

産業振興計画改定に向けた
区内雇用・経営状況実態調査
(概要版)

報告書

平成 24 年 3 月

豊島区

目次

第1章	はじめに	1
1-1	本調査の目的	1
第2章	区内事業所における実態の把握	1
2-1	調査の概要	1
2-2	調査結果	2
(1)	近年の業績	2
(2)	事業上の課題	2
(3)	今後の経営方針	3
(4)	今後の事業見通し	3
(5)	災害対策状況	4
(6)	円高の影響	6
(7)	雇用・人材育成の状況	8
第3章	区内の学校における就職支援活動の状況	14
3-1	調査の概要	14
3-2	調査結果	15
(1)	学生の就職状況	15
(2)	学校の就職活動支援	15
(3)	学生の中小企業に対する就職意識	16
(4)	行政への要望・意見	19

第1章 はじめに

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月の東日本大震災以降、国内経済が大きな被害を受けているほか、従来から進行していた海外への生産拠点等の加速が懸念されている。

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。

あわせて区内の大学等の就職活動支援に関する取組状況を把握することで、今後の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。

第2章 区内事業所における実態の把握

2-1 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¹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

有効回答件数 2,636 件（有効回答率 46.9%）

¹ 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。

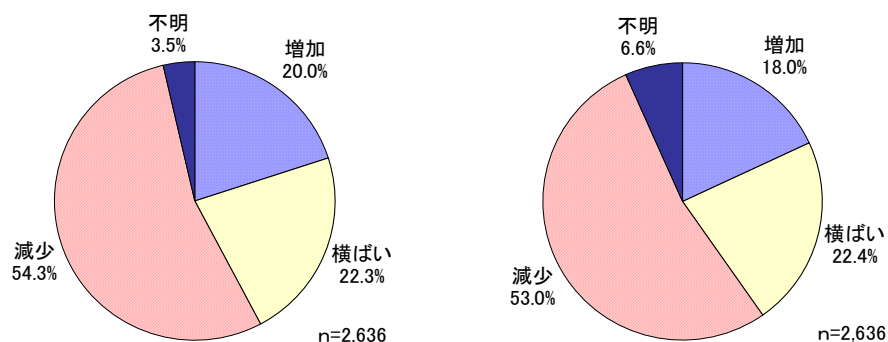
2-2 調査結果

(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 1）

図 1 3年前と比較した営業状況（左図：売上高 右図：経常利益）

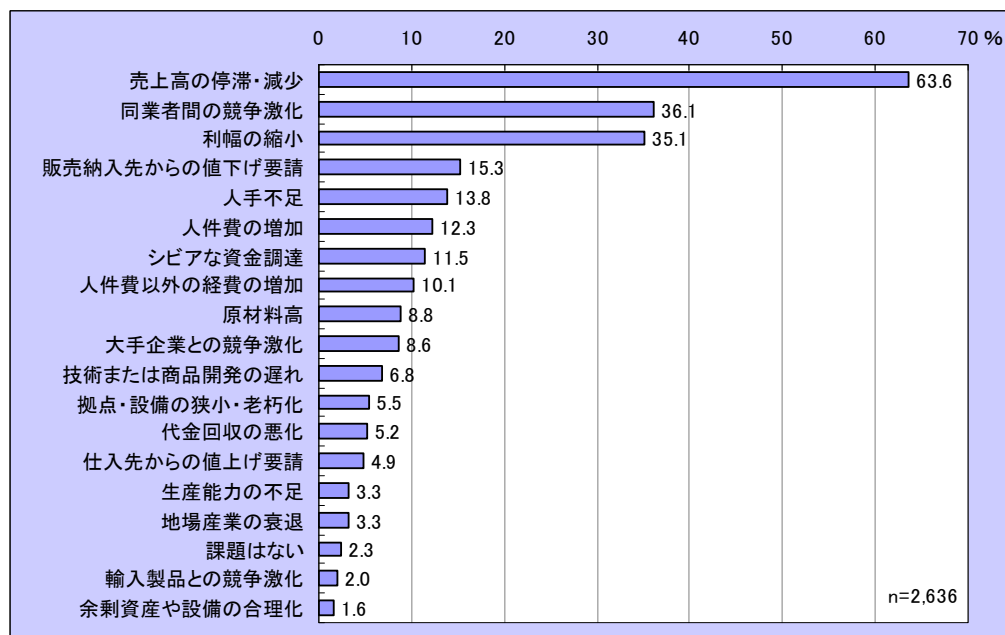


(2) 事業上の課題

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。（図 2）

図 2 事業上の課題

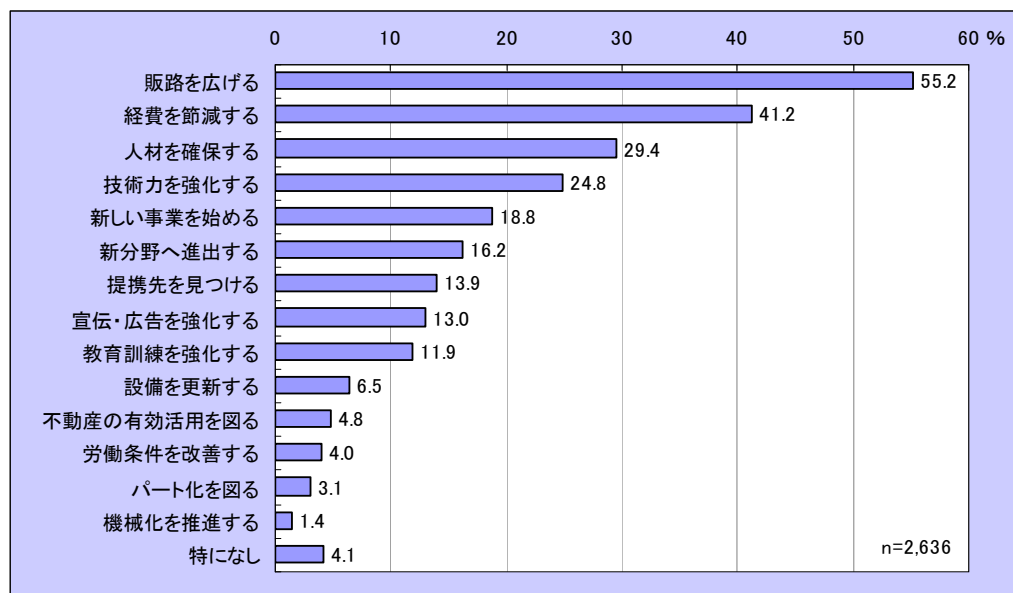


(3) 今後の経営方針

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 3)

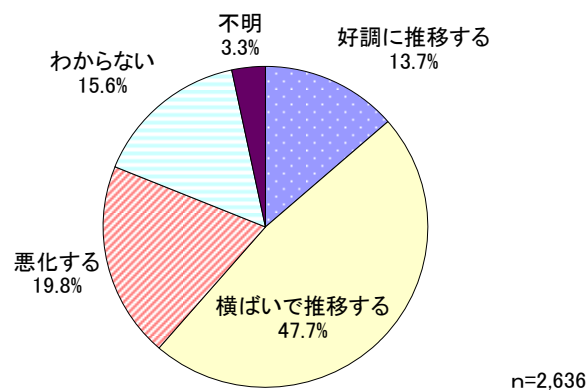
図 3 今後の経営方針



(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 4)

図 4 今後の事業見通し



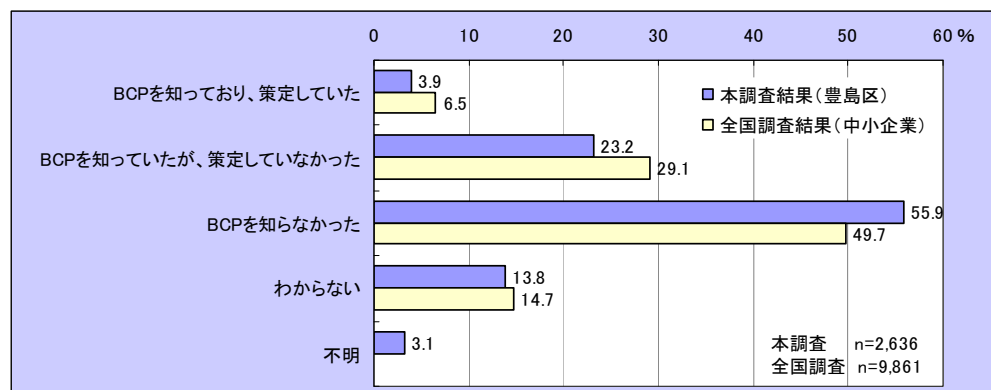
(5) 災害対策状況

① B C P²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に対し、2011年6月に実施した調査結果と比べてみると、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 5)

図 5 B C Pについての認知



② 今後の災害対策

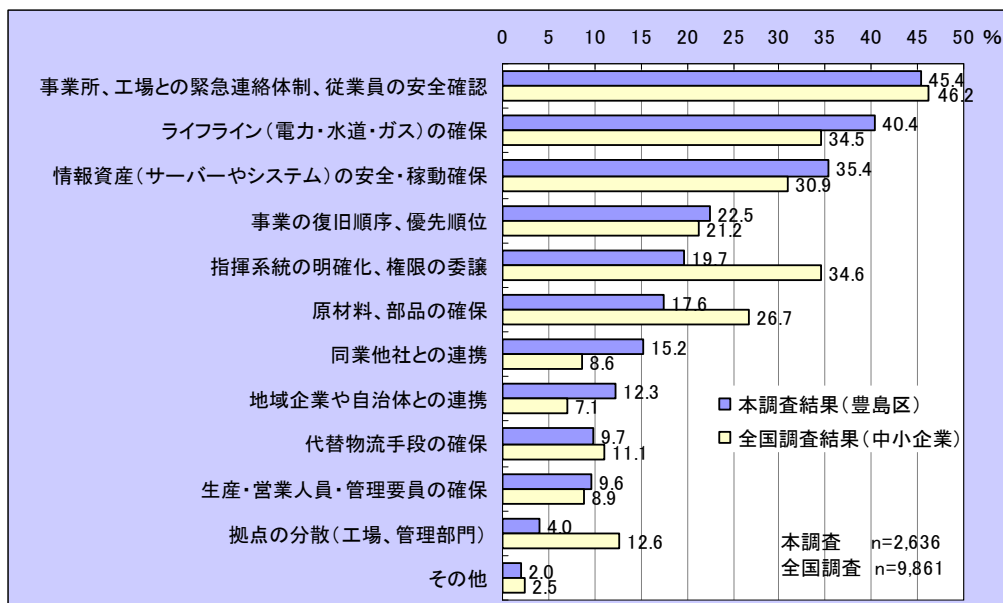
今後の災害対策としては、「事業所、工場との緊急連絡体制、従業員の安全確認」(45.4%)が最も多く、「ライフラインの確保」(40.4%)、「情報資産の安全・稼働確保」(35.4%)が続いた。(図 6)

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが2011年6月に全国の企業に対し実施した調査結果と比べてみると、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。

² 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 6 今後の災害対策



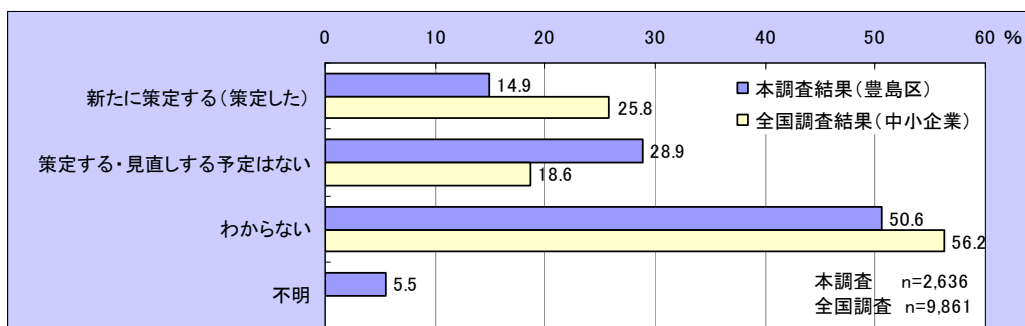
③ 今後のBCPへの対応

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 7)

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが2011年6月に全国の企業に対し実施した調査結果と比べてみると、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 7 今後のBCPへの対応



(6) 円高の影響

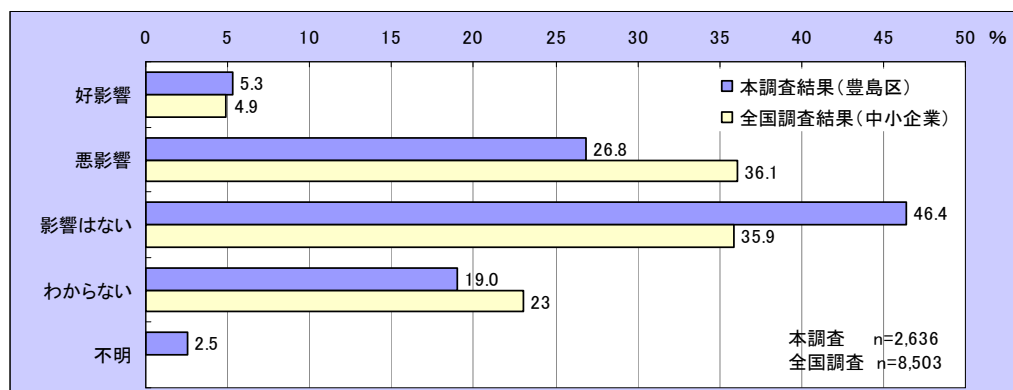
① 昨今の円高の影響

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8)

本調査の結果を、(株)帝国データバンクが2011年8月に全国の企業に対し実施した調査結果と比べてみると、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8 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9)

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2011年8月に全国の企業に対し実施した調査結果と比べてみると、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10)

図9 円高への対応策

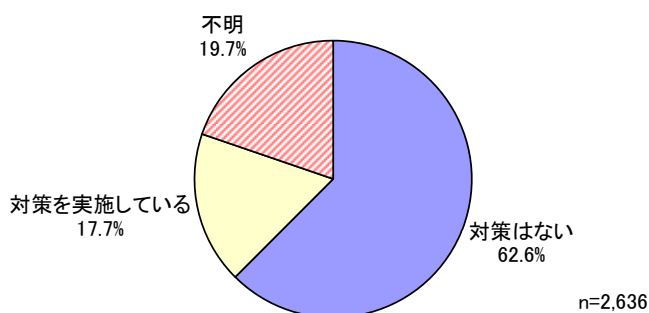
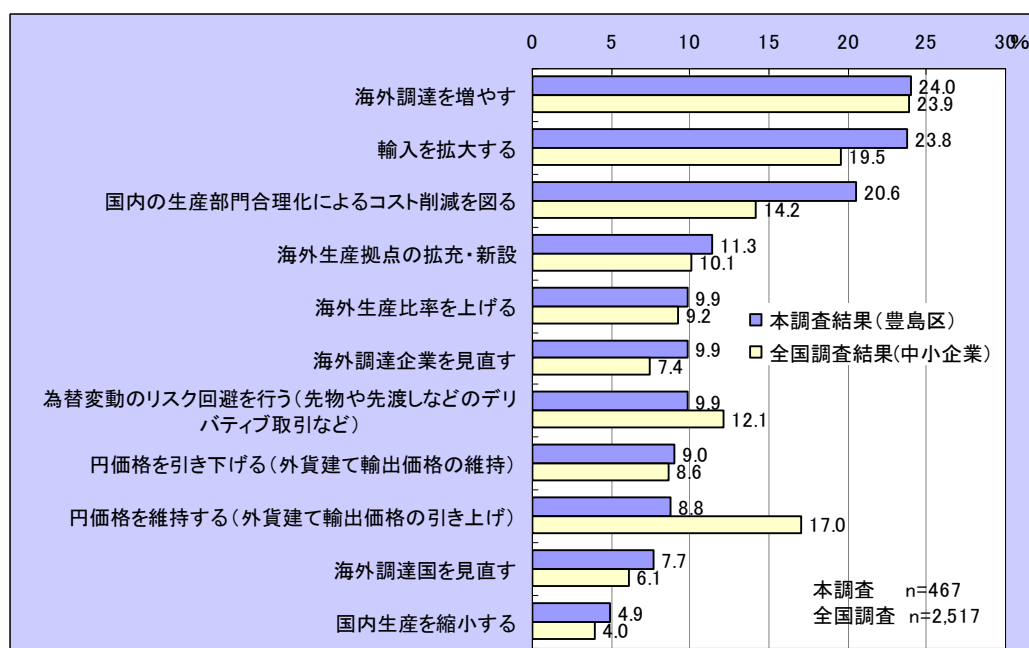


図10 円高への具体的な対応策



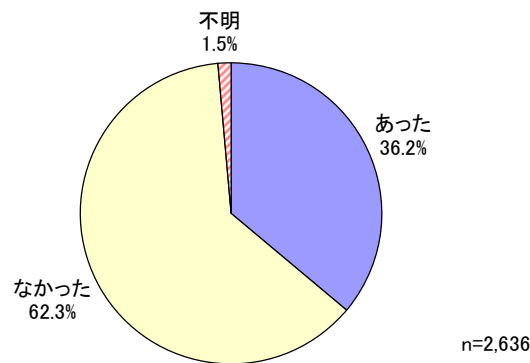
(7) 雇用・人材育成の状況

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11)

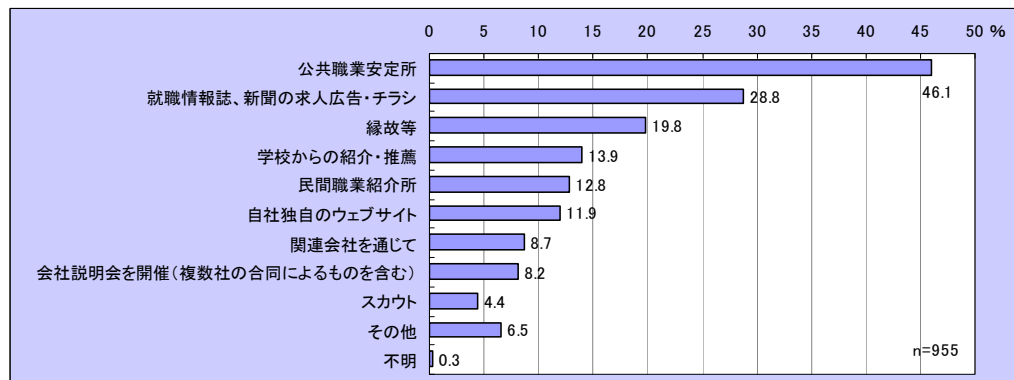
図11 直近1年の正社員の雇用実績



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12)

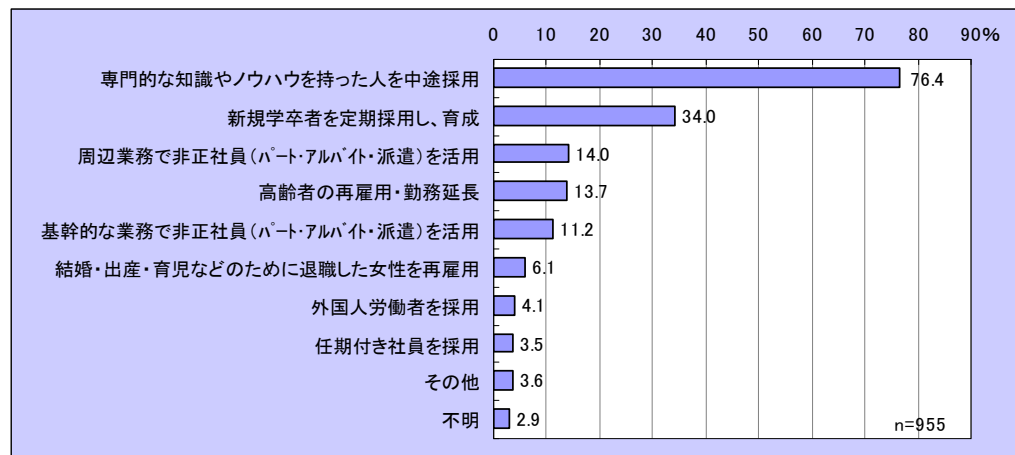
図12 直近1年の正社員の雇用実績円高への対応策



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13)

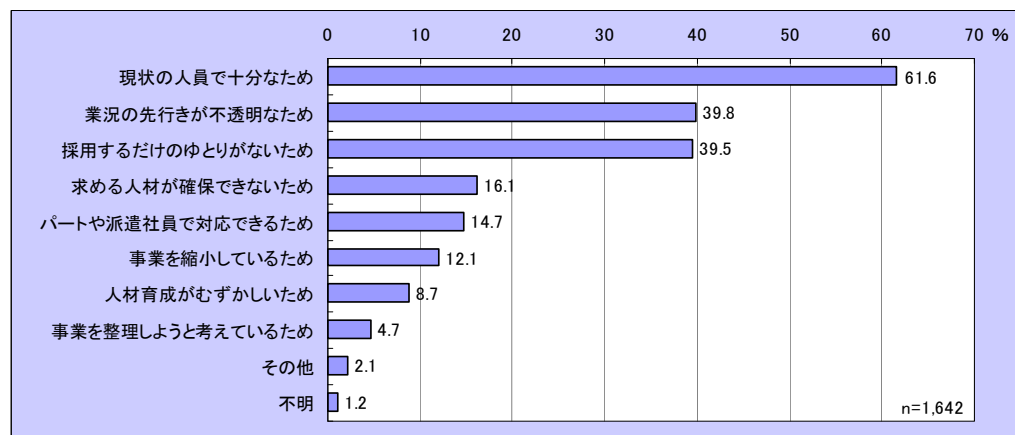
図13 雇用にあたっての方針



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14)

図14 正社員を雇用しなかった理由

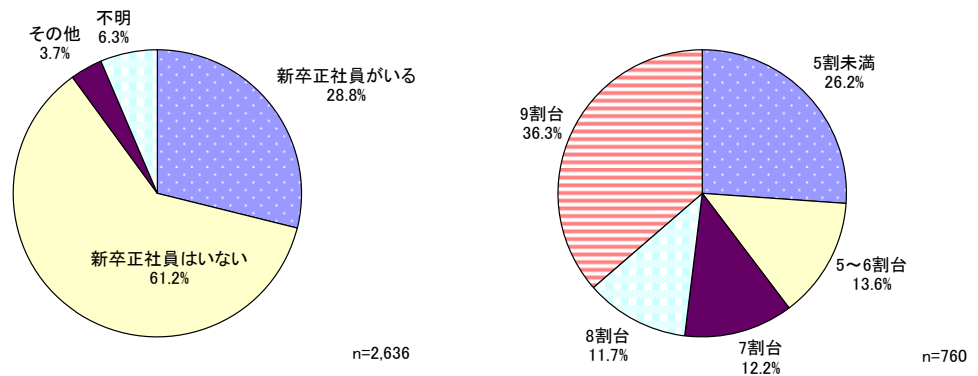


e. 新卒正社員の定着率

「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 15)

図 15 新卒正社員の有無 (左図) と採用 3 年以降の定着率 (右図)



② 人材育成に関する状況

a. 人材確保の重視点

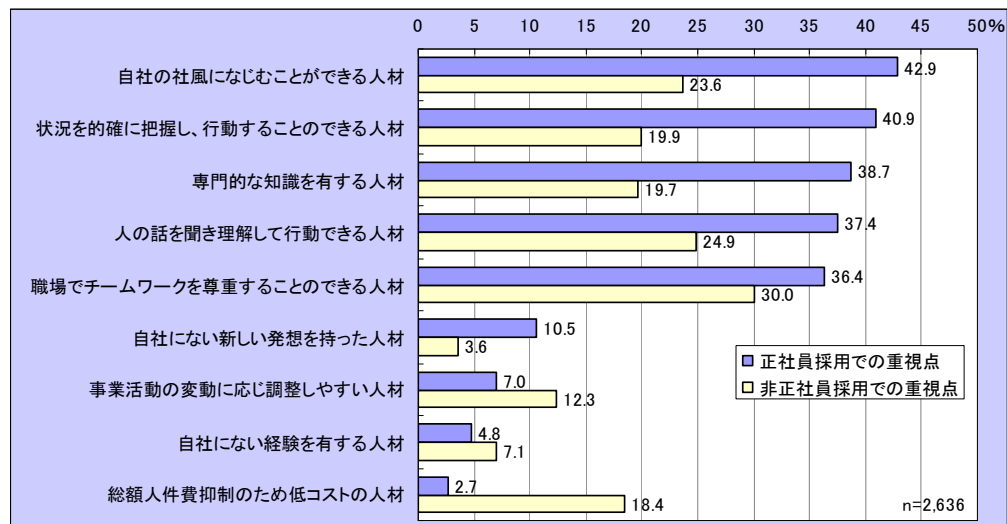
人材確保の際の重視点として、正社員採用の場合と非正社員採用の場合では違いがみられた。

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 16)

図 16 人材確保にあたっての重視点

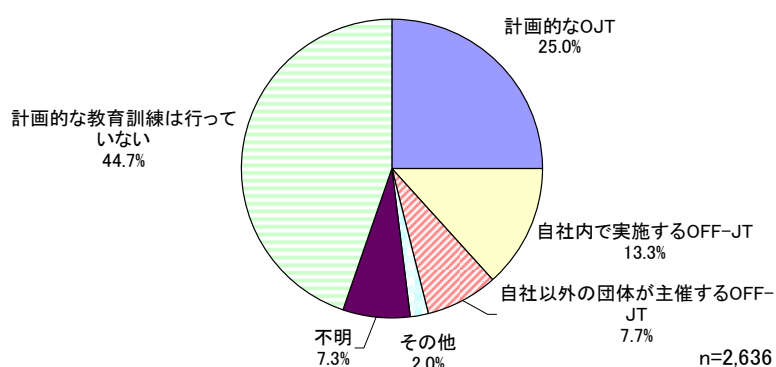


b. 教育訓練の実施状況

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17)

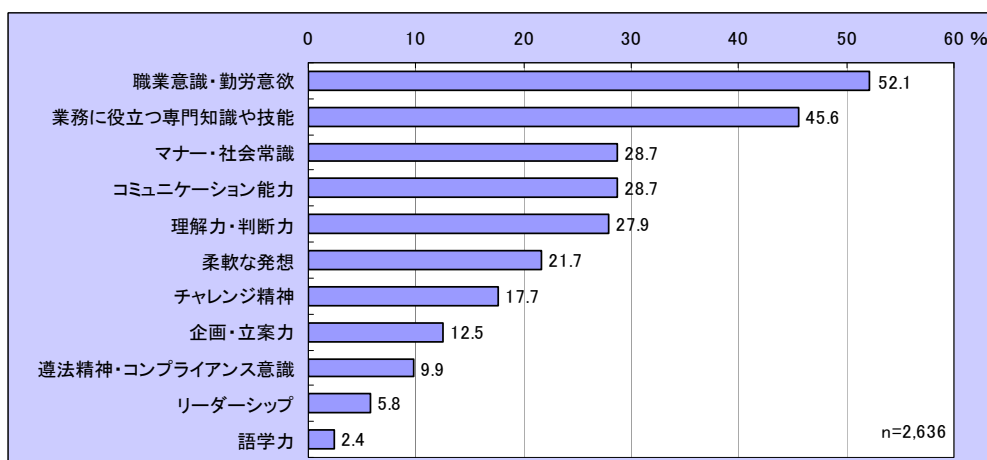
図17 教育訓練



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・勤労意欲」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18)

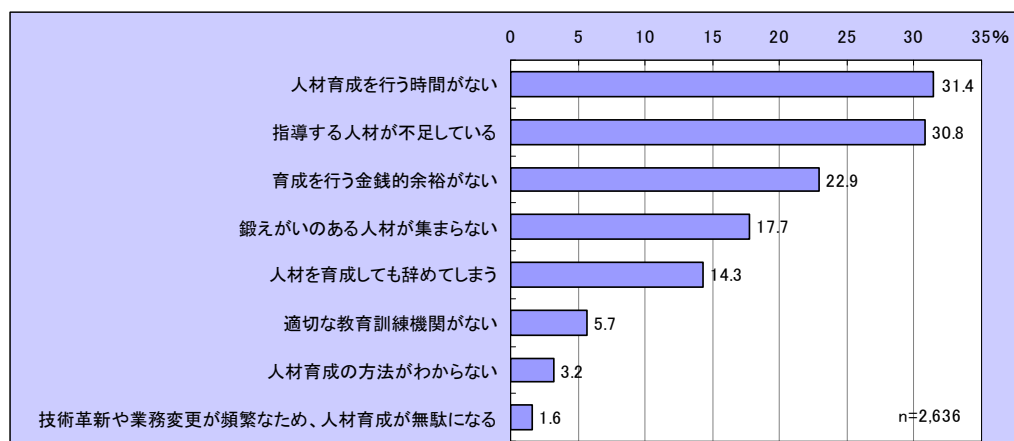
図18 教育訓練の目標



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 19)

図 19 能力開発・人材育成の問題点



第3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。

3-1 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、調査趣旨の説明および調査協力依頼を行い、調査拒否となった学校を除き、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%

3-2 調査結果

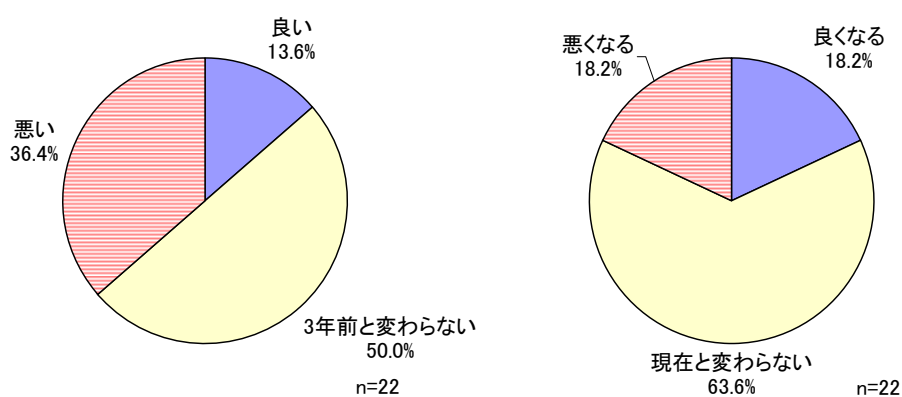
(1) 学生の就職状況

① 現在の就職状況と今後の見通し

現在の就職状況と比較した場合、「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 20）

図 20 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）

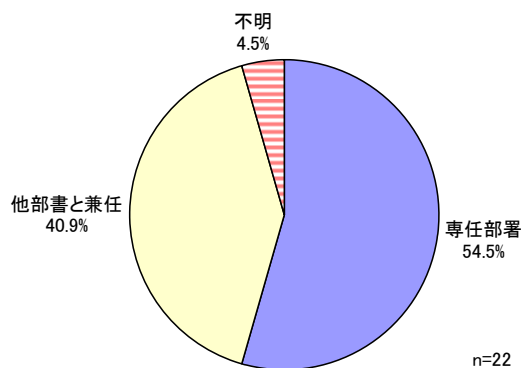


(2) 学校の就職活動支援

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 21）

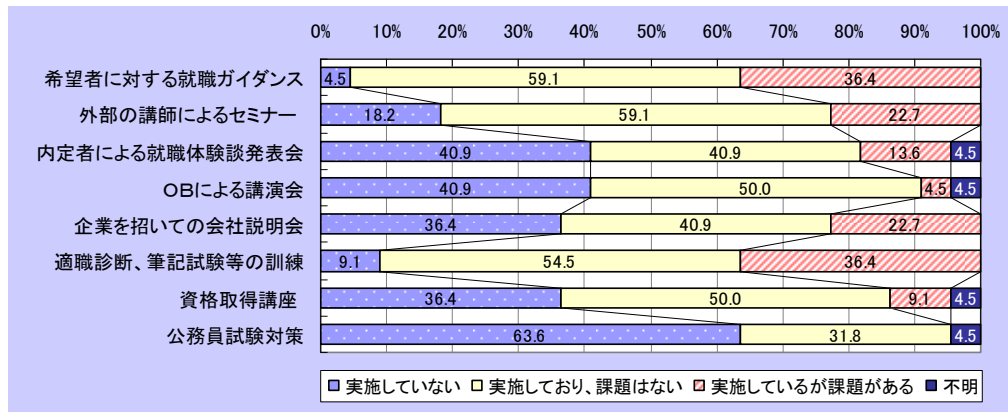
図 21 就職支援部署



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 22)

図 22 就職支援の内容

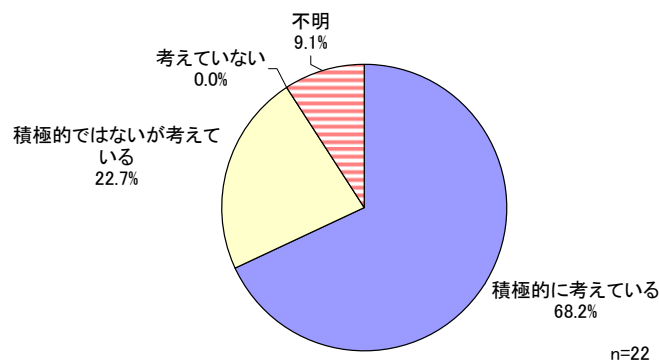


(3) 学生の中小企業に対する就職意識

① 中小企業に対する就職意識

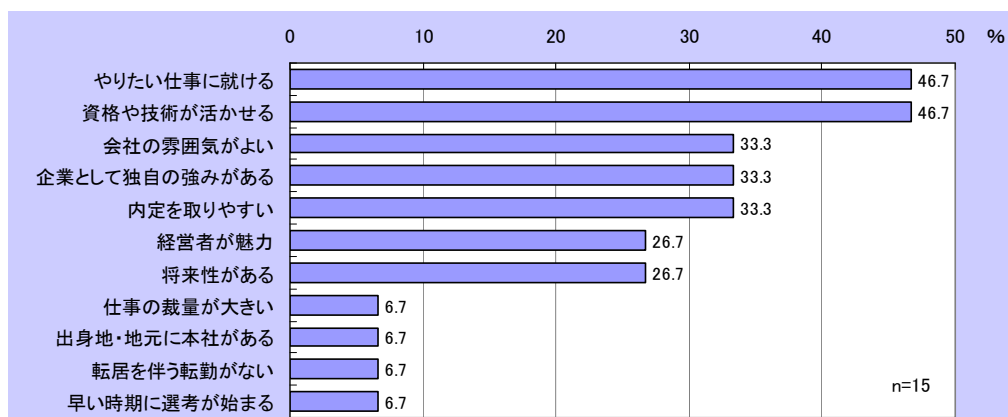
中小企業に対する学生の就職意識については、「積極的に考えている」とした学校が 68.2%で全体の 3分の2 を占めた。(図 23)

図 23 中小企業に対する学生の意識



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)

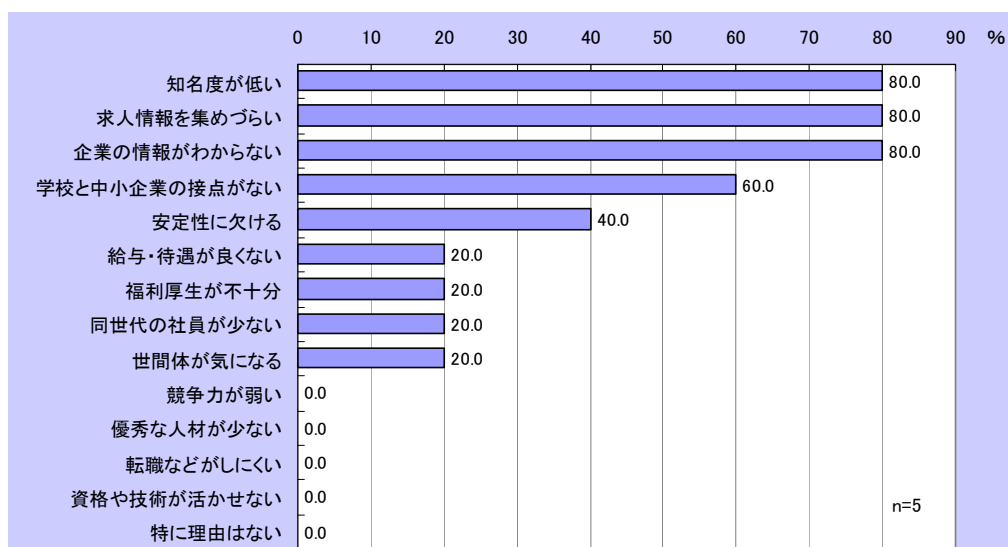
図 24 学生が就職先として中小企業を積極的に考える理由



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 25 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

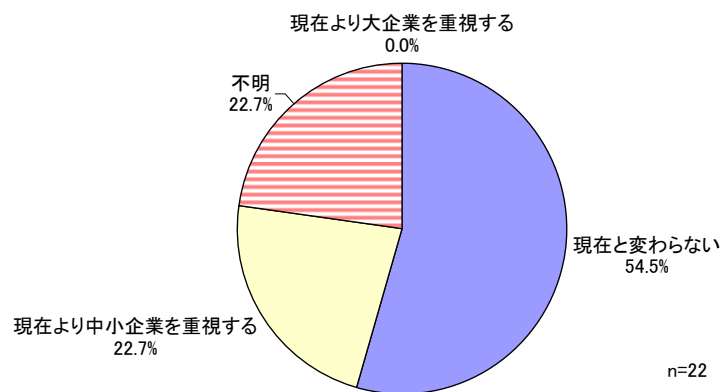


② 今後の就職活動にあたっての中小企業の位置づけ

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)

図 26 今後の就職活動にあたっての中小企業の位置づけ



(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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 求人情報の共有化や連携。 ・ 地域での就職合同説明会の開催。
<p>短期大学</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
<p>専門学校 (8校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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したい。 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) ・ 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。 ・ 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。 ・ 企業の採用活動時期の後倒し ・ 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。 ・ 【国に期待する事】 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。 ・ 【ハローワークおよび豊島区に期待する事】 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。

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
概要版報告書**

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