

令和6年度 中小企業振興に関するアンケート (概要)

1. 調査の目的、概要

【調査の目的】

福岡市の中小企業が抱える課題の把握や、今後の施策に求める事項、長引く原油価格・物価高騰の影響等を把握し、基礎資料とするため、紙面及びインターネットによるアンケート調査を実施した。調査結果は、企業規模別と業種別にクロス集計を行った。(企業規模は、中小企業者、小規模企業者、小企業者の3分類。業種は、建設業、製造業、運輸業、卸売業、小売業、飲食業、宿泊業、サービス業、その他の業種の9分類。)

【調査の概要】

調査年度 (調査時期)	R元年度 (R1.6) ※コロナ前	R2年度 (R2.6)	R3年度 (R3.5)	R4年度 (R4.4)	R5年度 (R5.4)	R6年度 (R6.5)
調査方法	郵送、メール、FAX	郵送、FAX、インターネット	郵送、メール、FAX、インターネット	郵送、FAX	郵送、FAX、インターネット	郵送、インターネット
調査対象企業数 (市内中小企業等)	1,800社	2,000社	2,000社	2,000社	3,000社	3,000社
回答数・回収率	431社 (24.0%)	725社 (36.3%)	502社 (25.1%)	731社 (36.6%)	823社 (27.4%)	921社 (30.7%)
うち中小企業者	428社 (99.3%)	715社 (98.6%)	500社 (99.6%)	731社 (100%)	823社 (100%)	921社 (100%)
うち小規模企業者	259社 (60.1%)	131社 (18.1%)	278社 (55.4%)	416社 (56.9%)	416社 (50.5%)	340社 (36.9%)
うち小企業者	184社 (42.7%)	49社 (6.8%)	205社 (40.8%)	313社 (42.8%)	291社 (35.4%)	248社 (26.9%)

【中小企業者等の定義】中小企業振興に関するアンケート 調査結果(参考資料4)のP2参照

2. コロナ前 (R元年度) との売上比較

【目標】

売上が、コロナ前(R元年)水準に回復した中小企業の割合 **75%**

【R6年度調査(R5年度売上)】

60.8% *R5年度調査:44.6%

(ポイント)

- 全体【図1】
 - ・コロナ前水準に売上が回復した事業者の割合は60.8%と、前年から伸長(前年44.6%)
 - ・また、売上が減少した事業者の割合も、33.9%に減少しており(前年49.7%)、社会・経済活動の正常化がみられる。

図1 コロナからの売上回復 (対R1売上比較)

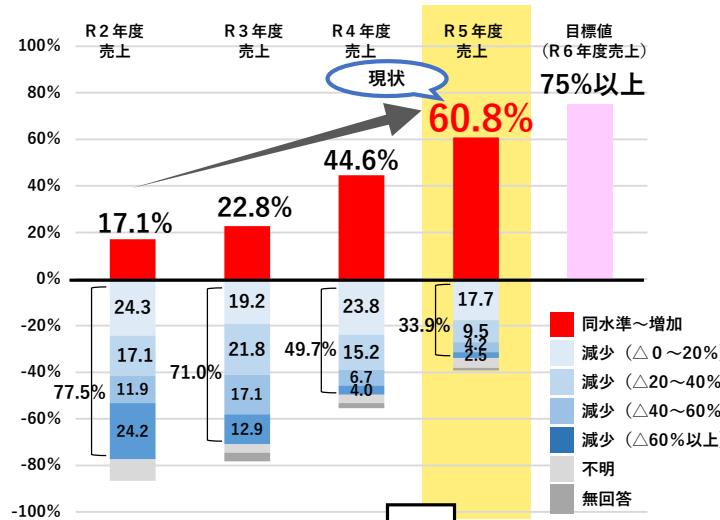
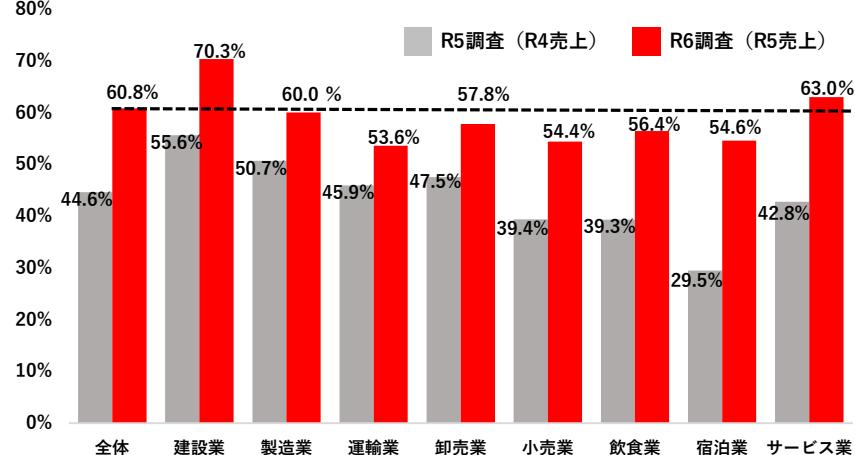


図2 業種別 ※図1のR5年度売上上で「同水準～増加」と回答した事業者を抽出



■業種別【図2】

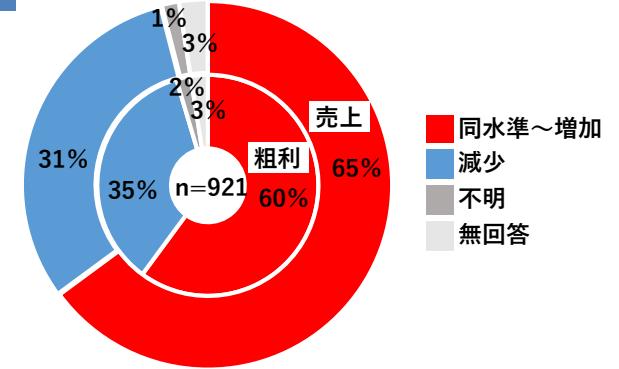
- ・全業種で売上は回復しており、業種間の回復度合いの差も縮小している。

3. 前年度 (R4年度) との売上・粗利益比較

(ポイント)

- 前年度(R4年度)との売上・粗利益比較【図3】
 - ・前年度との比較では、売上(外側の円)、粗利益(内側の円)ともに、前年度より増加した事業者が半数を超えている。
 - ・売上に対し粗利益の伸びが低くなっている。

図3 前年度との比較

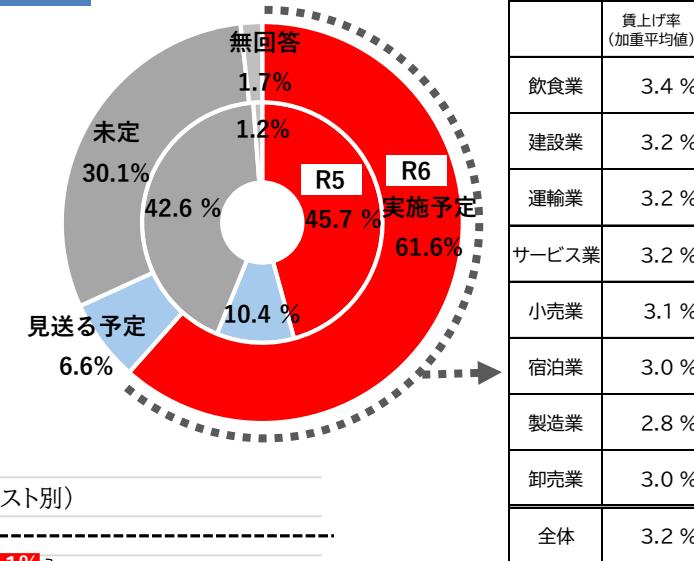


4. 賃上げ意向と価格転嫁の状況

(ポイント)

- 賃上げ意向【図4】
 - ・前年度との比較では、賃上げ実施予定事業者が61.6%と増加している。(前年:45.7%)

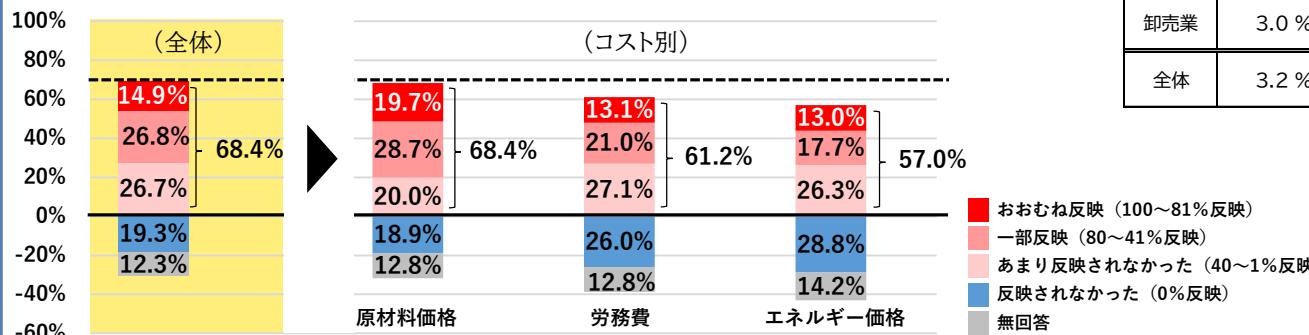
図4 賃上げ意向



■価格転嫁の状況【図5】

- ・何らから価格転嫁している事業者は68.4%
- ・原材料価格に比較して労務費とエネルギー価格については、価格転嫁ができていない。

図5 価格転嫁の状況

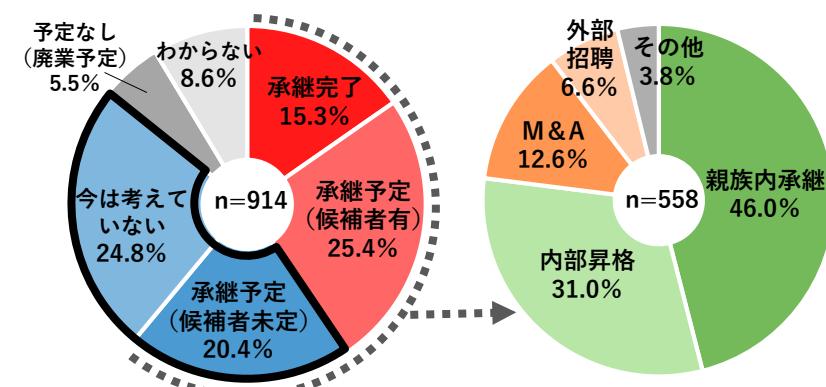


5. 事業承継の状況と方法

(ポイント)

- 事業承継の状況【図6】
 - ・事業承継は「候補者未定」、「今は考えていない」と回答した経営者は45.2%となり、事業承継の遅れが見られる。

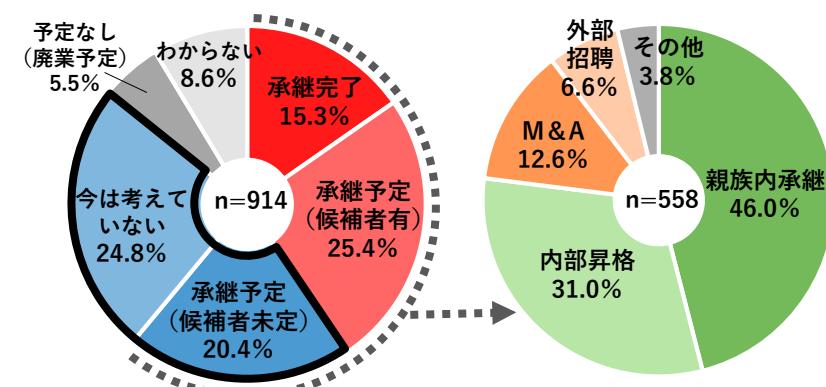
図6 事業承継の状況



■事業承継の方法【図7】

- ・親族、役員・従業員など、いわゆる内部承継が7割を超える。
- ・M&Aなど、いわゆる外部承継が約2割となっている。

図7 事業承継の方法※



※事業承継の状況が「承継完了」、「承継予定(候補者有)」、「承継予定(候補者未定)」と回答した558事業者が対象

令和6年度 中小企業振興に関するアンケート (概要)

6. 今後の事業展開における課題

(ポイント)

■全体【表1】

- ・「人材の確保(人手不足)」は、R3年度調査で一旦落ち込んだ後、R4年度調査から毎年度、約10ポイントずつ上昇に転じ、R6年度調査では全体の6割以上の事業者が課題に挙げるなど、人手不足感が年々、高まっている。
- また、「人材の育成」もコロナ前後に関わらず高水準で推移している。
- ・経済情勢や雇用情勢を背景に、「コスト上昇分の価格転嫁」、「生産性の向上」、「コスト削減」に対する課題感の高まりがみられる。

■業種別【表2】

- ・業種別では、特に、「運輸業」、「飲食業」、「建設業」において、「人材の確保(人手不足)」が深刻化している。

表1 「事業展開の課題」推移

順位	令和元年度 (R1.6) (n=428)	R2年度 (R2.6) (n=715)	R3年度 (R3.5) (n=500)	R4年度 (R4.4) (n=731)	R5年度 (R5.4) (n=823)	令和6年度 (R6.5) (n=921)
1位	人材の育成 47.6%	人材の育成 57.8%	人材の育成 47.0%	人材の育成 44.5%	人手不足 52.7%	人手不足 62.3%
2位	人手不足 43.6%	人手不足 41.1%	国内の販路拡大 35.3%	人手不足 43.2%	人材の育成 45.6%	人材の育成 56.4%
3位	働き方改革 26.2%	コスト削減 29.8%	人手不足 29.1%	資金調達 26.7%	コスト削減 31.8%	価格転嫁 31.6%
4位	国内の販路拡大 20.6%	感染拡大予防対応 28.8%	資金調達 24.3%	国内の販路拡大 25.2%	価格転嫁 30.4%	生産性向上 30.9%
5位	資金調達 20.4%	販路拡大/働き方改革(同率) 28.7%	コスト削減 21.3%	コスト削減 23.5%	生産性向上 22.5%	コスト削減 28.3%

(参考) うち小規模企業

順位	R3年度 (R3.5) (n=278)	R4年度 (R4.4) (n=416)	R5年度 (R5.4) (n=416)	令和6年度 (R6.5) (n=340)
1位	人材の育成 34.9%	人材の育成 33.2%	人手不足 38.2%	人手不足 43.2%
2位	国内の販路拡大 34.5%	人手不足 32.2%	人材の育成 32.2%	人材の育成 37.8%
3位	資金調達 27.0%	資金調達 29.3%	コスト上昇分の価格転嫁 31.3%	コスト上昇分の価格転嫁 30.5%
4位	人手不足 22.7%	国内の販路拡大 22.6%	コスト削減 28.4%	生産性向上 27.3%
5位	事業承継 22.3%	事業承継 20.2%	資金調達 23.3%	コスト削減 27.0%

表2 業種別 (事業展開の課題)

【運輸業】

順位	令和4年度 (n=51)	令和5年度 (n=61)	令和6年度 (n=28)
1位	人手不足 62.7%	人手不足 78.7%	人手不足 89.3%
2位	人材の育成 51.0%	人材の育成 54.1%	人材の育成 67.9%
3位	価格転嫁 35.3%	価格転嫁 41.0%	価格転嫁 46.4%

【飲食業】

順位	令和4年度 (n=83)	令和5年度 (n=84)	令和6年度 (n=78)
1位	人手不足 66.3%	人手不足 70.2%	人手不足 82.1%
2位	人材の育成 56.6%	コスト削減 40.5%	人材の育成 56.4%
3位	コスト削減 38.6%	人材の育成 39.3%	価格転嫁 51.3%

【建設業】

順位	令和4年度 (n=82)	令和5年度 (n=99)	令和6年度 (n=111)
1位	人手不足 59.8%	人手不足 66.7%	人手不足 80.2%
2位	人材の育成 56.1%	人材の育成 52.5%	人材の育成 69.4%
3位	資金調達 25.6%	価格転嫁 26.3%	価格転嫁 35.1%

7. 人手不足の状況とその対応

(ポイント)

■人手不足の状況【図8】

- ・全体的に不足が21.9%
- ・若手従業員の不足が30.8%
- ・中堅従業員の不足が13.9%
- ・ベテラン従業員の不足が4.7%
- ・となっている。

■人手不足への対応【表3】

- ・人手不足への対応は、1位が「人手の確保」、2～5位が「人材の定着」、「業務の省力化」に向けた取り組みとなっている。

図8 人手不足の状況

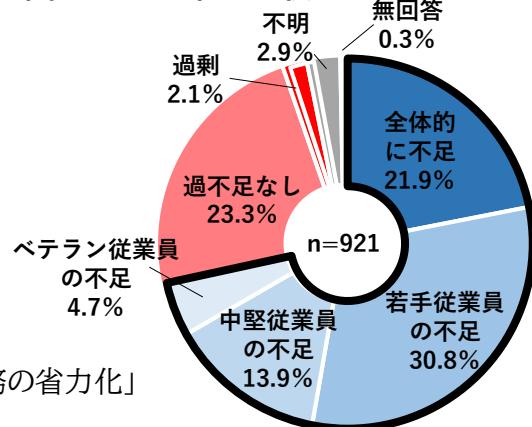


表3 人手不足への対応

順位	令和6年度 (n=657)	業種
1位	中途の採用 57.5%	人手の確保
2位	従業員の待遇改善 51.0%	人材の定着
3位	従業員の育成 34.2%	人材の定着
4位	仕事の一部を外注 28.3%	業務の省力化
5位	生産性向上(デジタル化、設備更新、新設備導入等) 27.7%	業務の省力化

8. デジタル化の取組みと生産性の向上

(ポイント)

■デジタル化の取組み【図9】

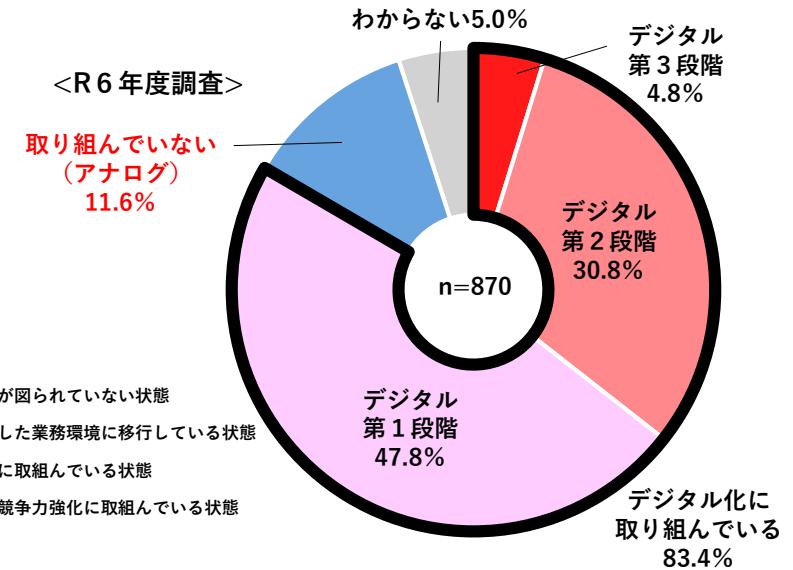
- ・デジタル化に取り組んでいる事業者(デジタル段階1～3)は、全体で83.4%
- ※デジタル化に取り組んでいない(アナログ)事業者は年々、減っている。
- デジタル化の取組の度合いについては差がある。

図9 デジタル化の取組み

<過年度調査>

デジタル化取組状況	R3	R5
取り組んでいない	27.7%	23.5%
どちらとも言えない	18.7%	25.2%
取り組んでいる	53.6%	51.3%

<R6年度調査>



- 【アナログ】紙や口頭による業務が中心で、デジタル化が図られていない状態
- 【デジタル1】アナログな状況からデジタルツールを利用した業務環境に移行している状態
- 【デジタル2】デジタル化による業務効率化やデータ分析に取り組んでいる状態
- 【デジタル3】デジタル化によるビジネスモデルの変革や競争力強化に取り組んでいる状態

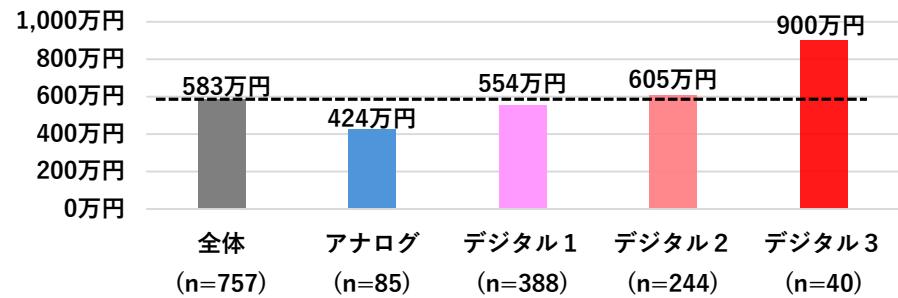
(ポイント)

■デジタル化と生産性の相関【図10】

- ・デジタル化の取組度合いが進んでいるほど、従業員1人あたりの粗利額が多く、デジタル化の取組みと、生産性の向上には一定の相関が見られる。

図10 従業員1人あたり粗利額比較

※全体の内、従業員数・粗利を回答いただいた757事業者を抽出して比較



9. 事業者が自社の社員に求める能力 (IT活用に対する意識)

(ポイント)

■人材育成で向上させたい能力【表4】

- ・事業者が従業員に求める能力として、「マネジメント能力」が上位を占める一方で、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」、「専門的なITの知識・能力」が低水準で推移している。

表4 人材育成で向上させたい能力

能力	R3年度 (R4.1)	R5年度 (R5.4)	R6年度 (R6.5)
マネジメント能力・リーダーシップ	45.0%	30.3%	45.3%
チームワーク、協調性・周囲との協働能力	46.0%	32.8%	43.6%
営業力・接客スキル	47.0%	48.1%	41.6%
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	38.0%	27.3%	40.7%
コミュニケーション能力・説得力	37.0%	25.9%	39.1%
職種に特有の実践的スキル	33.0%	32.8%	36.5%
ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作等)	20.0%	21.6%	19.2%
専門的なITの知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)	9.0%	7.9%	12.7%
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	12.0%	10.0%	12.4%