	653 39.8	198 12.1	77 4.7	35 2.1	19 1.2
業種	①建設業	355 100.0	139 58.9	49 20.8	33 14.0	19 8.1	102 43.2	126 53.4	31 13.1	13 5.5	4 1.7	2 0.8
	②出版・印刷業	116 100.0	43 57.3	10 13.3	12 16.0	12 16.0	35 46.7	35 46.7	13 17.3	4 5.3	2 2.7	0 0.0
	③製造業	180 100.0	60 60.0	16 16.0	10 10.0	20 20.0	43 43.0	40 40.0	13 13.0	6 6.0	3 3.0	1 1.0
	④卸売業	374 100.0	170 66.9	29 11.4	15 5.9	47 18.5	95 37.4	94 37.0	34 13.4	12 4.7	3 1.2	1 0.4
	⑤小売業	214 100.0	114 69.9	22 13.5	12 7.4	22 13.5	61 37.4	53 32.5	23 14.1	9 5.5	2 1.2	4 2.5
	⑥不動産業	229 100.0	119 71.7	18 10.8	6 3.6	20 12.0	47 28.3	44 26.5	21 12.7	9 5.4	3 1.8	4 2.4
	⑦情報・通信業	203 100.0	31 36.9	25 29.8	9 10.7	9 10.7	38 45.2	37 44.0	11 13.1	4 4.8	2 2.4	1 1.2
	⑧その他のサービス業	364 100.0	110 53.7	42 20.5	21 10.2	30 14.6	86 42.0	89 43.4	21 10.2	10 4.9	6 2.9	3 1.5
	⑨その他	570 100.0	214 62.8	50 14.7	24 7.0	61 17.9	135 39.6	128 37.5	29 8.5	10 2.9	9 2.9	3 0.9

		問8-5、新卒正社員の定着率について									
		合計	①5割未満	②5～6割台	③7割台	④8割台	⑤9割台	⑥新卒の正社員はいない	⑦その他	不明	
全体		2636 100.0	199 7.5	103 3.9	93 3.5	89 3.4	276 10.5	1613 61.2	97 3.7	166 6.3	
従業員数	①0名	136 100.0	1 0.7	0 0.0	0 0.0	1 0.7	1 0.7	100 73.5	11 8.1	22 16.2	
	②1名	209 100.0	5 2.4	1 0.5	0 0.0	3 1.4	6 2.9	162 77.5	8 3.8	24 11.5	
	③2～4名	685 100.0	23 3.4	9 1.3	8 1.2	6 0.9	40 5.8	529 77.2	23 3.4	47 6.9	
	④5～9名	558 100.0	32 5.7	21 3.8	10 1.8	10 1.8	65 11.6	368 65.9	20 3.6	32 5.7	
	⑤10～29名	569 100.0	71 12.5	32 5.6	26 4.6	30 5.3	89 15.6	285 50.1	18 3.2	18 3.2	
	⑥30～99名	324 100.0	48 14.8	25 7.7	33 10.2	28 8.6	49 15.1	121 37.3	10 3.1	10 3.1	
	⑦100～299名	88 100.0	14 15.9	9 10.2	12 13.6	8 9.1	18 20.5	24 27.3	3 3.4	0 0.0	
	⑧300名以上	30 100.0	3 10.0	2 6.7	2 10.0	3 10.0	7 23.3	5 16.7	3 10.0	1 3.3	

		問8-5、新卒正社員の定着率について									
		合計	①5割未満	②5～6割台	③7割台	④8割台	⑤9割台	⑥新卒の正社員はいない	⑦その他	不明	
全体		2636 100.0	199 7.5	103 3.9	93 3.5	89 3.4	276 10.5	1613 61.2	97 3.7	166 6.3	
業種	①建設業	355 100.0	26 7.3	11 3.1	14 3.9	12 3.4	33 9.3	232 65.4	5 1.4	22 6.2	
	②出版・印刷業	116 100.0	7 2.6	6 6.0	5 5.2	6 5.2	16 13.8	69 59.5	1 0.9	8 6.9	
	③製造業	180 100.0	6 3.3	5 2.8	5 3.9	5 2.8	30 16.7	104 57.8	12 6.7	11 6.1	
	④卸売業	374 100.0	27 7.2	6 1.6	9 2.4	12 3.2	25 6.7	256 68.4	15 4.0	24 6.4	
	⑤小売業	214 100.0	16 7.5	9 4.2	9 0.9	6 2.8	19 8.9	138 64.5	5 2.3	5 8.9	
	⑥不動産業	229 100.0	16 7.0	1 0.4	6 2.6	2 0.9	16 7.0	162 70.7	10 4.4	10 7.0	
	⑦情報・通信業	203 100.0	27 13.3	13 6.4	10 4.9	14 6.9	42 20.7	80 39.4	11 5.4	6 3.0	
	⑧その他のサービス業	364 100.0	35 9.6	27 7.4	22 6.0	9 2.5	33 9.1	209 57.4	12 3.3	17 4.7	
	⑨その他	570 100.0	43 7.5	23 4.0	17 3.0	22 3.9	59 10.4	347 60.9	25 4.4	34 6.0	

		問8-6（正社員）、人材確保における重視点										
		合計	①自社の社風になじむことができる人材	②職場でチームワークを尊重することができる人材	③人の話を聞き理解して行動できる人材	④状況を的確に把握し、行動することができる人材	⑤自社にない新しい発想を持った人材	⑥自社にない経験を有する人材	⑦専門的な知識を有する人材	⑧総額人件費抑制のための低コストの人材	⑨事業活動の変動に応じ調整しやすい人材	不明
全体		2636 100.0	1130 42.9	959 36.4	987 37.4	1077 40.9	277 10.5	127 4.8	1019 38.7	71 2.7	185 7.0	409 15.5
従業員数	①0名	136 100.0	25 18.4	15 11.0	28 20.6	29 21.3	8 5.9	2 1.5	24 17.6	1 0.7	6 4.4	75 55.1
	②1名	209 100.0	61 29.2	31 14.8	62 29.7	64 30.6	14 6.7	6 2.9	56 26.8	4 1.9	15 7.2	79 37.8
	③2～4名	685 100.0	238 34.7	174 25.4	230 33.6	227 33.1	68 9.9	30 4.4	248 36.2	21 3.1	55 8.0	154 22.5
	④5～9名	558 100.0	265 47.5	224 40.1	233 41.8	235 42.1	65 11.6	35 6.3	252 45.2	16 2.9	35 6.3	47 8.4
	⑤10～29名	569 100.0	300 52.7	271 47.6	236 41.5	273 48.0	69 12.1	30 5.3	241 42.4	18 3.2	48 8.4	26 4.6
	⑥30～99名	324 100.0	165 50.9	178 54.9	134 41.4	172 53.1	42 13.0	15 4.6	139 42.9	5 1.5	17 5.2	11 3.4
	⑦100～299名	88 100.0	48 54.5	41 46.6	39 44.3	53 60.2	7 8.0	6 6.8	39 44.3	3 3.4	5 5.7	1 1.1
	⑧300名以上	30 100.0	21 70.0	17 56.7	15 50.0	16 53.3	2 6.7	1 3.3	7 23.3	1 3.3	2 6.7	0 0.0

		問8-6 (正社員) 人材確保における重視点										
合計		①自社の社風になじむことができる人材	②職場でチームワークを尊重することができる人材	③人の話を聞き理解して行動できる人材	④状況を把握し、行動することができる人材	⑤自社にない新しい発送を持った人材	⑥自社にない経験を有する人材	⑦専門的な知識を有する人材	⑧総額人件費抑制のため低コストの人材	⑨事業活動の変動に応じやすい人材	不明	
全体	2636 100.0	1130 42.9	959 36.4	987 37.4	1077 40.9	277 10.5	127 4.8	1019 38.7	71 2.7	185 7.0	409 15.5	
業種	①建設業	355 100.0	151 42.5	132 37.2	136 38.3	142 40.0	28 7.9	13 3.7	144 40.6	12 3.4	20 5.6	65 18.3
	②出版・印刷業	116 100.0	53 45.7	50 43.1	48 41.4	43 37.1	18 15.5	9 7.8	41 35.3	4 3.4	4 3.4	13 11.2
	③製造業	180 100.0	79 43.9	65 36.1	67 37.2	82 45.6	26 14.4	7 3.9	72 40.0	4 2.2	11 6.1	20 11.1
	④卸売業	374 100.0	153 40.9	125 33.4	146 39.0	176 47.1	56 15.0	27 7.2	130 34.8	8 2.1	38 10.2	52 13.9
	⑤小売業	214 100.0	87 40.7	62 29.0	66 30.8	72 33.6	24 11.2	9 4.2	53 24.8	10 4.7	12 5.6	61 28.5
	⑥不動産業	229 100.0	88 38.4	56 24.5	63 27.5	83 36.2	20 8.7	11 4.8	76 33.2	5 2.2	17 7.4	57 24.9
	⑦情報・通信業	203 100.0	94 46.3	86 42.4	85 41.9	96 47.3	30 14.8	10 4.9	101 49.8	3 1.5	12 5.9	9 4.4
	⑧その他のサービス業	364 100.0	180 49.5	148 40.7	148 40.7	155 42.6	33 9.1	21 5.8	165 45.3	13 3.6	31 8.5	26 7.1
	⑨その他	570 100.0	236 41.4	227 39.8	223 39.1	215 37.7	40 7.0	18 3.2	228 40.0	10 1.8	38 6.7	94 16.5

		問8-6 (非正社員) 人材確保における重視点										
合計		①自社の社風になじむことができる人材	②職場でチームワークを尊重することができる人材	③人の話を聞き理解して行動できる人材	④状況を把握し、行動することができる人材	⑤自社にない新しい発送を持った人材	⑥自社にない経験を有する人材	⑦専門的な知識を有する人材	⑧総額人件費抑制のため低コストの人材	⑨事業活動の変動に応じやすい人材	不明	
全体	2636 100.0	623 23.6	791 30.0	657 24.9	524 19.9	94 3.6	186 7.1	518 19.7	485 18.4	325 12.3	939 35.6	
従業員数	①0名	136 100.0	16 11.8	16 11.8	29 21.3	17 12.5	5 3.7	5 20.6	28 13.2	18 10.3	14 50.7	
	②1名	209 100.0	35 16.7	30 14.4	45 21.5	52 24.9	5 2.4	8 3.8	28 13.4	28 12.4	26 46.9	
	③2~4名	685 100.0	130 19.0	150 21.9	139 20.3	122 17.8	23 3.4	38 5.5	138 20.1	104 15.2	79 11.5	293 42.8
	④5~9名	558 100.0	133 23.8	147 26.3	141 25.3	141 15.9	89 4.5	25 8.4	47 16.8	107 19.2	80 14.3	213 38.2
	⑤10~29名	569 100.0	151 26.5	222 39.0	150 26.4	129 22.7	25 4.4	51 9.0	118 20.7	117 20.6	63 11.1	165 29.0
	⑥30~99名	324 100.0	104 32.1	143 44.1	96 29.6	84 25.9	8 2.5	30 9.3	84 25.9	72 22.2	43 13.3	68 21.0
	⑦100~299名	88 100.0	31 35.2	50 56.8	34 38.6	18 20.5	2 2.3	6 6.8	17 19.3	26 29.5	16 18.2	12 13.6
	⑧300名以上	30 100.0	14 46.7	22 73.3	16 53.3	9 30.0	1 3.3	1 3.3	5 16.7	9 30.0	3 10.0	1 3.3

		問8-6 (非正社員) 人材確保における重視点										
合計		①自社の社風になじむことができる人材	②職場でチームワークを尊重することができる人材	③人の話を聞き理解して行動できる人材	④状況を把握し、行動することができる人材	⑤自社にない新しい発送を持った人材	⑥自社にない経験を有する人材	⑦専門的な知識を有する人材	⑧総額人件費抑制のため低コストの人材	⑨事業活動の変動に応じやすい人材	不明	
全体	2636 100.0	623 23.6	791 30.0	657 24.9	524 19.9	94 3.6	186 7.1	518 19.7	485 18.4	325 12.3	939 35.6	
業種	①建設業	355 100.0	57 16.1	80 22.5	70 19.7	68 19.2	14 3.9	28 7.9	71 20.0	51 14.4	38 10.7	168 47.3
	②出版・印刷業	116 100.0	24 20.7	24 20.7	27 23.3	21 18.1	6 5.2	6 12.1	23 19.8	29 25.0	15 12.9	41 35.3
	③製造業	180 100.0	43 23.9	68 37.8	52 28.9	34 18.9	3 1.7	10 5.6	25 13.9	43 23.9	24 13.3	56 31.1
	④卸売業	374 100.0	83 22.2	96 25.7	89 23.8	80 21.4	12 3.2	27 7.2	56 15.0	69 18.4	44 11.8	149 39.8
	⑤小売業	214 100.0	46 21.5	74 34.6	53 24.8	44 20.6	8 3.7	12 5.6	29 13.6	37 17.3	24 11.2	86 40.2
	⑥不動産業	229 100.0	47 20.5	41 17.9	43 18.8	39 17.0	8 3.5	14 6.1	30 13.1	38 16.6	27 11.8	104 45.4
	⑦情報・通信業	203 100.0	46 22.7	57 28.1	43 21.2	37 18.2	10 4.9	26 12.8	73 36.0	41 20.2	28 13.8	57 28.1
	⑧その他のサービス業	364 100.0	115 31.6	138 37.9	120 33.0	82 22.5	13 3.6	26 7.1	89 24.5	62 17.0	45 12.4	94 25.8
	⑨その他	570 100.0	158 27.7	207 36.3	158 27.7	114 20.0	20 3.5	25 4.4	117 20.5	109 19.1	78 13.7	167 29.3

		問9-1、従業員に対する教育訓練方法					不明	
合計		①計画的なOJT	②自社内で実施するOFF-JT	③自社以外の団体主催するOFF-JT	④計画的な教育訓練は行っていない	⑤その他	不明	
全体	2636 100.0	660 25.0	350 13.3	204 7.7	1177 44.7	53 2.0	192 7.3	
従業員数	①0名	136 100.0	10 7.4	6 4.4	0 0.0	63 46.3	13 9.6	44 32.4
	②1名	209 100.0	24 11.5	7 3.3	7 3.3	116 55.5	4 1.9	51 24.4
	③2~4名	685 100.0	103 15.0	61 8.9	43 6.3	410 59.9	12 1.8	56 8.2
	④5~9名	558 100.0	145 26.0	74 13.3	46 8.2	265 47.5	10 1.8	18 3.2
	⑤10~29名	569 100.0	184 32.3	101 17.8	55 9.7	215 37.8	7 1.2	7 1.2
	⑥30~99名	324 100.0	130 40.1	72 22.2	39 12.0	75 23.1	5 1.5	3 0.9
	⑦100~299名	88 100.0	44 50.0	19 21.6	7 8.0	16 18.2	2 2.3	0 0.0
	⑧300名以上	30 100.0	13 43.3	8 26.7	5 16.7	4 13.3	0 0.0	0 0.0

	合計	問9-1、従業員に対する教育訓練方法					不明	
		①計画的なOJT	②自社内で実施するOFF-JT	③自社以外の団体が主催するOFF-JT	④計画的な教育訓練は行っていない	⑤その他		
全体	2636 100.0	660 25.0	350 13.3	204 7.7	1177 44.7	53 2.0	192 7.3	
業種	①建設業	355 100.0	64 18.0	45 12.7	43 12.1	160 45.1	14 3.9	29 8.2
	②出版・印刷業	116 100.0	24 20.7	10 8.6	4 3.4	69 59.5	4 3.4	5 4.3
	③製造業	180 100.0	44 24.4	22 12.2	12 6.7	85 47.2	4 2.2	13 7.2
	④卸売業	374 100.0	79 21.1	40 10.7	21 5.6	207 55.3	4 1.1	23 6.1
	⑤小売業	214 100.0	45 21.0	21 9.8	15 7.0	99 46.3	3 1.4	31 14.5
	⑥不動産業	229 100.0	43 18.8	18 7.9	16 7.0	118 51.5	3 1.3	31 13.5
	⑦情報・通信業	203 100.0	77 37.9	43 21.2	26 12.8	56 27.6	1 0.5	0 0.0
	⑧その他のサービス業	364 100.0	113 31.0	66 18.1	13 3.6	148 40.7	6 1.6	18 4.9
	⑨その他	570 100.0	164 28.8	85 14.9	51 8.9	223 39.1	14 2.5	33 5.8

	合計	問9-2、従業員育成時の重視点											不明	
		①職業意識・勤勞意欲	②チャレンジ精神	③柔軟な発想	④マナー社会常識	⑤遵法精神・コンプライアンス意識	⑥業務に役立つ専門知識や技能	⑦コミュニケーション能力	⑧語学力	⑨企画・立案力	⑩理解力・判断力	⑪リーダーシップ		
全体	2636 100.0	1373 52.1	467 17.7	572 21.7	756 28.7	260 9.9	1202 45.6	756 28.7	64 2.4	329 12.5	736 27.9	153 5.8	215 8.2	
従業員数	①0名	136 100.0	41 30.1	10 7.4	21 15.4	26 19.1	4 2.9	26 19.1	19 14.0	6 4.4	9 6.6	22 16.2	2 1.5	61 44.9
	②1名	209 100.0	94 45.0	28 13.4	53 25.4	53 25.4	8 3.8	59 28.2	43 20.6	1 0.5	22 10.5	57 27.3	8 3.8	46 22.0
	③2～4名	685 100.0	348 50.8	110 16.1	171 25.0	202 29.5	49 7.2	309 45.1	150 21.9	19 2.8	104 15.2	175 25.5	21 3.1	63 9.2
	④5～9名	558 100.0	315 56.5	117 21.0	127 22.8	156 28.0	52 9.3	265 47.5	159 28.5	22 3.9	66 11.8	193 34.6	24 4.3	20 3.6
	⑤10～29名	569 100.0	340 59.8	98 17.2	116 20.4	179 31.5	64 11.2	280 49.2	202 35.5	10 1.8	78 13.7	176 30.9	40 7.0	9 1.6
	⑥30～99名	324 100.0	168 51.9	72 22.2	52 16.0	102 31.5	56 17.3	190 58.6	120 37.0	5 1.5	37 11.4	87 26.9	32 9.9	3 0.9
	⑦100～299名	88 100.0	38 43.2	24 27.3	18 20.5	24 27.3	17 19.3	45 51.1	43 48.9	0 0.0	8 9.1	14 15.9	16 18.2	0 0.0
	⑧300名以上	30 100.0	15 50.0	5 16.7	5 16.7	8 26.7	7 23.3	17 56.7	14 46.7	1 3.3	1 3.3	3 10.0	8 26.7	0 0.0

	合計	問9-2、従業員育成時の重視点											不明	
		①職業意識・勤勞意欲	②チャレンジ精神	③柔軟な発想	④マナー社会常識	⑤遵法精神・コンプライアンス意識	⑥業務に役立つ専門知識や技能	⑦コミュニケーション能力	⑧語学力	⑨企画・立案力	⑩理解力・判断力	⑪リーダーシップ		
全体	2636 100.0	1373 52.1	467 17.7	572 21.7	756 28.7	260 9.9	1202 45.6	756 28.7	64 2.4	329 12.5	736 27.9	153 5.8	215 8.2	
業種	①建設業	355 100.0	217 61.1	45 12.7	71 20.0	103 29.0	36 10.1	189 53.2	66 18.6	2 0.6	18 5.1	119 33.5	26 7.3	30 8.5
	②出版・印刷業	116 100.0	65 56.0	32 27.6	27 23.3	25 21.5	12 10.3	46 39.7	6 23.3	0 0.0	26 22.4	36 31.0	8 6.9	5 4.3
	③製造業	180 100.0	103 57.2	42 23.3	42 26.1	37 20.6	37 20.6	15 8.3	84 46.7	4 25.0	4 12.2	68 37.8	5 2.8	12 6.7
	④卸売業	374 100.0	191 51.1	86 23.0	86 23.0	87 25.7	22 5.9	158 42.2	98 26.2	21 5.6	63 16.8	110 29.4	14 3.7	30 8.0
	⑤小売業	214 100.0	110 51.4	50 23.4	48 22.4	71 33.2	20 9.3	76 35.5	57 26.6	3 1.4	23 10.7	41 19.2	9 4.2	29 13.6
	⑥不動産業	229 100.0	106 46.3	33 14.4	43 18.8	43 29.7	43 12.7	86 37.6	55 24.0	3 1.3	25 10.9	62 27.1	6 3.5	37 16.2
	⑦情報・通信業	203 100.0	93 45.8	42 20.7	42 20.7	42 30.0	28 13.8	120 59.1	91 44.8	1 0.5	26 12.8	42 20.7	19 9.4	3 1.5
	⑧その他のサービス業	364 100.0	177 48.6	82 22.5	82 22.5	102 28.0	53 14.6	180 49.5	122 33.5	7 1.9	54 14.8	106 29.1	22 6.0	19 5.2
	⑨その他	570 100.0	297 52.1	82 14.4	82 14.4	121 21.2	184 32.3	42 7.4	251 44.0	23 4.0	69 12.1	145 25.4	41 7.2	40 7.0

	合計	問9-3、従業員育成における問題点									不明	
		①指導する人材が不足している	②人材育成を行う時間が少ない	③人材を育成しても辞めてしまう	④鍛えがたい人材が集まらない	⑤適切な教育訓練機関がない	⑥育成を行う金銭的余裕がない	⑦人材育成の方法がわからない	⑧技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	⑨その他		
全体	2636 100.0	811 30.8	829 31.4	378 14.3	467 17.7	151 5.7	604 22.9	85 3.2	43 1.6	156 5.9	619 23.5	
従業員数	①0名	136 100.0	9 6.6	11 8.1	9 6.6	12 8.8	2 1.5	25 18.4	3 2.2	1 0.7	15 11.0	78 57.4
	②1名	209 100.0	24 11.5	39 18.7	22 10.5	29 13.9	7 3.3	49 23.4	2 1.0	3 1.4	15 7.2	84 40.2
	③2～4名	685 100.0	108 15.8	190 27.7	74 10.8	96 14.0	35 5.1	183 26.7	25 3.6	14 2.0	52 7.6	196 28.6
	④5～9名	558 100.0	171 30.6	211 37.8	80 14.3	123 22.0	23 4.1	132 23.7	18 3.2	10 1.8	31 5.6	103 18.5
	⑤10～29名	569 100.0	257 45.2	211 37.1	99 17.4	128 22.5	50 8.8	138 24.3	22 3.9	10 1.8	22 3.9	90 15.8
	⑥30～99名	324 100.0	166 51.2	112 34.6	62 19.1	53 16.4	29 9.0	57 17.6	11 3.4	2 0.6	13 4.0	33 10.2
	⑦100～299名	88 100.0	54 61.4	34 38.6	22 25.0	21 23.9	4 4.5	7 8.0	4 4.5	2 2.3	4 4.5	12 13.6
	⑧300名以上	30 100.0	15 50.0	13 43.3	7 23.3	7 16.7	5 3.3	4 13.3	0 0.0	0 0.0	3 10.0	3 10.0

		問9-3、従業員育成における問題点										
		合計	①指導する人材が不足している	②人材育成を行う時間が少ない	③人材を育成しても辞めてしまう	④鍛えがたい人材が集まらない	⑤適切な教育訓練機関がない	⑥育成を行う金銭的余裕がない	⑦人材育成の方法がわからない	⑧技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	⑨その他	不明
全体		2636 100.0	811 30.8	829 31.4	378 14.3	467 17.7	151 5.7	604 22.9	85 3.2	43 1.6	156 5.9	619 23.5
業種	①建設業	355 100.0	102 28.7	108 30.4	62 17.5	75 21.1	24 6.8	93 26.2	15 4.2	3 0.8	21 5.9	74 20.8
	②出版・印刷業	116 100.0	41 35.3	47 40.5	7 6.0	14 12.1	6 5.2	28 24.1	2 1.7	1 0.9	11 9.5	19 16.4
	③製造業	180 100.0	70 38.9	73 40.6	15 8.3	37 20.6	16 8.9	44 24.4	5 2.8	3 1.7	8 4.4	33 18.3
	④卸売業	374 100.0	100 26.7	121 32.4	30 8.0	67 17.9	18 4.8	74 19.8	18 4.8	7 1.9	23 6.1	89 23.8
	⑤小売業	214 100.0	55 25.7	65 30.4	30 14.0	27 12.6	16 7.5	50 23.4	9 4.2	0 0.0	8 3.7	65 30.4
	⑥不動産業	229 100.0	47 20.5	53 23.1	22 9.6	30 13.1	11 4.8	27 11.8	5 2.2	2 0.9	25 10.9	88 38.4
	⑦情報・通信業	203 100.0	89 43.8	71 35.0	37 18.2	43 21.2	13 6.4	77 37.9	5 2.5	11 5.4	5 2.5	23 11.3
	⑧その他のサービス業	364 100.0	133 36.5	132 36.3	66 18.1	75 20.6	21 5.8	89 24.5	15 4.1	8 2.2	8 2.2	71 19.5
	⑨その他	570 100.0	168 29.5	152 26.7	107 18.8	97 17.0	26 4.6	114 20.0	11 1.9	7 1.2	45 7.9	142 24.9

② 雇用・経営実態調査（設問間クロス集計）

	合計	問5、事業の見通し					
		①好調に 推移する	②横ばい で推移する	③悪化する	④わから ない	不明	
全体	2636 100.0	360 13.7	1258 47.7	522 19.8	410 15.6	86 3.3	
問2-1、平成 22年度の売上 高の3年前と の比較	①増加	526 100.0	180 34.2	255 48.5	30 5.7	46 8.7	15 2.9
	②横ばい	587 100.0	53 9.0	363 61.8	82 14.0	74 12.6	15 2.6
	③減少	1431 100.0	98 6.8	614 42.9	405 28.3	272 19.0	42 2.9

	合計	問5、事業の見通し					
		①好調に 推移する	②横ばい で推移する	③悪化する	④わから ない	不明	
全体	2636 100.0	360 13.7	1258 47.7	522 19.8	410 15.6	86 3.3	
問2-2、平成 22年度の経常 利益の3年前 との比較	①増加	474 100.0	171 36.1	217 45.8	29 6.1	45 9.5	12 2.5
	②横ばい	591 100.0	62 10.5	375 63.5	71 12.0	66 11.2	17 2.9
	③減少	1397 100.0	94 6.7	595 42.6	403 28.8	267 19.1	38 2.7

	合計	問7-1、円高の影響について					
		①好影響	②悪影響	③影響は ない	④わから ない	不明	
全体	2636 100.0	139 5.3	707 26.8	1222 46.4	502 19.0	66 2.5	
問2-1、平成 22年度の売上 高の3年前と の比較	①増加	526 100.0	55 10.5	108 20.5	268 51.0	82 15.6	13 2.5
	②横ばい	587 100.0	28 4.8	146 24.9	301 51.3	107 18.2	5 0.9
	③減少	1431 100.0	52 3.6	440 30.7	610 42.6	293 20.5	36 2.5

	合計	問7-1、円高の影響について					
		①好影響	②悪影響	③影響は ない	④わから ない	不明	
全体	2636 100.0	139 5.3	707 26.8	1222 46.4	502 19.0	66 2.5	
問2-2、平成 22年度の経常 利益の3年前 との比較	①増加	474 100.0	52 11.0	98 20.7	251 53.0	63 13.3	10 2.1
	②横ばい	591 100.0	36 6.1	127 21.5	317 53.6	103 17.4	8 1.4
	③減少	1397 100.0	47 3.4	439 31.4	582 41.7	298 21.3	31 2.2

	合計	問7-2、円高に対して、対応もしくは検討した項目							
		①円価格を維持する（外貨建て輸出価格の引き上げ）	②円価格を引き下げる（外貨建て輸出価格の維持）	③海外生産比率を上げる	④海外生産拠点の拡充・新設	⑤海外調達を増やす	⑥海外調達国を見直す	⑦海外調達企業を見直す	
全体	2636 100.0	41 1.6	42 1.6	46 1.7	53 2.0	112 4.2	36 1.4	46 1.7	
問7-1、円高の影響について	①好影響	139 100.0	6 4.3	4 2.9	13 9.4	12 8.6	30 21.6	3 2.2	12 8.6
	②悪影響	707 100.0	19 2.7	28 4.0	18 2.5	20 2.8	41 5.8	19 2.7	17 2.4
	③影響はない	1222 100.0	11 0.9	6 0.5	11 0.9	19 1.6	36 2.9	13 1.1	14 1.1
	④わからない	502 100.0	5 1.0	4 0.8	3 0.6	2 0.4	4 0.8	0 0.0	3 0.6

	合計	問7-2、円高に対して、対応もしくは検討した項目							
		⑧輸入を拡大する	⑨国内の生産部門合理化によるコスト削減を図る	⑩国内生産を縮小する	⑪為替変動のリスク回避を行う（先物や先渡しなどのデリバティブ取引など）	⑫対策はない	⑬その他	不明	
全体	2636 100.0	111 4.2	96 3.6	23 0.9	46 1.7	1650 62.6	70 2.7	519 19.7	
問7-1、円高の影響について	①好影響	139 100.0	43 30.9	3 2.2	2 1.4	14 10.1	35 25.2	6 4.3	16 11.5
	②悪影響	707 100.0	40 5.7	52 7.4	15 2.1	20 2.8	411 58.1	27 3.8	92 13.0
	③影響はない	1222 100.0	24 2.0	31 2.5	3 0.2	9 0.7	820 67.1	26 2.1	267 21.8
	④わからない	502 100.0	3 0.6	9 1.8	3 0.6	3 0.6	379 75.5	10 2.0	87 17.3

	合計	問8-1、正社員の雇用実績			
		①あった	②なかった	不明	
全体	2636 100.0	955 36.2	1642 62.3	39 1.5	
問2-1、平成22年度の売上高の3年前との比較	①増加	526 100.0	323 61.4	198 37.6	5 1.0
	②横ばい	587 100.0	190 32.4	392 66.8	5 0.9
	③減少	1431 100.0	399 27.9	1011 70.6	21 1.5

	合計	問8-1、正社員の雇用実績			
		①あった	②なかった	不明	
全体	2636 100.0	955 36.2	1642 62.3	39 1.5	
問2-2、平成22年度の経常利益の3年前との比較	①増加	474 100.0	284 59.9	188 39.7	2 0.4
	②横ばい	591 100.0	226 38.2	359 60.7	6 1.0
	③減少	1397 100.0	386 27.6	993 71.1	18 1.3

	合計	問8-1、正社員の雇用実績			
		①あった	②なかった	不明	
全体	2636 100.0	955 36.2	1642 62.3	39 1.5	
問5、事業の見通し	①好調に推移する	360 100.0	223 61.9	136 37.8	1 0.3
	②横ばいで推移する	1258 100.0	472 37.5	778 61.8	8 0.6
	③悪化する	522 100.0	119 22.8	399 76.4	4 0.8
	④わからない	410 100.0	116 28.3	289 70.5	5 1.2

	合計	問2-1、平成22年度の売上高の3年前と				
		①増加	②横ばい	③減少	不明	
全体	2636 100.0	526 20.0	587 22.3	1431 54.3	92 3.5	
問8-5、新卒正社員の定着率について	①5割未満	199 100.0	55 27.6	41 20.6	100 50.3	3 1.5
	②5～6割台	103 100.0	24 23.3	24 23.3	55 53.4	0 0.0
	③7割台	93 100.0	17 18.3	20 21.5	55 59.1	1 1.1
	④8割台	89 100.0	18 20.2	17 19.1	52 58.4	2 2.2
	⑤9割台	276 100.0	65 23.6	69 25.0	140 50.7	2 0.7
	⑥新卒の正社員はいない	1613 100.0	298 18.5	363 22.5	897 55.6	55 3.4
	⑦その他	97 100.0	23 23.7	27 27.8	39 40.2	8 8.2

	合計	問2-2、平成22年度の経常利益の3年前と				
		①増加	②横ばい	③減少	不明	
全体	2636 100.0	474 18.0	591 22.4	1397 53.0	174 6.6	
問8-5、新卒正社員の定着率について	①5割未満	199 100.0	43 21.6	44 22.1	103 51.8	9 4.5
	②5～6割台	103 100.0	22 21.4	32 31.1	47 45.6	2 1.9
	③7割台	93 100.0	20 21.5	21 22.6	49 52.7	3 3.2
	④8割台	89 100.0	15 16.9	21 23.6	52 58.4	1 1.1
	⑤9割台	276 100.0	61 22.1	60 21.7	145 52.5	10 3.6
	⑥新卒の正社員はいない	1613 100.0	275 17.0	365 22.6	874 54.2	99 6.1
	⑦その他	97 100.0	17 17.5	23 23.7	45 46.4	12 12.4

	合計	問8-1、正社員の雇用実績			
		①あった	②なかった	不明	
全体	2636 100.0	955 36.2	1642 62.3	39 1.5	
問8-5、新卒 正社員の定着 率について	①5割未満	199 100.0	130 65.3	69 34.7	0 0.0
	②5～6割台	103 100.0	71 68.9	32 31.1	0 0.0
	③7割台	93 100.0	65 69.9	27 29.0	1 1.1
	④8割台	89 100.0	56 62.9	33 37.1	0 0.0
	⑤9割台	276 100.0	123 44.6	151 54.7	2 0.7
	⑥新卒の正社員は いない	1613 100.0	433 26.8	1175 72.8	5 0.3
	⑦その他	97 100.0	42 43.3	55 56.7	0 0.0

	合計	問5、事業の見通し					
		①好調に 推移する	②横ばい で推移す る	③悪化す る	④わから ない	不明	
全体	2636 100.0	360 13.7	1258 47.7	522 19.8	410 15.6	86 3.3	
問8-5、新卒 正社員の定着 率について	①5割未満	199 100.0	39 19.6	98 49.2	29 14.6	27 13.6	6 3.0
	②5～6割台	103 100.0	14 13.6	59 57.3	17 16.5	11 10.7	2 1.9
	③7割台	93 100.0	10 10.8	55 59.1	10 10.8	17 18.3	1 1.1
	④8割台	89 100.0	14 15.7	46 51.7	18 20.2	8 9.0	3 3.4
	⑤9割台	276 100.0	45 16.3	150 54.3	45 16.3	28 10.1	8 2.9
	⑥新卒の正社員は いない	1613 100.0	196 12.2	757 46.9	346 21.5	281 17.4	33 2.0
	⑦その他	97 100.0	23 23.7	39 40.2	18 18.6	12 12.4	5 5.2

	合計	問9-1、従業員に対する教育訓練方法						
		①計画的 なOJT	②自社内 で実施す るOFF-JT	③自社以 外の団体 が主催す るOFF-JT	④計画的 な教育訓 練は行っ ていない	⑤その他	不明	
全体	2636 100.0	660 25.0	350 13.3	204 7.7	1177 44.7	53 2.0	192 7.3	
問8-5、新卒 正社員の定着 率について	①5割未満	199 100.0	70 35.2	43 21.6	14 7.0	66 33.2	1 0.5	5 2.5
	②5～6割台	103 100.0	37 35.9	29 28.2	7 6.8	30 29.1	0 0.0	0 0.0
	③7割台	93 100.0	33 35.5	18 19.4	16 17.2	24 25.8	2 2.2	0 0.0
	④8割台	89 100.0	30 33.7	27 30.3	8 9.0	20 22.5	3 3.4	1 1.1
	⑤9割台	276 100.0	97 35.1	50 18.1	30 10.9	89 32.2	5 1.8	5 1.8
	⑥新卒の正社員は いない	1613 100.0	342 21.2	155 9.6	111 6.9	870 53.9	31 1.9	104 6.4
	⑦その他	97 100.0	23 23.7	14 14.4	9 9.3	35 36.1	9 9.3	7 7.2

	合計	問9-2、従業員育成時の重視点							
		①職業意識・勤労意欲	②チャレンジ精神	③柔軟な発想	④マナー社会常識	⑤遵法精神・コンプライアンス意識	⑥業務に役立つ専門知識や技能	⑦コミュニケーション能力	
全体	2636 100.0	1373 52.1	467 17.7	572 21.7	756 28.7	260 9.9	1202 45.6	756 28.7	
問8-5、新卒正社員の定着率について	①5割未満	199 100.0	106 53.3	36 18.1	41 20.6	63 31.7	27 13.6	102 51.3	75 37.7
	②5～6割台	103 100.0	56 54.4	28 27.2	18 17.5	32 31.1	15 14.6	51 49.5	47 45.6
	③7割台	93 100.0	52 55.9	21 22.6	21 22.6	24 25.8	12 12.9	52 55.9	33 35.5
	④8割台	89 100.0	52 58.4	19 21.3	18 20.2	25 28.1	11 12.4	48 53.9	31 34.8
	⑤9割台	276 100.0	150 54.3	62 22.5	60 21.7	86 31.2	33 12.0	154 55.8	85 30.8
	⑥新卒の正社員はいない	1613 100.0	836 51.8	257 15.9	374 23.2	455 28.2	140 8.7	709 44.0	431 26.7
	⑦その他	97 100.0	50 51.5	20 20.6	14 14.4	31 32.0	13 13.4	42 43.3	26 26.8

	合計	問9-2、従業員育成時の重視点				
		⑨企画立案力	⑩理解力・判断力	⑪リーダーシップ	不明	
全体	2636 100.0	329 12.5	736 27.9	153 5.8	215 8.2	
問8-5、新卒正社員の定着率について	①5割未満	199 100.0	25 12.6	68 34.2	23 11.6	2 1.0
	②5～6割台	103 100.0	13 12.6	28 27.2	8 7.8	1 1.0
	③7割台	93 100.0	13 14.0	21 22.6	10 10.8	3 3.2
	④8割台	89 100.0	8 9.0	28 31.5	12 13.5	1 1.1
	⑤9割台	276 100.0	41 14.9	71 25.7	13 4.7	4 1.4
	⑥新卒の正社員はいない	1613 100.0	200 12.4	472 29.3	73 4.5	138 8.6
	⑦その他	97 100.0	12 12.4	19 19.6	5 5.2	12 12.4

	合計	問9-3、従業員育成における問題点							
		①指導する人材が不足している	②人材育成を行う時間が少ない	③人材を育成しても辞めてしまう	④鍛えがたい人材が集まらない	⑤適切な教育訓練機関がない	⑥育成を行う金銭的余裕がない	⑦人材育成の方法がわからない	
全体	2636 100.0	811 30.8	829 31.4	378 14.3	467 17.7	151 5.7	604 22.9	85 3.2	
問8-5、新卒正社員の定着率について	①5割未満	199 100.0	97 48.7	83 41.7	72 36.2	46 23.1	11 5.5	48 24.1	11 5.5
	②5～6割台	103 100.0	53 51.5	38 36.9	25 24.3	31 30.1	9 8.7	23 22.3	4 3.9
	③7割台	93 100.0	50 53.8	29 31.2	19 20.4	24 25.8	9 9.7	11 11.8	3 3.2
	④8割台	89 100.0	37 41.6	31 34.8	11 12.4	22 24.7	9 10.1	18 20.2	0 0.0
	⑤9割台	276 100.0	103 37.3	93 33.7	14 5.1	36 13.0	18 6.5	56 20.3	11 4.0
	⑥新卒の正社員はいない	1613 100.0	421 26.1	514 31.9	211 13.1	267 16.6	85 5.3	407 25.2	50 3.1
	⑦その他	97 100.0	30 30.9	22 22.7	11 11.3	13 13.4	5 5.2	18 18.6	3 3.1

	合計	問9-3、従業員育成における問題点			
		⑧技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	⑨その他	不明	
全体	2636 100.0	43 1.6	156 5.9	619 23.5	
問8-5、新卒正社員の定着率について	①5割未満	199 100.0	5 2.5	5 2.5	19 9.5
	②5～6割台	103 100.0	1 1.0	6 5.8	7 6.8
	③7割台	93 100.0	2 2.2	2 2.2	9 9.7
	④8割台	89 100.0	0 0.0	4 4.5	13 14.6
	⑤9割台	276 100.0	4 1.4	17 6.2	64 23.2
	⑥新卒の正社員はいない	1613 100.0	31 1.9	95 5.9	395 24.5
	⑦その他	97 100.0	0 0.0	21 21.6	17 17.5

豊島区

産業振興計画改定に向けた  
区内雇用・経営状況実態調査  
報告書

平成 24 年 3 月

発行 豊島区

編集 豊島区 文化商工部 生活産業課

電話 03-5992-7089

調査受託会社 株式会社帝国データバンク