

富士宮市中小企業等実態調査 概要版

令和4年3月 富士宮市 産業振興部 商工振興課

I 調査概要

1. 調査方法

- (1) 郵送アンケート調査および電話アンケート調査
- (2) 訪問ヒアリング調査

2. 調査対象

- (1) 郵送アンケート調査及び電話取材調査
富士宮市の経済団体（富士宮商工会議所、芝川商工会、富士宮民主商工会）の会員で富士宮市内の事業所および株式会社東京商工リサーチの保有するTSR企業情報データベースより富士宮市の事業所、計3,073件を対象とした。
- (2) 訪問ヒアリング調査
郵送アンケートに回答いただいた事業者のうち100件を対象とした。

3. 調査実施期間

- 調査実施期間
- (1) 郵送アンケート調査：令和3年7月1日～8月2日
 - (2) 電話アンケート調査：令和3年7月27日～8月12日
 - (3) 訪問ヒアリング調査：令和3年10月14日～令和4年1月20日

4. 回収結果

- (1) 郵送アンケート調査及び電話取材調査

調査対象件数	有効回答件数			有効回答率
	郵送	電話取材	計	
3,073件	1,494件	216件	1,710件	55.6%

- (2) 訪問ヒアリング調査の業種内訳（計100件）

建設業：19件、製造業：33件、卸売業：4件、小売業：13件、運送業：3件、不動産業：4件、宿泊業：1件、飲食サービス業：2件、情報通信業：2件、その他：19件

5. 注意事項

- ・図表中の「n」（Number of caseの略）は、設問に対する回答者の総数を示しており、回答者の構成比（%）を算出するための基数である。
- ・本文および図表中の構成比は、小数点第2位以下を四捨五入している。そのため、合計が100%にならないこと（99.9%、100.1%など）もある。
- ・複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるので、合計は100%を超えることもある。
- ・無効回答を除いた数値で集計を行っている。

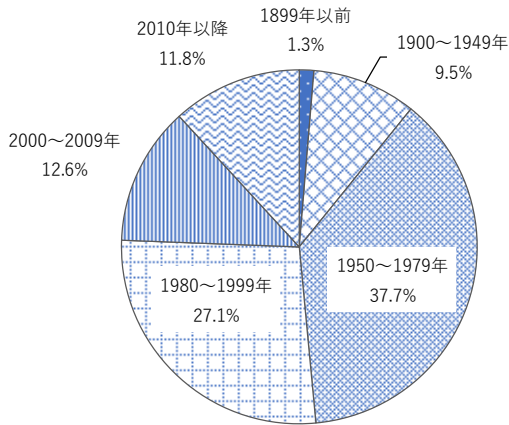
Ⅱ アンケート調査結果

※ 報告書より抜粋して掲載

1. 事業所概要

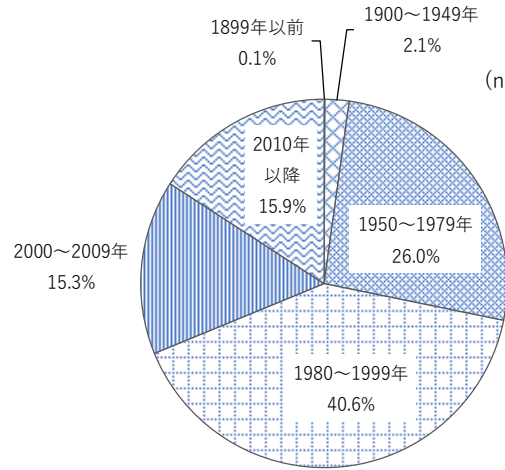
創業年

(n = 1,101)



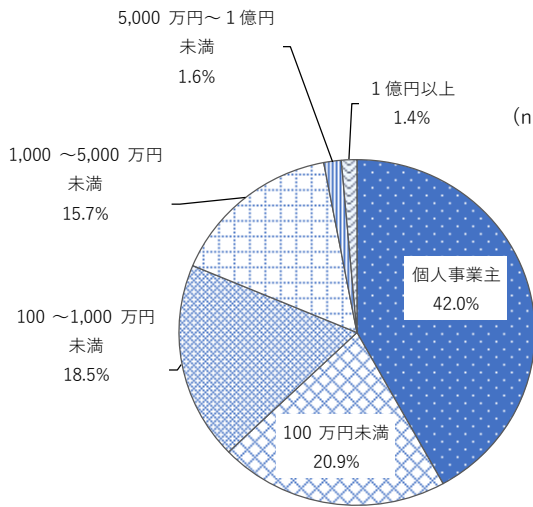
創立年(法人化した時)

(n = 838)



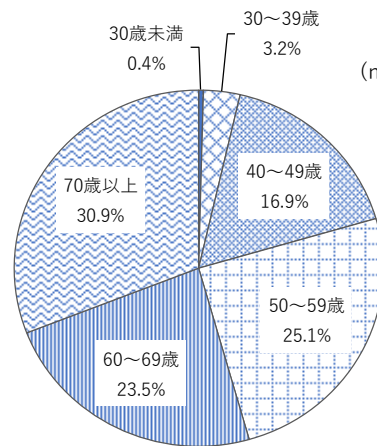
資本金・出資金

(n = 1,418)



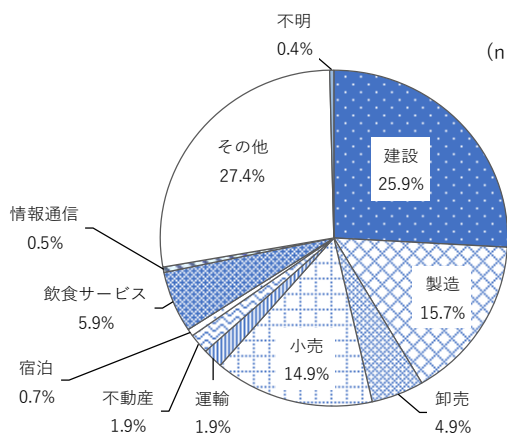
代表者の年齢

(n = 1,487)



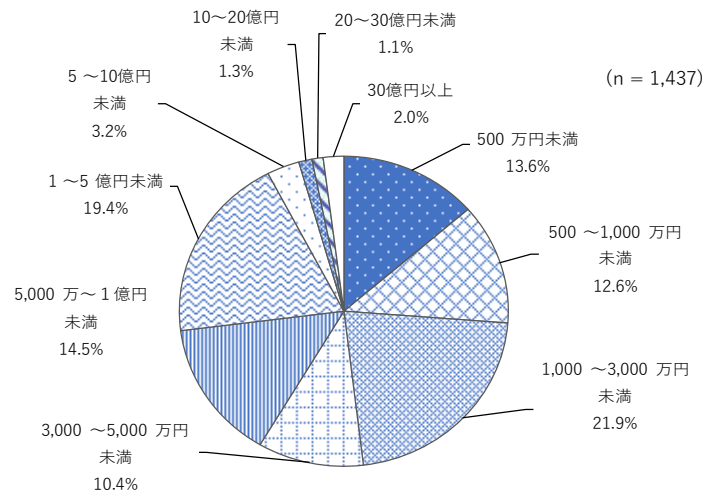
業種

(n = 1,710)

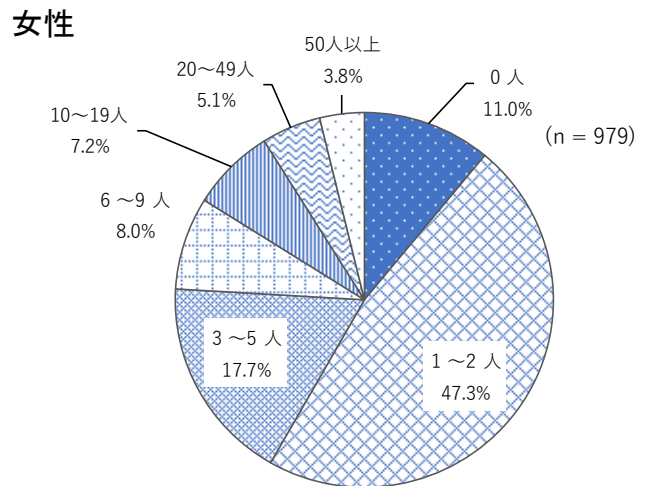
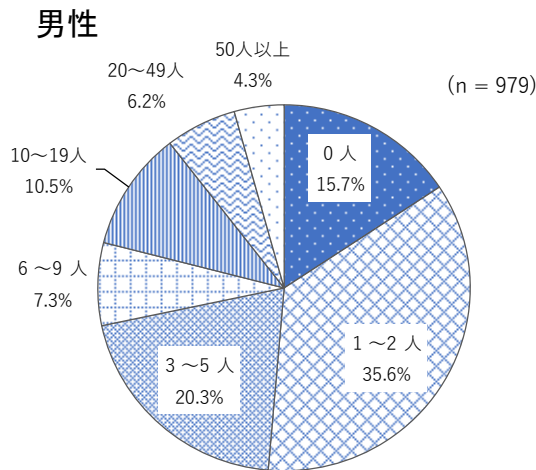


年間売上高

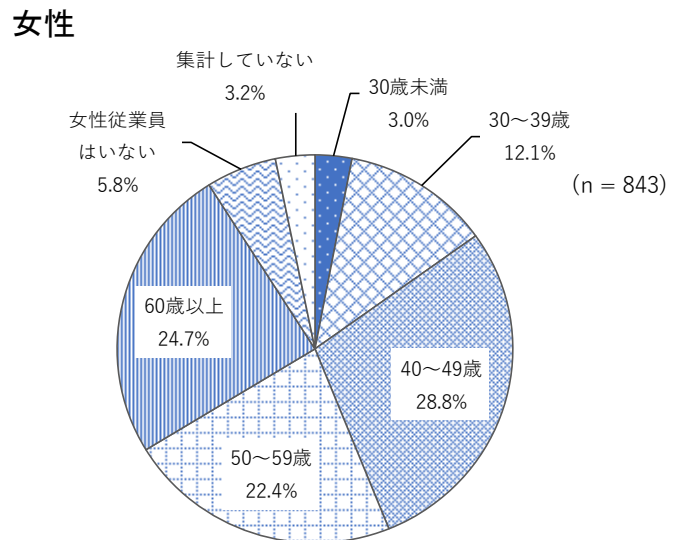
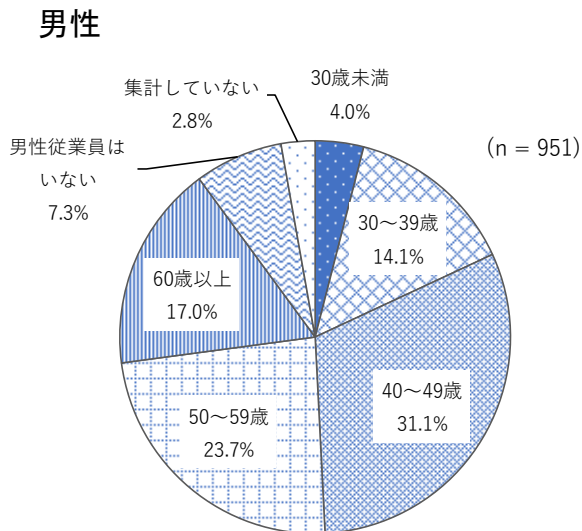
(n = 1,437)



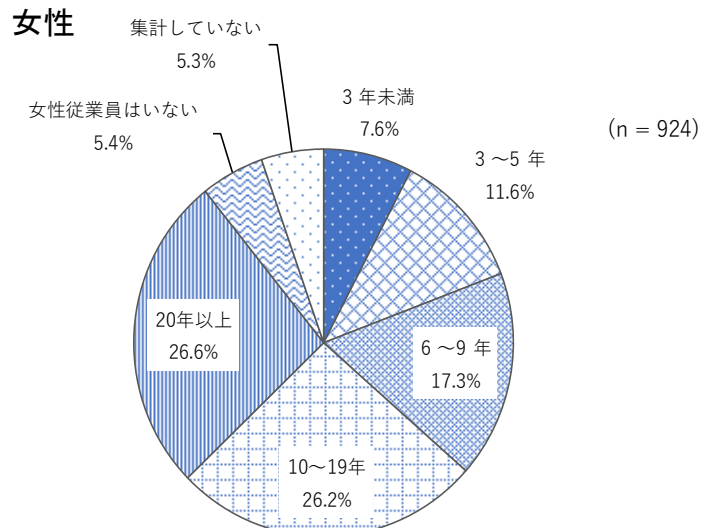
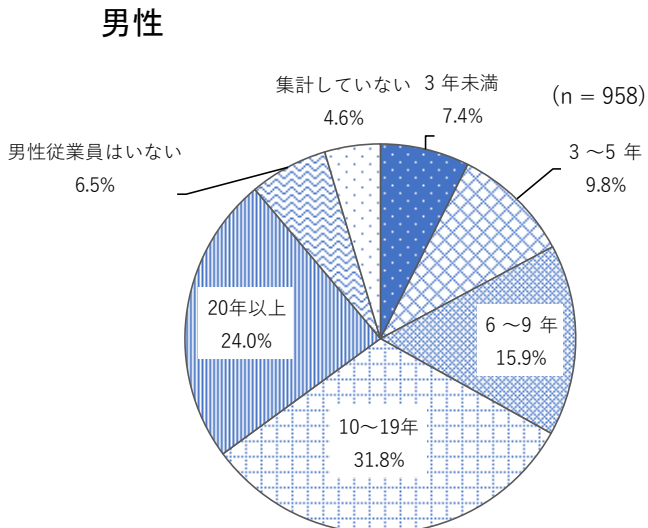
従業員数(男女別)



従業員の平均年齢(男女別)

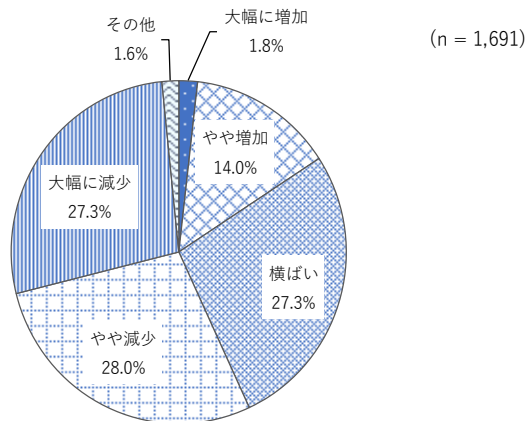


従業員の平均勤続年数(男女別)



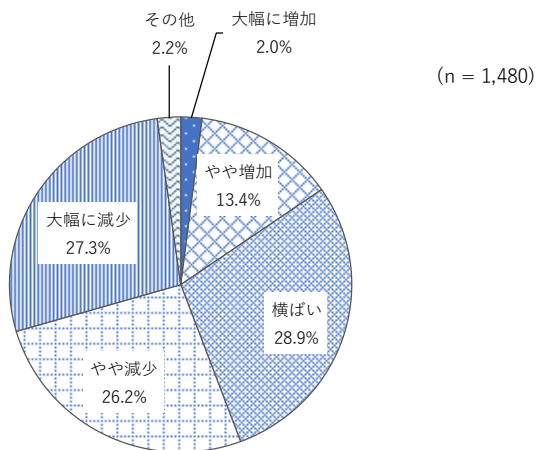
2. 事業に関すること

(1) 直近3年間の売上推移



「やや減少」が28.0%と最も高く、次いで「横ばい」と「大幅に減少」がともに27.3%となっている。「大幅に増加」と「やや増加」を合わせた『増加』は15.8%であるのに対し、「大幅に減少」と「やや減少」を合わせた『減少』は55.3%と、半数を超える結果となった。

(2) 直近3年間の純利益

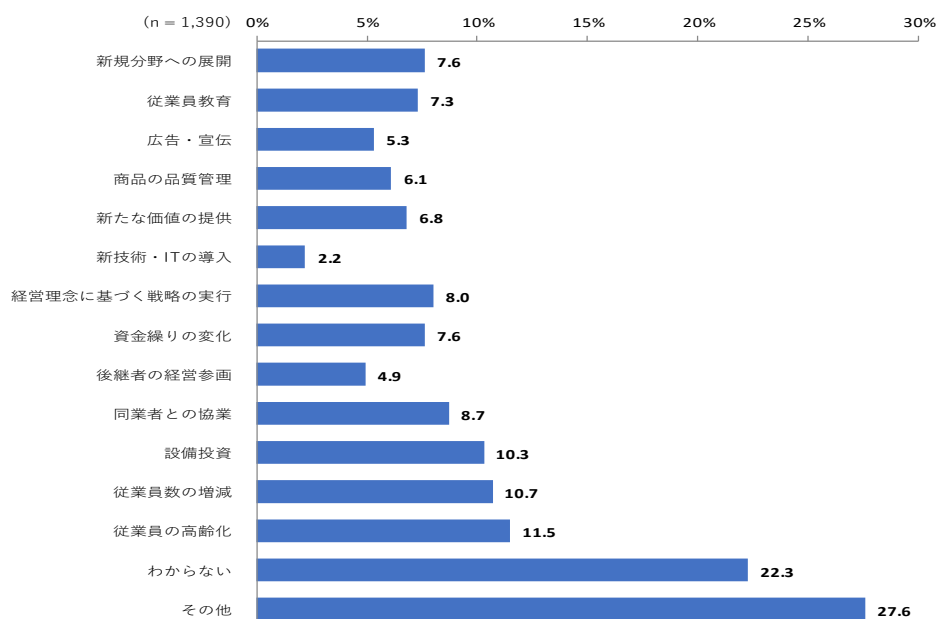


「横ばい」が28.9%と最も高く、次いで「大幅に減少」が27.3%、「やや減少」が26.2%となっている。「大幅に増加」と「やや増加」を合わせた『増加』は15.4%であるのに対し、「大幅に減少」と「やや減少」を合わせた『減少』は53.5%と、半数を超える結果となった。

(3) 業況の内部要因

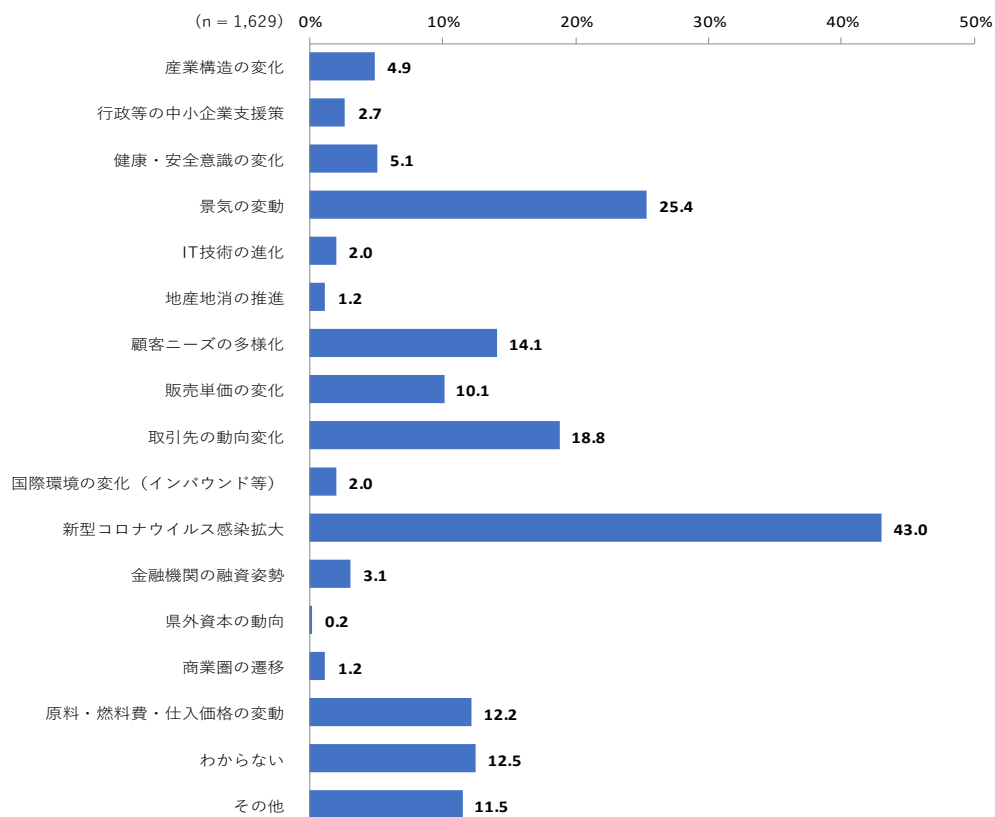
「従業員の高齢化」が11.5%で最も高く、次いで「従業員数の増減」が10.7%、「設備投資」が10.3%となっている（「その他」および「わからない」を除く。以降同様）。

なお、「その他」と「わからない」はともに2割台となっている。「その他」の回答内容については新型コロナウイルス感染症に関連する事項が多数を占めた。



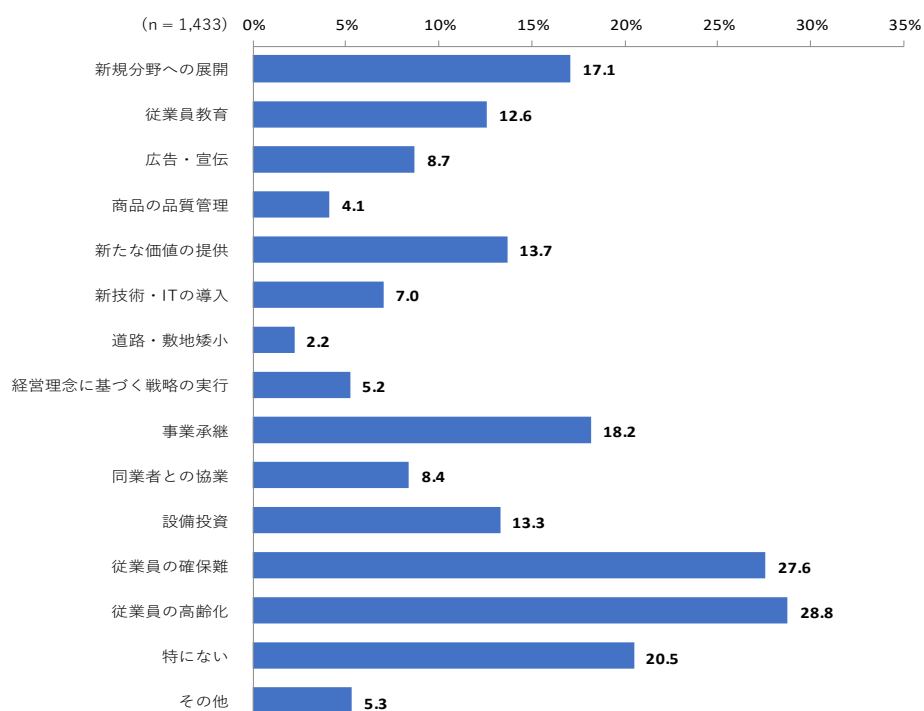
(4) 業況の外部要因

「新型コロナウイルス感染拡大」が43.0%と最も高く、次いで「景気の変動」が25.4%、「取引先の動向変化」が18.8%となっている。



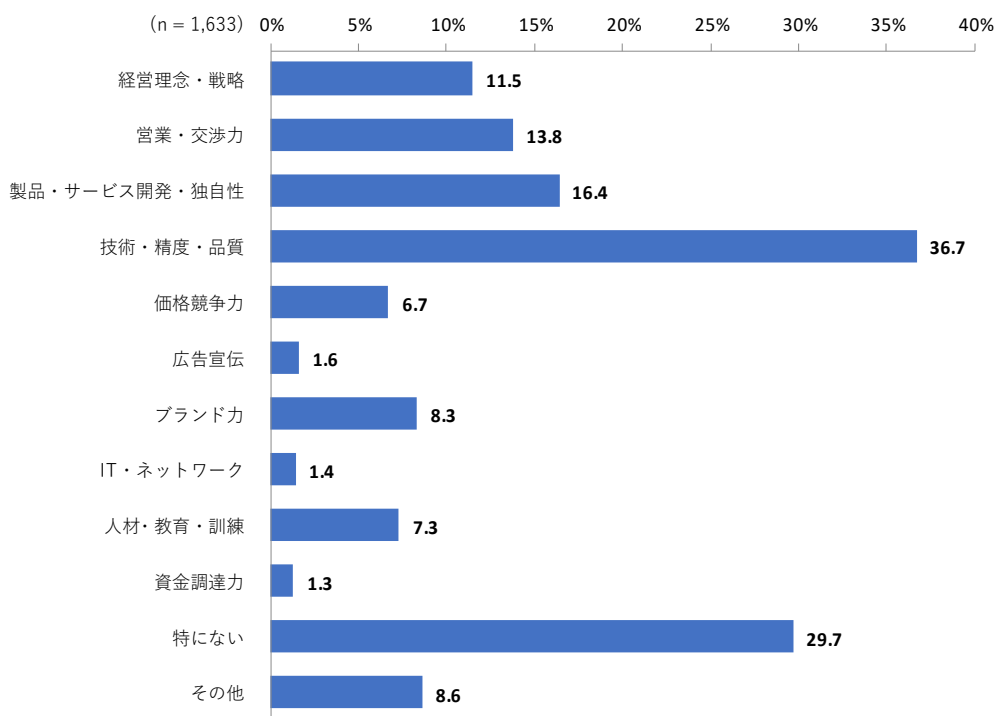
(5) 経営環境における問題点

「従業員の高齢化」が28.8%と最も高く、次いで「従業員の確保難」が27.6%、「特にない」が20.5%となっている。



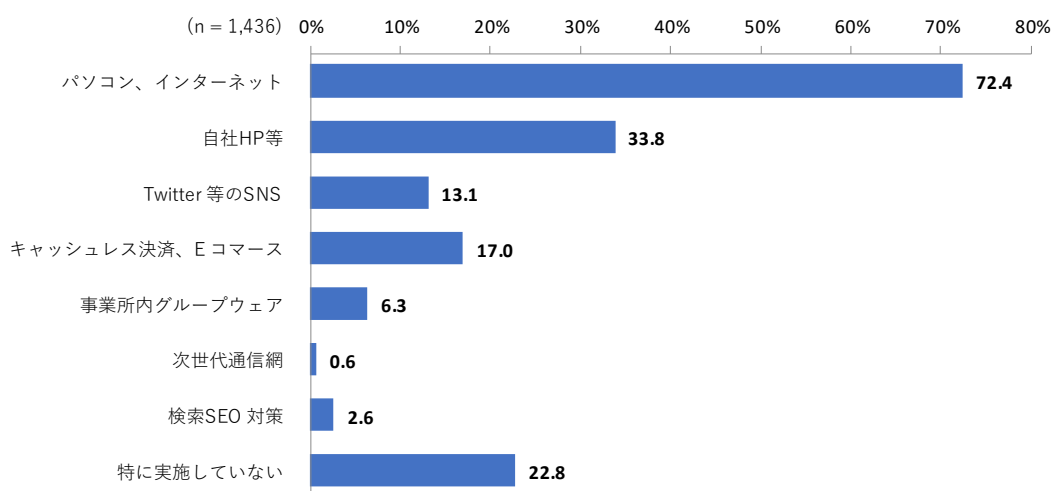
(6) 事業所の強み

「技術・精度・品質」が36.7%と最も高く、次いで「特にない」が29.7%、「製品・サービス開発・独自性」が16.4%となっている。



(7) IT関連で導入・実施済のもの

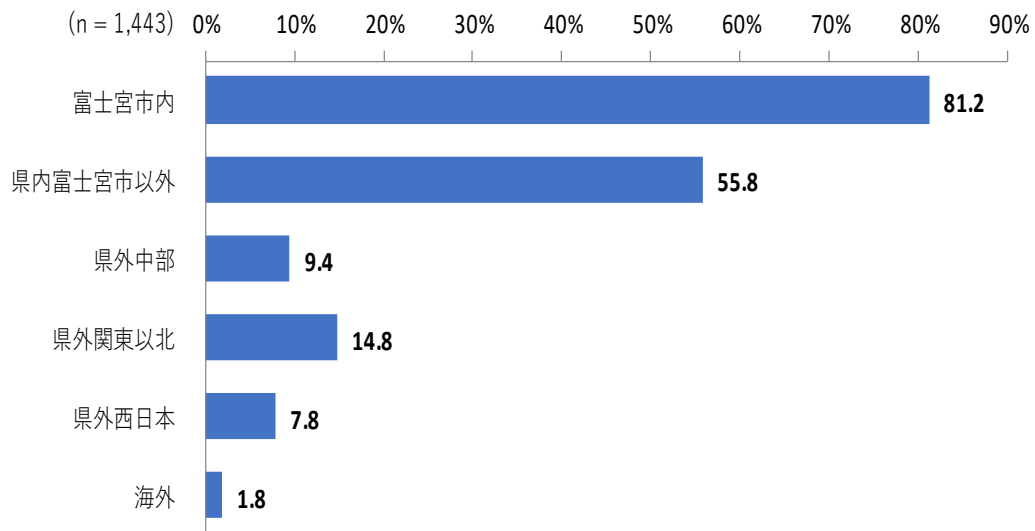
「パソコン、インターネット」が72.4%と最も高く、次いで「自社HP等」が33.8%、「特に実施していない」が22.8%となっている。



3. 市場に関すること

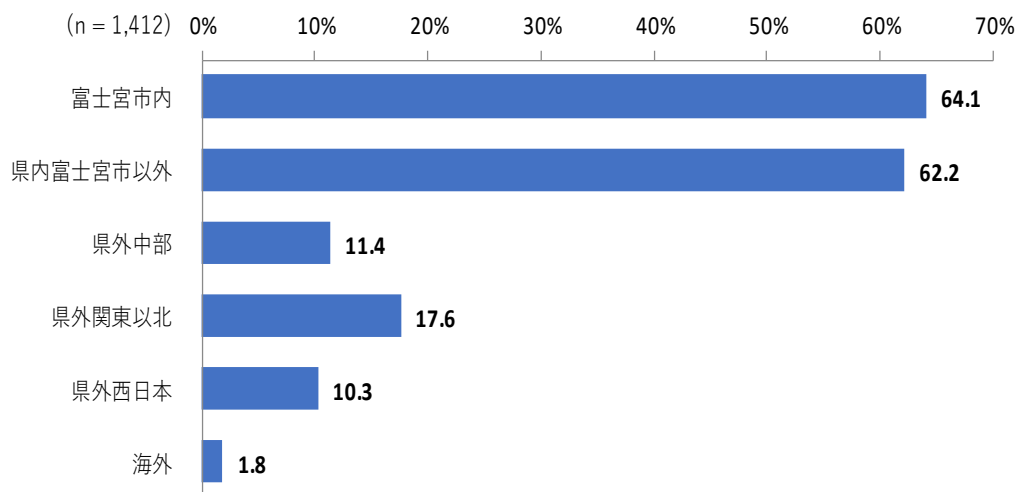
(1) 主な得意先・販売先の所在地

「富士宮市内」が81.2%と最も高く、次いで「県内富士宮市以外」が55.8%、「県外関東以北」が14.8%となっている。



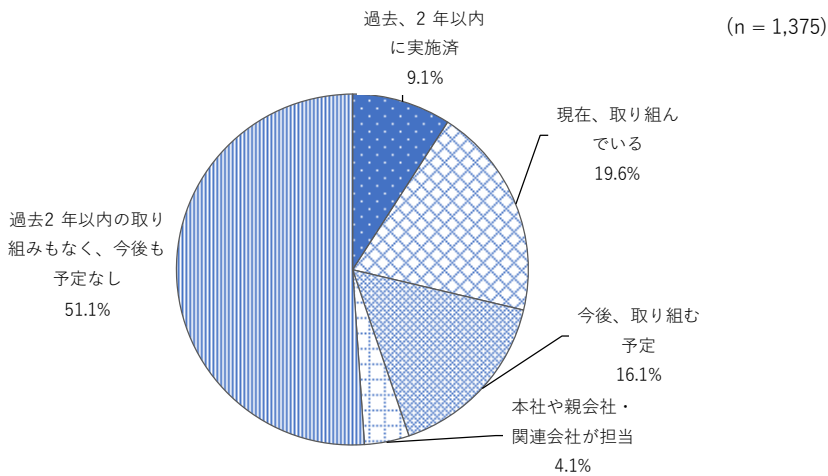
(2) 主な仕入先・外注先の所在地

「富士宮市内」が64.1%と最も高く、次いで「県内富士宮市以外」が62.2%、「県外関東以北」が17.6%となっている。



4. 開発・研究に関すること

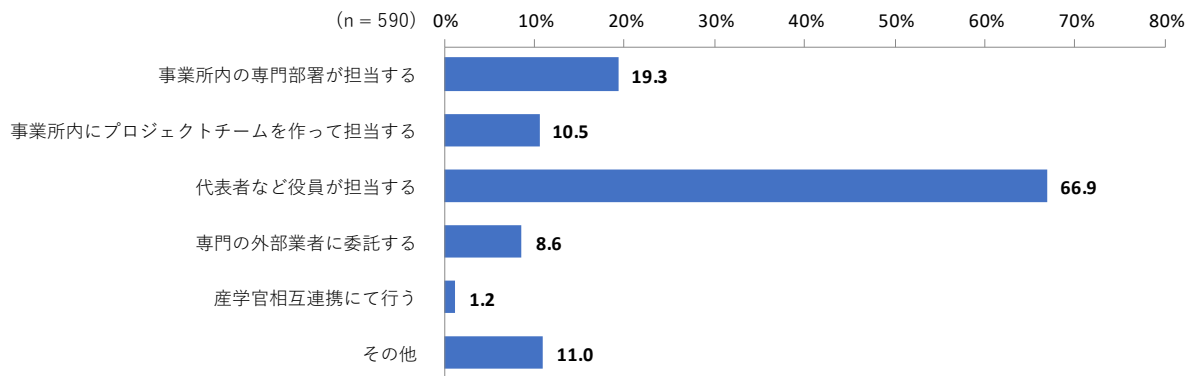
(1) 商品・サービス等への新たな取り組みについて



「過去2年以内の取り組みもなく、今後も予定なし」が51.1%と最も高く、次いで「現在、取り組んでいる」が19.6%、「今後、取り組む予定」が16.1%となっている。

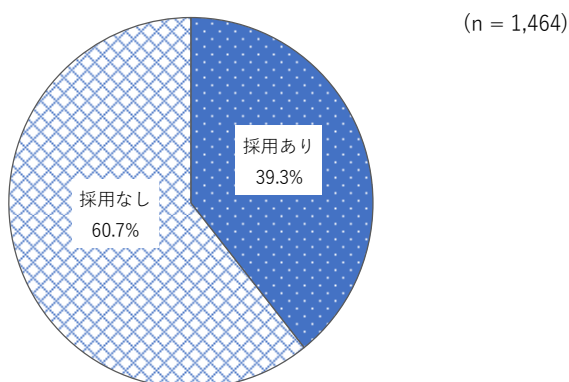
(2) 商品・サービス等の開発・研究・企画について

「代表者など役員が担当する」が66.9%と最も高く、次いで「事業所内の専門部署が担当する」が19.3%、「その他」が11.0%となっている。



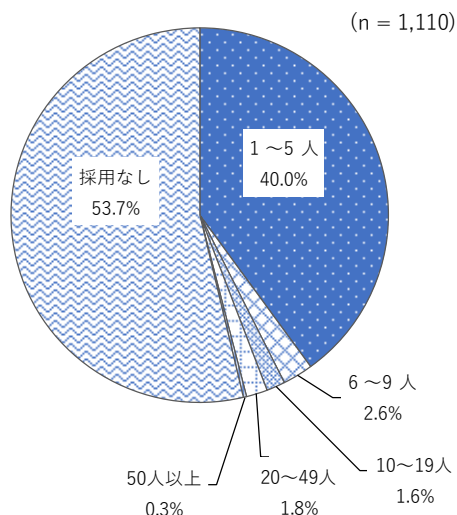
5. 雇用と労働条件に関すること

(1) 直近3年間における新規雇用者の採用

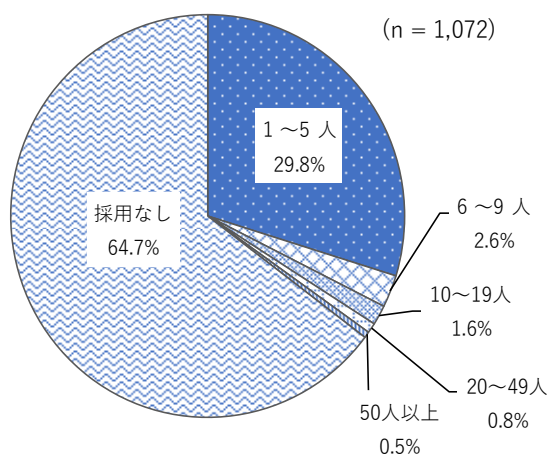


「採用あり」は39.3%、「採用なし」は60.7%であった。

(2) 直近3年間における正規社員の新規雇用者数（男女別）

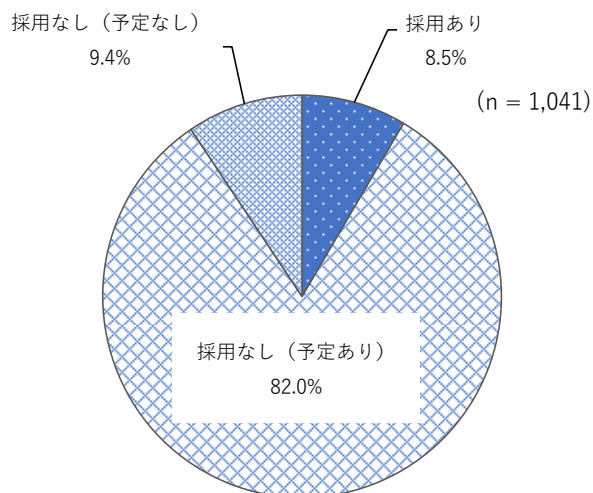


【男性】
「採用なし」が53.7%と最も高く、次いで「1~5人」が40.0%、「6~9人」が2.6%となっている。



【女性】
「採用なし」が64.7%と最も高く、次いで「1~5人」が29.8%、「6~9人」が2.6%となっている。

(3) 障がい者雇用の状況

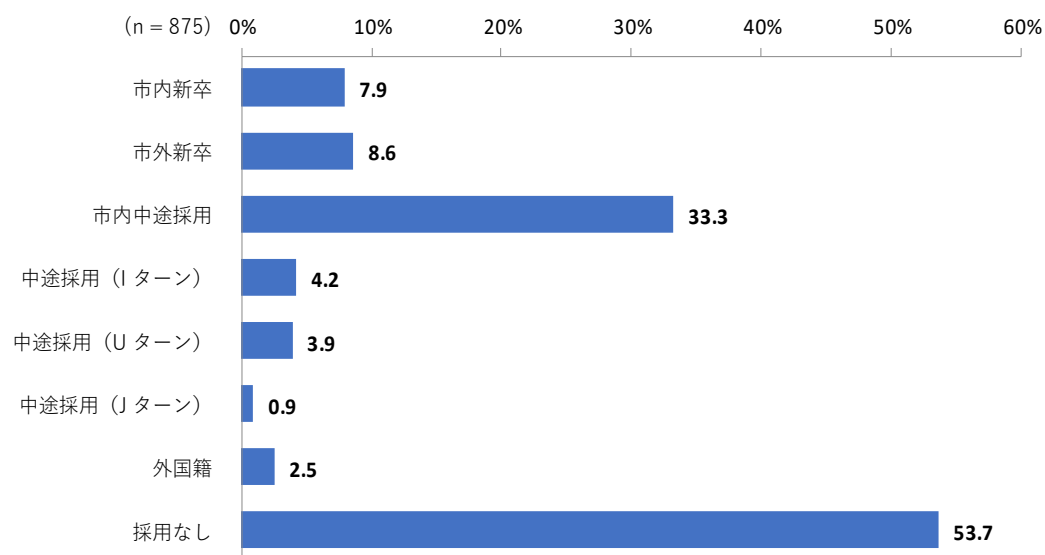


「採用なし（予定あり）」が82.0%と最も高く、次いで「採用なし（予定なし）」が9.4%、「採用あり」が8.5%となっている。

(4) 直近3年間における正規社員の新規雇用者・内訳（男女別）

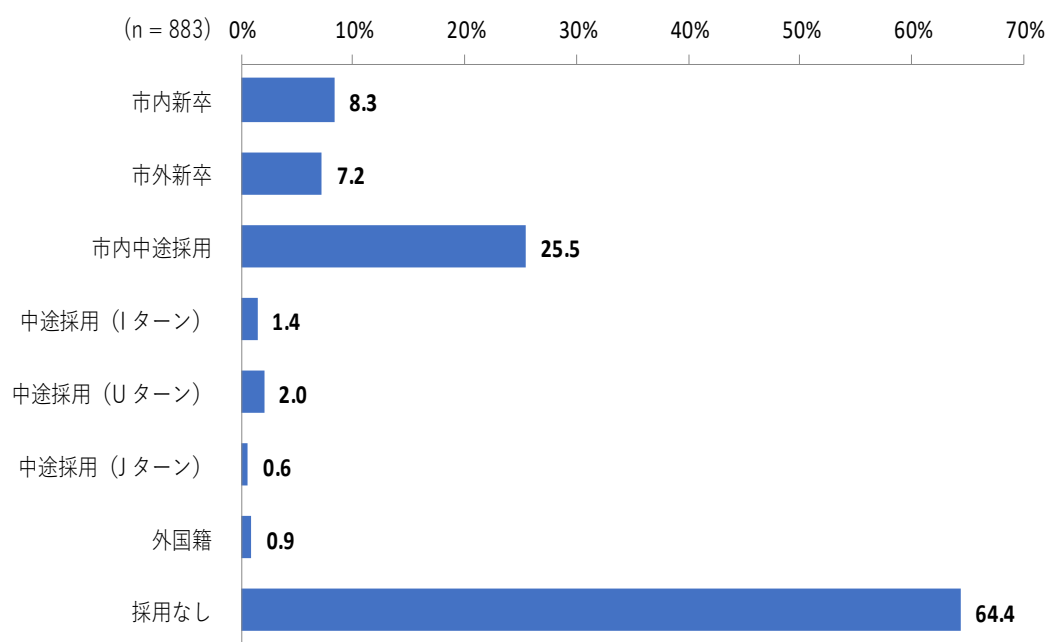
【男性】

「採用なし」が53.7%と最も高く、次いで「市内中途採用」が33.3%、「市外新卒」が8.6%となっている。「中途採用（Iターン）」「中途採用（Uターン）」「中途採用（Jターン）」は、いずれも1割に満たない結果となった。

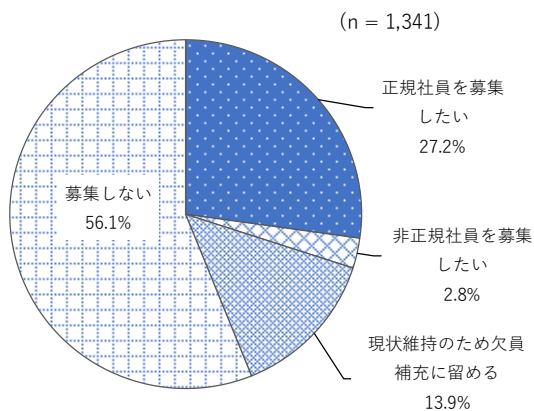


【女性】

「採用なし」が64.4%と最も高く、次いで「市内中途採用」が25.5%、「市内新卒」が8.3%となっている。「中途採用（Iターン）」「中途採用（Uターン）」「中途採用（Jターン）」は、いずれも1割に満たない結果となった。

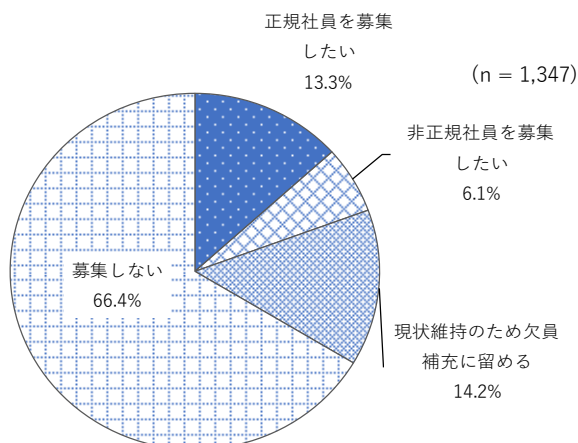


(5) 新規雇用者の募集意向 (男女別)



【男性】

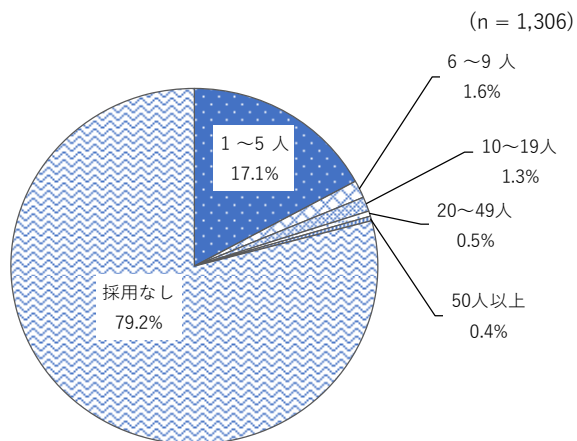
「募集しない」が56.1%と最も高く、次いで「正規社員を募集したい」が27.2%、「現状維持のため欠員補充に留める」が13.9%となっている。



【女性】

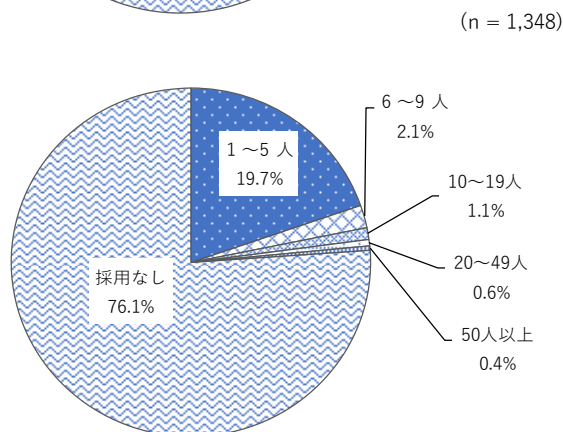
「募集しない」が66.4%と最も高く、次いで「現状維持のため欠員補充に留める」が14.2%、「正規社員を募集したい」が13.3%となっている。

(6) 直近3年間における非正規社員の新規雇用者数 (男女別)



【男性】

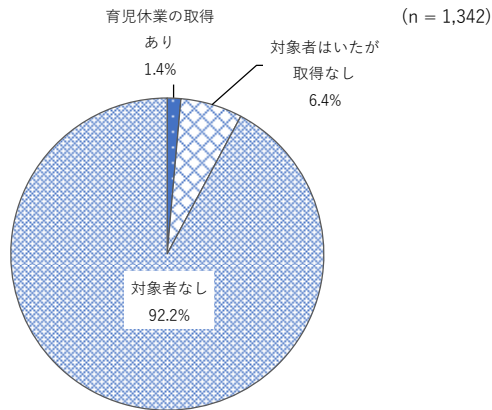
「採用なし」が79.2%と最も高く、次いで「1～5人」が17.1%、「6～9人」が1.6%となっている。



【女性】

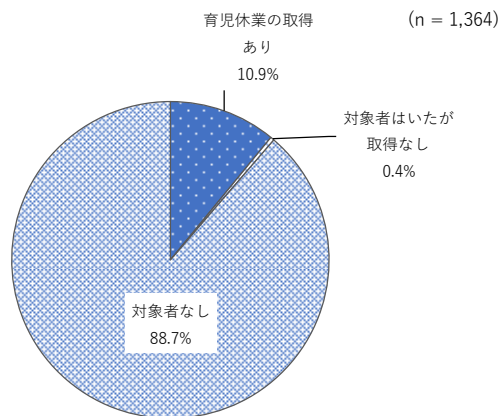
「採用なし」が76.1%と最も高く、次いで「1～5人」が19.7%、「6～9人」が2.1%となっている。

(7) 育児休業の取得状況（男女別）



【男性】

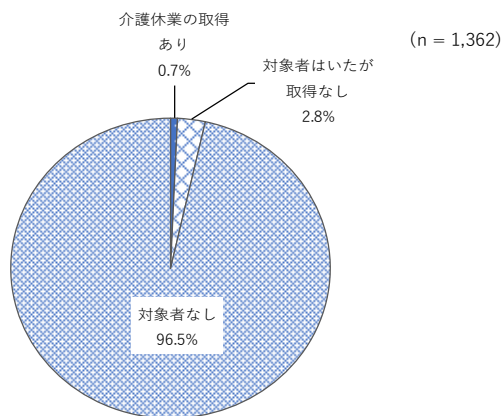
「対象者なし」が92.2%と最も高く、次いで「対象者はいたが取得なし」が6.4%、「育児休業の取得あり」が1.4%となっている。



【女性】

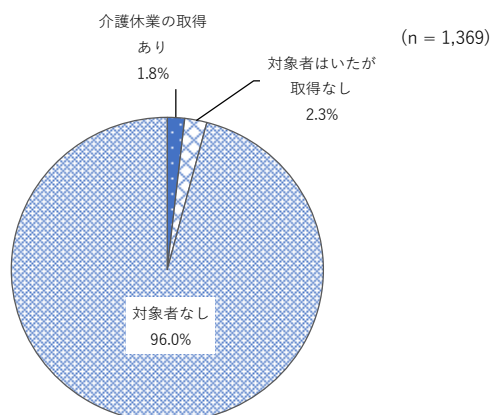
「対象者なし」が88.7%と最も高く、次いで「育児休業の取得あり」が10.9%、「対象者はいたが取得なし」が0.4%となっている。

(8) 介護休業の取得状況（男女別）



【男性】

「対象者なし」が96.5%と最も高く、次いで「対象者はいたが取得なし」が2.8%、「介護休業の取得あり」が0.7%となっている。

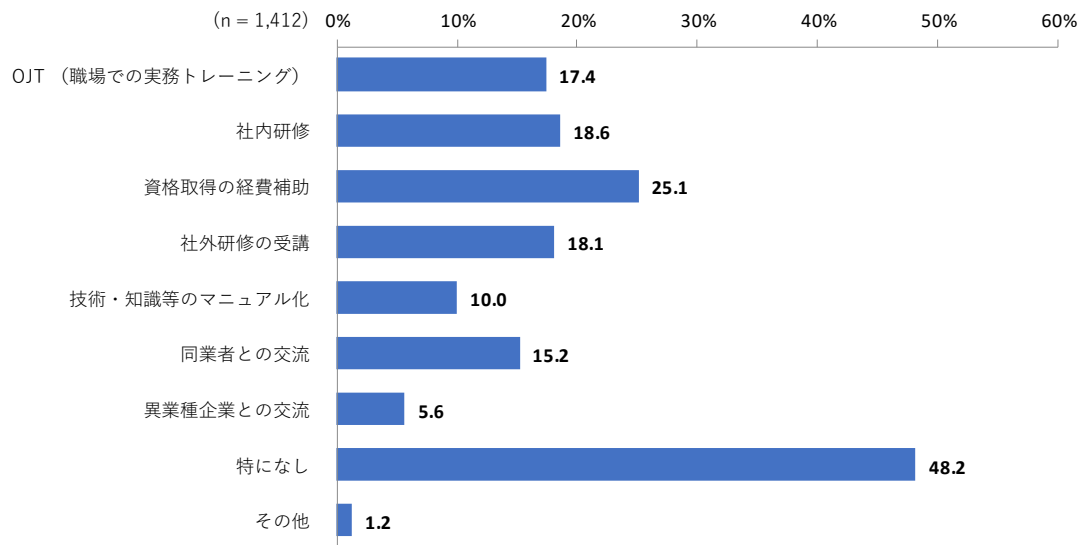


【女性】

「対象者なし」が96.0%と最も高く、次いで「対象者はいたが取得なし」が2.3%、「介護休業の取得あり」が1.8%となっている。

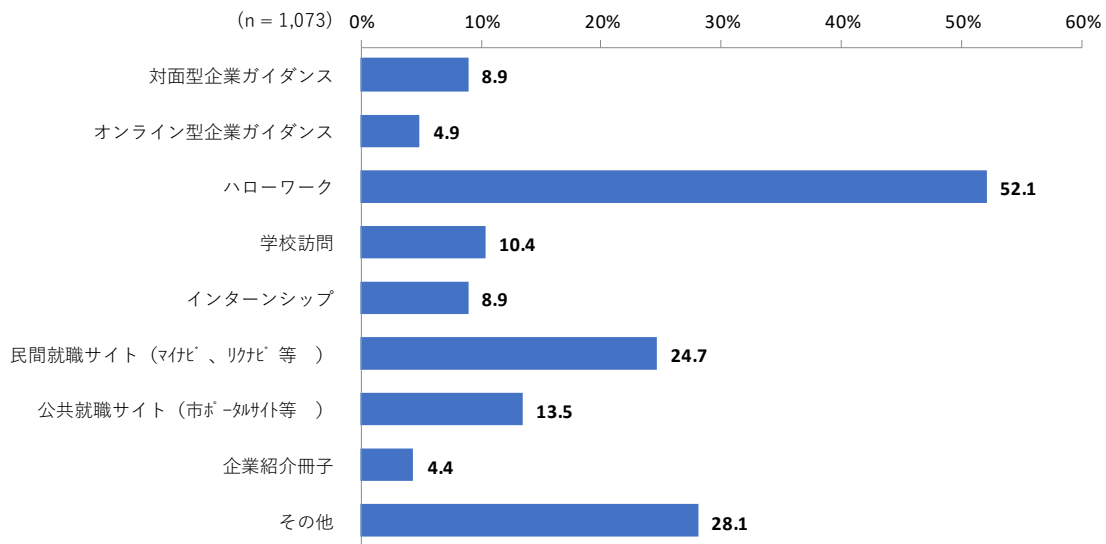
(9) 人材育成のための取り組み

「特になし」が48.2%と最も高く、次いで「資格取得の経費補助」が25.1%、「社内研修」が18.6%となっている。



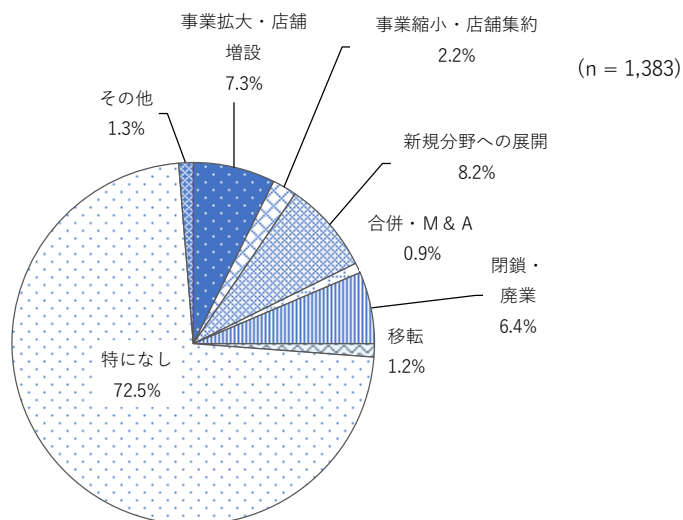
(10) 新規雇用にともない活用したいメニュー

「ハローワーク」が52.1%と最も高く、次いで「その他」が28.1%、「民間就職サイト（マイナビ、リクナビ等）」が24.7%となっている。



6. 今後に関すること

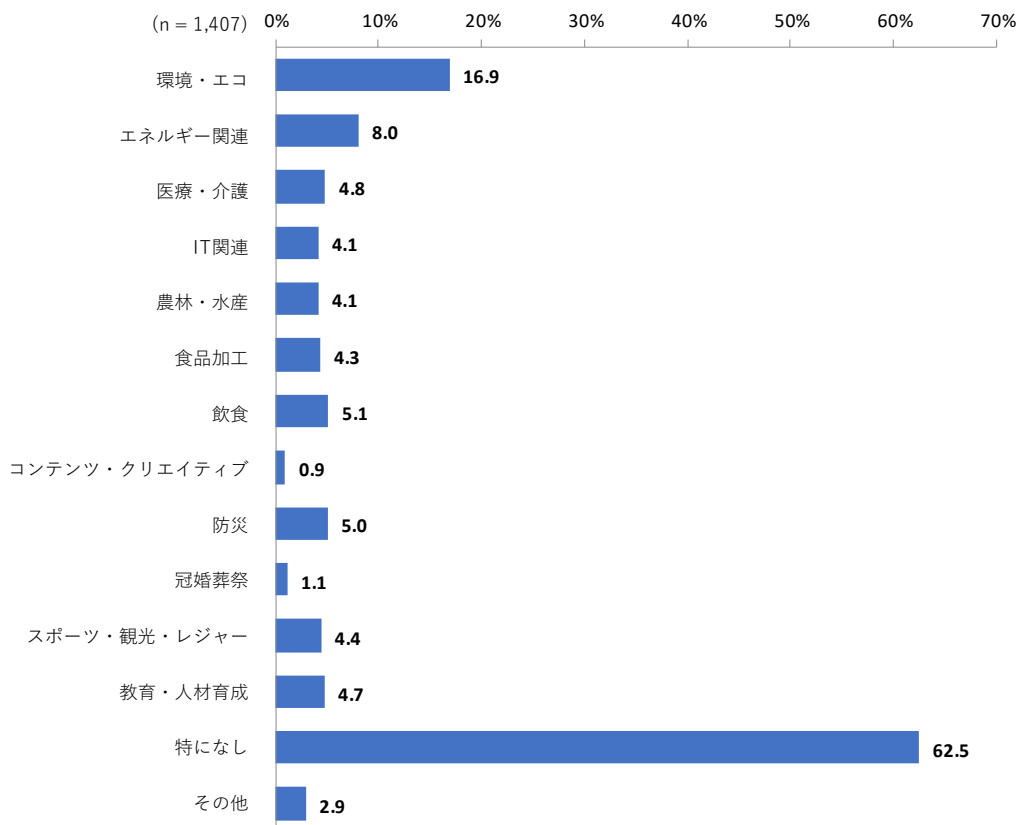
(1) 事業所での予定



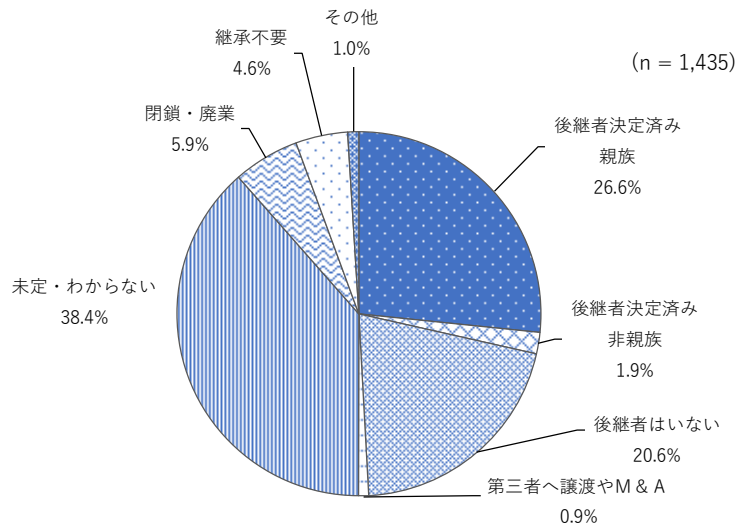
「特になし」が72.5%と最も高く、次いで「新規分野への展開」が8.2%、「事業拡大・店舗増設」が7.3%となっている。

(2) 現在興味のある分野

「特になし」が62.5%と最も高く、次いで「環境・エコ」が16.9%、「エネルギー関連」が8.0%となっている。

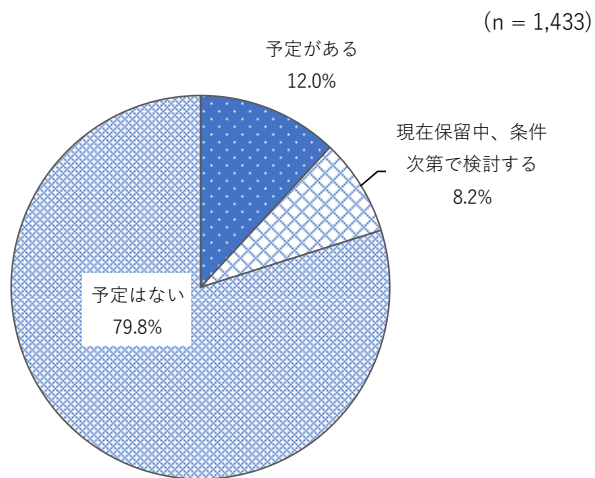


(3) 後継者と事業継承の有無



「未定・わからない」が38.4%と最も高く、次いで「後継者決定済み親族」が26.6%、「後継者はいない」が20.6%となっている。

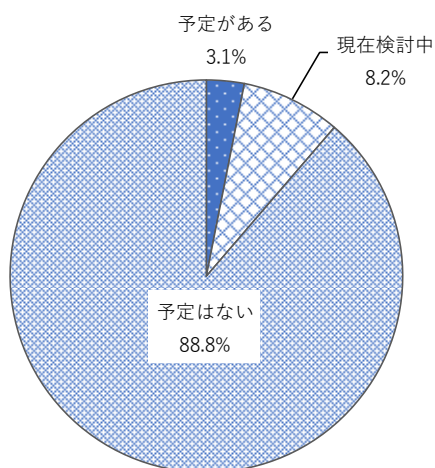
(4) 設備投資の予定



「予定はない」が79.8%と最も高く、次いで「予定がある」が12.0%、「現在保留中、条件次第で検討する」が8.2%となっている。

(5) SDGsへの取り組み状況

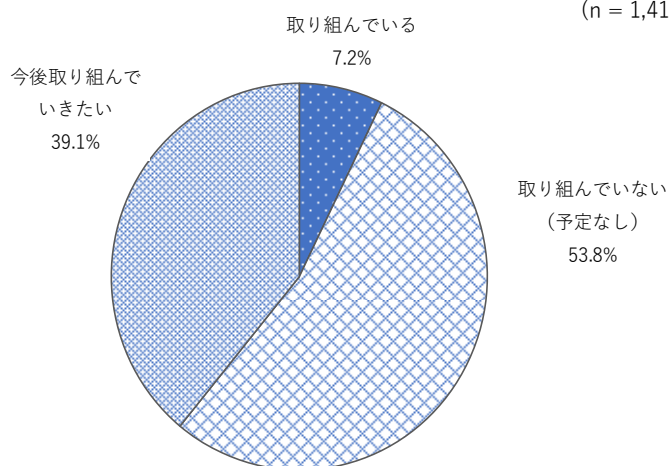
(n = 1,405)



「予定はない」が88.8%と最も高く、次いで「現在検討中」が8.2%、「予定がある」が3.1%となっている。

(6) 災害時の対応状況

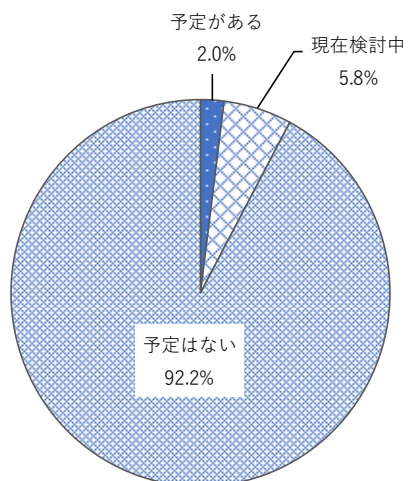
(n = 1,411)



「取り組んでいない（予定なし）」が53.8%と最も高く、次いで「今後取り組んでいきたい」が39.1%、「取り組んでいる」が7.2%となっている。

(7) 脱炭素への取り組み状況

(n = 1,405)

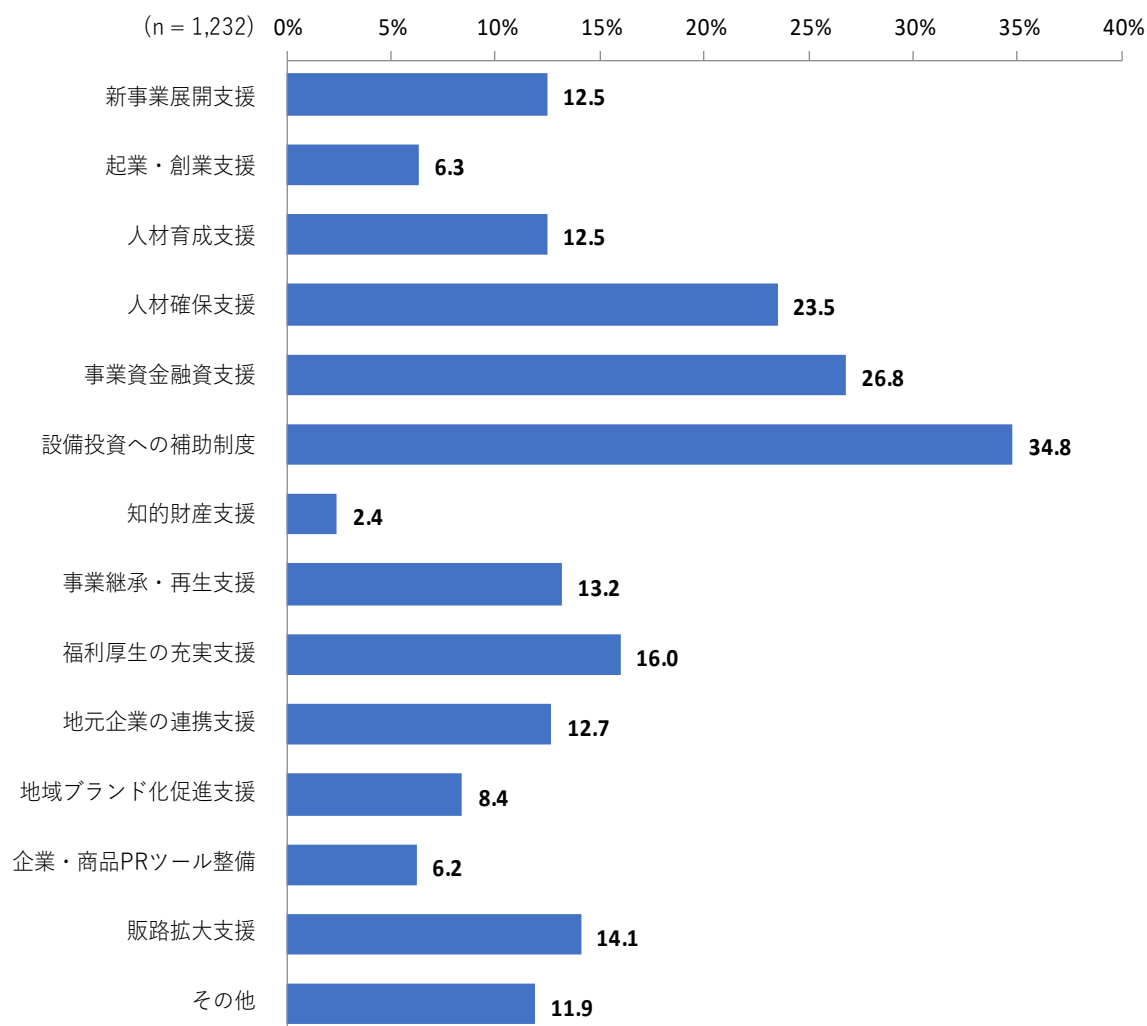


「予定はない」が92.2%と最も高く、次いで「現在検討中」が5.8%、「予定がある」が2.0%となっている。

7. 市の中小企業支援策に関すること

(1) 今後期待する中小企業支援策

「設備投資への補助制度」が34.8%と最も高く、次いで「事業資金融資支援」が26.8%、「人材確保支援」が23.5%となっている。



Ⅲ 訪問ヒアリング調査結果

1. 事業に関すること

①業況の内部要因

- プラスの要因として、「新規分野への展開」「新規顧客の獲得」を挙げている事業所が多く、売上の増加に繋がっている様子が見受けられる。
- マイナスの要因として、「人手不足」「知識不足」を挙げている意見が多く、人的リソースの確保に苦戦している事業所が多くなっている。
- 製造業では、設備投資による「生産性の向上」や、不良率の低下による「品質の向上」が挙げられている。

②業況の外部要因

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響は、プラスとマイナス双方の影響を事業所にもたらしている。
- プラスの要因として、新型コロナウイルス感染症拡大にともなう衛生関連商品の需要増加や、スーパー等での店頭販売の売上増加が複数みられる。また、脱炭素化への取り組みによる受注の増加を挙げている事業所が多くみられた。
- マイナスの要因として、受注そのものの減少や得意先の廃業といった、事業への直接の影響が大きかったと回答する事業所が目立った。
- 製造業では、新型コロナウイルス感染症拡大にともなう「輸入の停滞」「半導体不足」が影響して、受注が減少したという意見がみられた。また、材料価格の高騰や脱プラスチックによる影響も挙げられている。

③経営環境における問題点の具体的な内容

- いずれの業種も「人材不足」を大きな課題として抱えており、特に、専門知識を有する人材の長期的な雇用が難航している。
- 人材不足により技術や新規の提案が遅れているとする意見も挙がっている。

④経営環境における問題点への対応策

- 採用の強化や、社員の定着を図るために、待遇を改善した働きやすい環境の構築、OJTの実施や業務のマニュアル化等教育の充実、また、外部の媒体を活用した求人活動を行っている様子が見受けられた。
- DXの推進やIT化への設備投資等、積極的な設備投資をすることによって、業務を効率化し、人材不足を補う傾向もみられた。

⑤強み・弱み

- 強みとしては、「自社のみで対応可能」「スピード感」「技術力」といった対応力の高さについてが目立った。ほかには、「経験の豊富さ」「専門性」「安全性・品質の高さ」「地域密着」等が挙げられた。
- 弱みとしては、「営業力が乏しい」「人材不足である、育成も進んでいない」といったマンパワー不足が挙げられた。ほかには、「価格競争に弱い」「生産可能数量が少ない」「設備投資の不十分さ」「資金不足」等が挙げられた。

⑥IT関連で今後導入したいもの

- 「作業指示・記録のデジタル化」「受発注のシステム化による在庫の把握」「ペーパーレス化」「AIを活用した検査精度の向上」等、IT関連で導入したい分野は多岐に渡っている。
- 既存のシステムを連携させ、更なる効率化に繋がりたいという意見もみられた。
- ホームページのリニューアルやSNSを活用する等、広報や情報提供にも積極的な姿勢がみられる。

2. 市場に関すること

①主な得意先・販売先に関する状況

- 得意先・販売先の増加は、大手からの安定した依頼や地域の繋がりによる受注が多くみられた一方で、これまではなかった業界からの依頼によって増加している場合もある。
- 小売業では通販やECによる一般ユーザーの増加がみられた。

②主な仕入先・外注先に関する状況

- 市内・県内をメインとする事業所が多く、特殊なものは遠方から調達する傾向がみられた。
- 多くの事業所が「結びつきの強い系列はない」としている。

③今後拡大したい仕入先・外注先の所在地

- 富士宮市や富士市といった近隣地域を希望する意見が多くみられた。仕入値が安価であることや高品質であることのほか、必要量を安定的に確保できる点が求められている。
- 地域は問わず、価格や専門知識を有しているかを重視するという意見もみられた。

3. 開発・研究に関すること

①取り組みを実施済（または実施中）の場合、きっかけとキーマン

- 取り組みのきっかけは、既存事業の拡大や新規事業の展開を挙げる意見が多い。
- キーマンは社長や代表者であるケースが多いが、専門の担当部署・部門を立ち上げて対応しているといったケースも一定数みられた。

②取り組みを実施していない場合の理由

- 人材不足のため、既存の事業で手一杯とする意見が多く、また新たな取り組みを実施しなくとも既存事業で十分とする意見もあった。
- 過去の失敗による判断や、資金面を理由とする意見もみられた。

4. 雇用と労働環境

①新規雇用者の採用ありの場合、課題点と対応

- 課題としては、「定着難」「就職希望者の確保難」「希望する条件とのミスマッチ」が挙げられている。
- 対応としては、「ハローワーク」「転職サイト」など媒体の活用を挙げるほか、待遇面の改善や企業の認知度向上など、人材獲得に向けた環境づくりを強化する意見がみられた。

②新規雇用者の採用なしの場合、採用意向と問題点

- 現状において人材の不足感があまりないため、採用意向がない事業所がほとんどであった。
- 採用意向がある場合では、採用活動に充てる資金の不足や、人件費を捻出することが困難であるといった意見がみられた。

③新規雇用者の採用ができなかった場合の問題点

- 求める人材からの応募がないことを挙げる意見が多くみられた。
- 事業所側の問題点として、魅力を発信できなかったことや、資金の不足も挙がっていた。

④IUJターンの採用を行っていない場合、IUJターン採用を行う意向

- IUJターン採用は行う意向が「ある」とする事業所が多い。しかしながら、募集はしているものの、該当者からの応募がないとする意見が多かった。
- 一方で、正社員として若年層を雇用することが難しいため、IUJターン採用に積極的ではない事業所もみられた。

⑤新規雇用の際のプロセス

- 「ハローワーク」「民間求人サイト」を活用している事業所が多く見受けられた。
- 指定校からの推薦や関連学校からの紹介などを利用している事業所もある。

⑥雇用等に関すること全般（雇用、賃金、教育、労働環境）における課題

- 賃金の上昇を課題とする一方で、資金不足により困難とする意見がみられた。
- 人材不足により、既存の事業を継続させることで手一杯な状態であり、教育面に力を注いでいないことを課題とする意見も多くみられた。

5. 今後に関すること

①事業や設備について予定していることと、実施のキーマン

- 「事業拡大」や「新規分野への展開」を予定する意見が多く、キーマンは社長や役員が主となっている。
- 建設業では、「ICTの活用」「最新機材の導入」を予定している意見が多くみられた。製造業では、「EV関連部品作りへの取り組み」や、「新規工場の設立」などがみられた。小売業では、「扱い品の拡大などを目的とした倉庫増設」といった意見が複数あった。

②後継者決定済みの場合、事業承継に関する課題

- 後継者決定済みの場合、「後継の時期」を課題とする意見が多くみられた。また、後継者を支える管理職の人材不足や育成ができていないことも課題として挙げられている。

③脱炭素への対応状況

- 脱炭素化への取り組みとしては、社会的な流れや企業のイメージ向上を図る意見が挙げられたほか、「エコアクション21」の取得（今後の取得見込み含む）を契機とする意見もみられた。
- 建設業や製造業だけではなく、卸売業や小売業においても、省エネ機器の導入や、今後のプラスチック製品の扱いを検討するといった動きがみられる。

6. 中小企業支援策

①最も期待する中小企業支援策

- 「設備投資」「人材確保・育成」「事業資金の融資」の支援を期待する意見が多い。また、人材確保に附随する「福利厚生充実」の面でも支援が求められている。
- 「地域ブランド化促進支援」を期待する意見もあり、付加価値の向上が望まれている。

IV 調査結果のまとめ

【業種別】

① 建設業

- 経営環境における問題点について「従業員の確保難」と回答した事業所は35.3%にのぼっており、さらに、直近3年間の新規雇用者の採用について「採用なし」と回答した事業所は67.3%と高い割合を占めた。
- 一方で、今後の新規雇用者(男性)の募集意向について、「募集しない」は53.5%となっており、従業員の確保を困難としている一方で、募集の意向がない事業所も多い。ヒアリング調査では、多くの事業所で、ハローワークや民間転職サイト等を通じて募集を行っても、若年層の応募が来ないといった悩みを共通して抱えていることがわかった。また、技能実習生等の外国人材を補充しようとするも、新型コロナウイルス感染症の影響で入国できず頓挫するなど、人材の確保・採用について疲弊している様子が見てとれる。
- 強みについては、「技術・精度・品質」が49.4%であり、技術力を強みとしている企業が多く、長期的な雇用を見据えた労働力の確保が必要であると考えられる。
- 昨年度の有給休暇の消化率(男性)をみると、「30%未満」が21.6%であり、ほかの業種と比べてやや高めである。上記でも述べた人材不足の影響により、休暇の取得ができていない可能性がある。また、育児介護休業の社内規定の有無について、業種内では「社内規定なし」が88.1%を占めた。働きやすい環境づくりについては、ほかの業種と比べて遅れをとっているといえる。ヒアリング調査では、いわゆる「3K」の業界イメージがあるため、就労を希望する人材が集まらないといった悩みが複数みられた。労働環境を向上させることによるイメージの払しょくと、若年層人材を集めるための仕組み作りが求められている。
- 今後、建設業を支援するにあたっては、人材の確保と定着状況の改善が重要となる。今回のヒアリング調査において、IUJターン採用に前向きな事業所が多かったものの、県外での採用活動を行っているにも関わらず応募者が少ないという現状がわかった。求人情報の発信・応募が可能なプラットフォームの提供や紹介をすることで、事業所の負担を減らし、多くの求職者に情報を届けるといった支援が求められている。
- さらに、人材の確保と並行して、IT等の導入による省人化促進に関する支援も考える必要がある。今回のヒアリング調査においては、ICT建機や機器の導入を進めているという事業所も複数みられた。省人化に資する機器等の導入に関する補助やコンサルティングといった支援を行うことで、人材確保難の対応策とすると同時に、労働環境改善の流れを押し進めることが肝要である。

② 製造業

- 直近3年間の業績に繋がった外部要因について、「原料・燃料費・仕入価格の変動」が19.5%で、ほかの業種と比べてやや高い。製造業においては、原材料等の価格変動の影響を特に受けやすく、売上高や利益といった業績に直結しやすい様子がうかがえる。
- 経営環境における問題点について「従業員の高齢化」は36.6%、「従業員の確保難」は30.6%となっており、従業員が高齢化している一方で、新たな人材の獲得が困難となっている様子がうかがえる。なお、経営環境における問題点では、「新規分野への展開」についても25.5%と、ほかの業種と比べてやや高くなっている。新規分野への展開意欲はあるものの、資金や人材不足が新規事業への進出の足かせとなっている可能性がある。
- 強みについて「技術・精度・品質」が56.3%であり、ほかの業種と比べてかなり高い。ヒアリング調査の結果からも品質を強みにしている様子がうかがえる。こういった品質を維持するためには、既存従業員の技能・スキルを継承する人材の確保が不可欠となる。
- 昨年度(昨年)の有給休暇の消化率(男性)については、「30%以上60%未満」が31.4%、育児介護休業の社内規定の有無について「社内規定あり」は40.3%と、ほかの業種と比較すると有給休暇の取得や育児介護休業の社内規定化が進んでおり、働きやすい環境づくりが構築されつつある。
- 一方で、育児休業について、この3年間の取得状況をみると、女性の対象者は取得できている様子が見られるが、男性は「対象者はいたが取得なし」が12.1%であり、男性の育児休業の取得は実際には進んでいない模様である。
- 新商品・新サービス・新技術の開発や新たな業務への取り組みについて、「現在、取り組んでいる」は25.6%でほかの業種と比べて高くなっている。なお、商品やサービス、業務などの開発・研究・企画の仕方について、代表者がキーマンとなっている事業所が最も多いが、「事業所内の専門部署が担当する」は32.8%でほかの業種と比べて高く、専門チームを組織して対応にあたるなど、新事業等の開発に力を入れている様子がうかがえる。
- 今後、製造業を支援するにあたっては、従業員の高齢化と、それにとまなう技能やスキルの継承についてどう対応していくかが大きな課題となっている。代表的な対応策としては、自動化・効率化を図るためのITツール等を活用したDX推進が挙げられる。推進にあたっては、ただ闇雲に業務のデジタル化を行うのではなく、事業所ごとに個別課題を洗い出し、それに沿った技術を導入することが重要となる。その際には、属人化している知識や技術を、チェックリストや作業マニュアルを作成して標準化する、ナレッジマネジメントの考え方が必要となるため、実践にあたって専門家の助言等支援が求められる。
- 一方で、新規分野への事業展開に関する支援も重要となる。特に製造業では今後の設備投資の予定が「ある」事業所が22.7%とほかの業種と比べて高く、設備投資に積極的な姿勢がみられる。また、富士宮市に今後期待する中小企業支援策については、「設備投資への補助制度」が46.4%で比較的高いため、具体的な事業計画を持ち、富士宮市への工場建設などの設備拡大をのぞむ事業所に対し積極的に支援していく姿勢が必要となる。

③ 卸売・小売業

- 直近3年間の業績に繋がった外部要因としては、「景気の変動」「顧客ニーズの多様化」「販売単価の変化」がほかの業種と比べて高い。経営環境における問題点について「新たな価値の提供」がほかの業種と比べて高い。多くは一般ユーザーを対象としたビジネスを行っているため、時代とともにめまぐるしく変化する顧客ニーズへの対応や、時代に合わせた商品提供の方向性が課題となっている。
- IT関連で導入・実施済のものについて、「キャッシュレス決済、Eコマース」が、小売業では宿泊業に次いで高い。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、多くの店舗等でキャッシュレス化が進んでいるものの、その導入割合は小売業では37.7%、卸売業では20.6%にとどまっており、宿泊業の58.3%とは差がある。
- 育児介護休業の社内規定の有無について、「社内規定なし」がそれぞれ8割以上、人材育成のため実施している取り組みについて「特になし」がそれぞれ5割以上の回答割合となっており、制度の拡充や人材育成には消極的な姿勢がうかがえる。
- 今後、卸売・小売業を支援するにあたっては、消費者や企業の支払いニーズに対応した事業所を増やすため、自治体のポイント還元事業等を通じ、キャッシュレス決済導入の支援を行うことが望ましいと考える。
- また、富士宮市に今後期待する中小企業支援策について、「地元企業の連携支援」「販路拡大支援」がほかの業種と比べて高く、販路の拡大が課題となっている様子が見える。今回のヒアリング調査では、富士宮市周辺に拠点を置く企業とのビジネスマッチングの機会を求めるといった意見もあり、異業種の事業所と交流することで新たな販路やビジネスパートナーの発掘にも繋がる可能性があるため、積極的に交流の機会を設けていく支援が求められている。

④ 宿泊・飲食サービス業

- 直近3年間の業績に繋がった外部要因について、「新型コロナウイルス感染拡大」がほかの業種と比べて高い。2020年4月以降に全国的に発令された緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等にともなう、外出自粛をはじめとした人の動きの鈍化が、客足や売上高について直接的に影響しているものと思われる。
- 新事業として、現在興味のある分野は、宿泊業において「スポーツ・観光・レジャー」がほかの業種と比べて高くなっている。宿泊や飲食物の提供だけではなく、イベント等によるプラスアルファの価値づけについて、関心が高まっている様子がうかがえる。
- 新商品・新サービス・新技術の開発や新たな業務への取り組みについては、「実施済」、「取り組んでいる」、「予定している」の合計が半数を超えている。停滞する現状を打破するため、新たな取り組みに積極的な姿勢がうかがえる。
- 今後、宿泊・飲食サービス業を支援するにあたっては、新型コロナウイルス感染症の拡大がもたらした影響からいかに脱出できるかといった点が重要となる。アフターコロナを見据えた動きを取っている事業所も多いが、先に述べた新事業への取り組みを行うための事業資金の獲得・捻出に苦心している様子がうかがえる。
- 富士宮市に今後期待する中小企業支援策としても、「事業資金融資支援」「設備投資への補助制度」が、ほかの業種よりも比較的高くなっている。事業継続に向けた設備増強やそれに向けた資金面の都合を課題としている事業所が多いため、事業計画の見直しや補助金制度の紹介といった情報提供を積極的に行うことが有用であると考えられる。