

1. 芦屋市事業所実態調査の概要

芦屋市内の事業所の経営や労働環境の実態を把握し、今後の経営改善と労働環境改善のための事業に反映させるため、芦屋市と芦屋市商工会が共同で「芦屋市事業所実態調査」を行いました。

アンケート調査の概要	
調査の対象	芦屋市商工会会員事業所及び協力事業所
実施期間	平成 29 年 6 月 5 日～平成 30 年 1 月 31 日
実施方法	商工会事務局職員による戸別訪問
回収票数	150 票

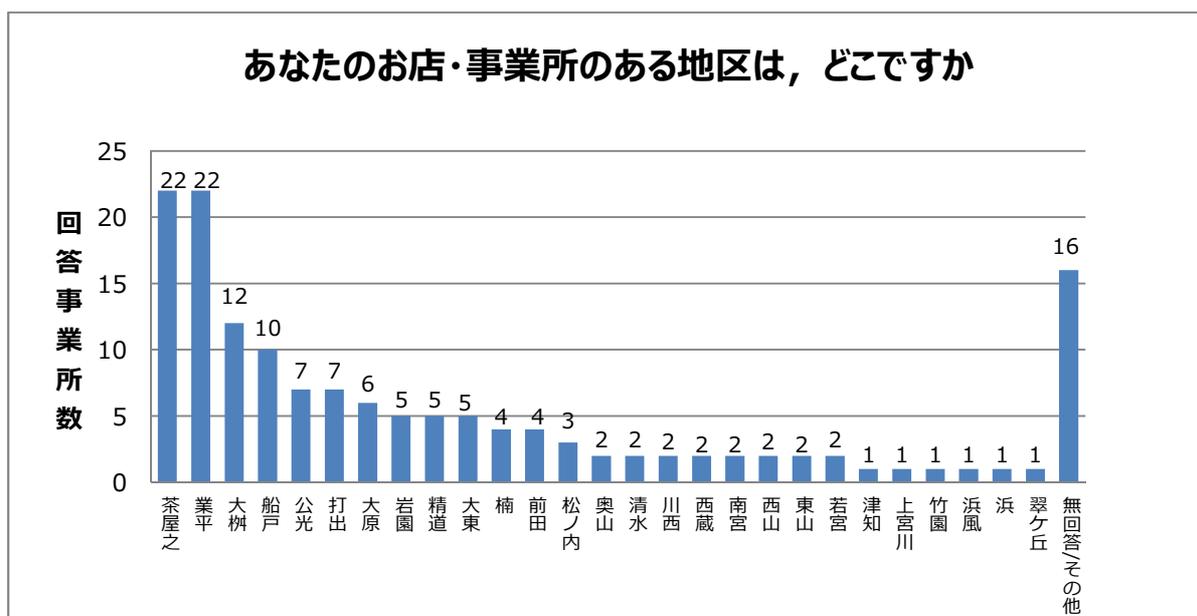
芦屋市商工会会員数 9 7 0 に対しての回答割合は 1 6 % と高くはないものの、市の今後の経済振興施策や商工会の経営発達支援計画にも反映されることを個別に説明したうえで協力を依頼しており、今後、地域経済振興のために協力していく土台作りの役割も果たしています。

本書の読み方について
<p>1 設問に対する回答は、下記の種類があります。</p> <ul style="list-style-type: none">① 選択肢をひとつだけ選んでいただくもの（単一回答）② 選択肢を指定した個数あるいはあてはまるすべてを選んでいただくもの（複数回答）③ 文章など自由記入で回答いただくもの（自由回答） <p>2 結果を示す際は、単一回答の集計では構成比（%）を、複数回答の集計では実際の件数を基本としています。</p> <p>3 構成比（%）は、一部を除いて整数で表記しています。小数第一位で表記した集計は、四捨五入により合計が 100% にならない場合があります。</p> <p>4 レイアウトの都合上、アンケート調査票に記載された選択肢の文言がすべて表記できていない部分があります。送付に用いた調査票を参考資料として掲載しておりますので、必要な場合はそちらでご確認ください。</p>

事業所について

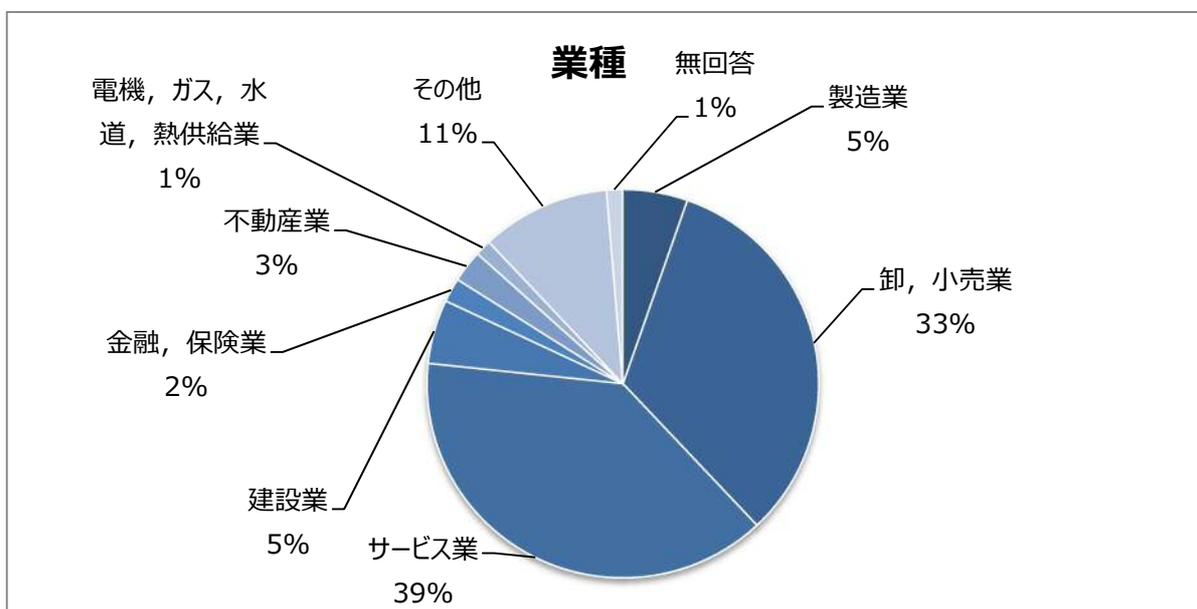
戸別訪問という手法をとったため、訪問が容易な事業所に回答がやや偏っている傾向が見られます。特に回答者属性のうち所在地にその傾向が出ています。ただし、市域の広さから実態との大きな乖離はないものと考えられますので、市全体の地域経済全体像として取り扱います。

問 1-1 あなたのお店・事業所のある地区は、どこですか。町名をお答えください。



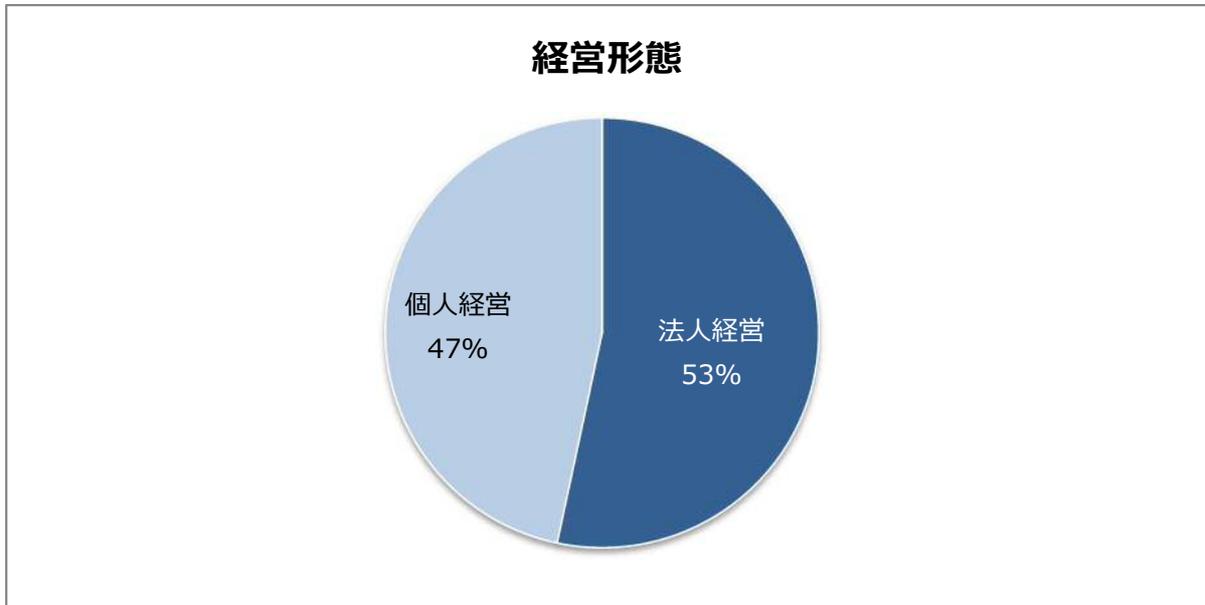
問 1-2 業種（複数にまたがる場合は、主たるもの1つ）

経済センサス等の統計データにおいても「卸、小売業」「サービス業」が市内事業者の大部分を占めており、回答者の属性もそれに比例しています。一方で、単独の牽引産業のある地域とは違い、様々な業態が混在することが本市の事業者の特徴です。



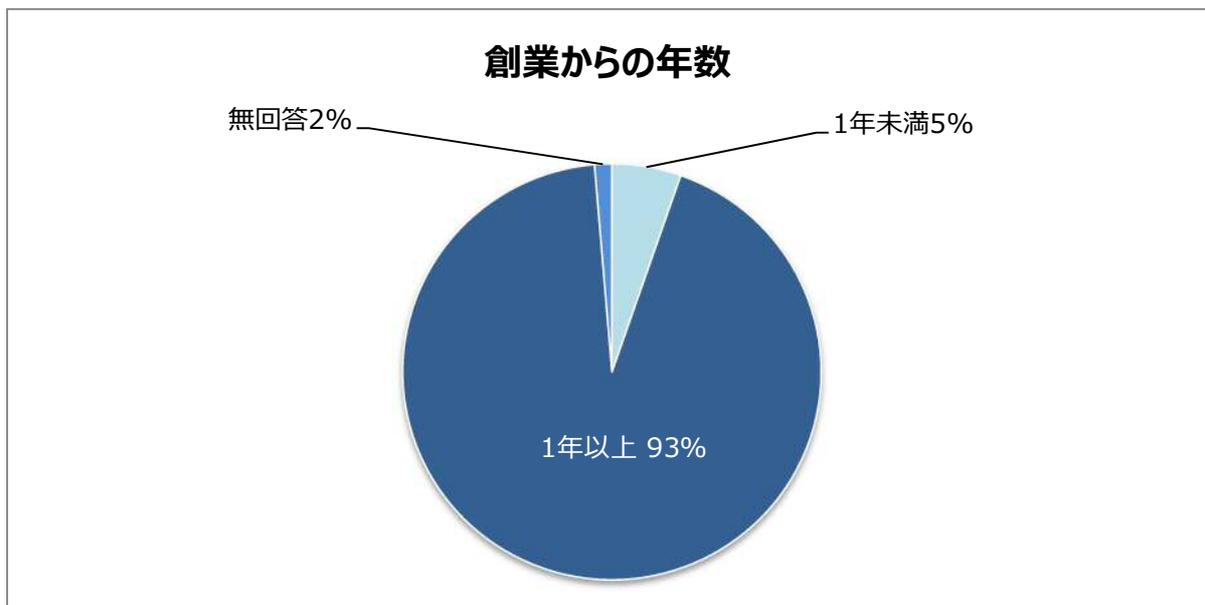
問 1-3 経営形態は？

法人経営 80 件、個人経営 70 件となっており、問 1-5、問 1-6 から想定される事業規模に比べて法人の割合が多いと考えられます。



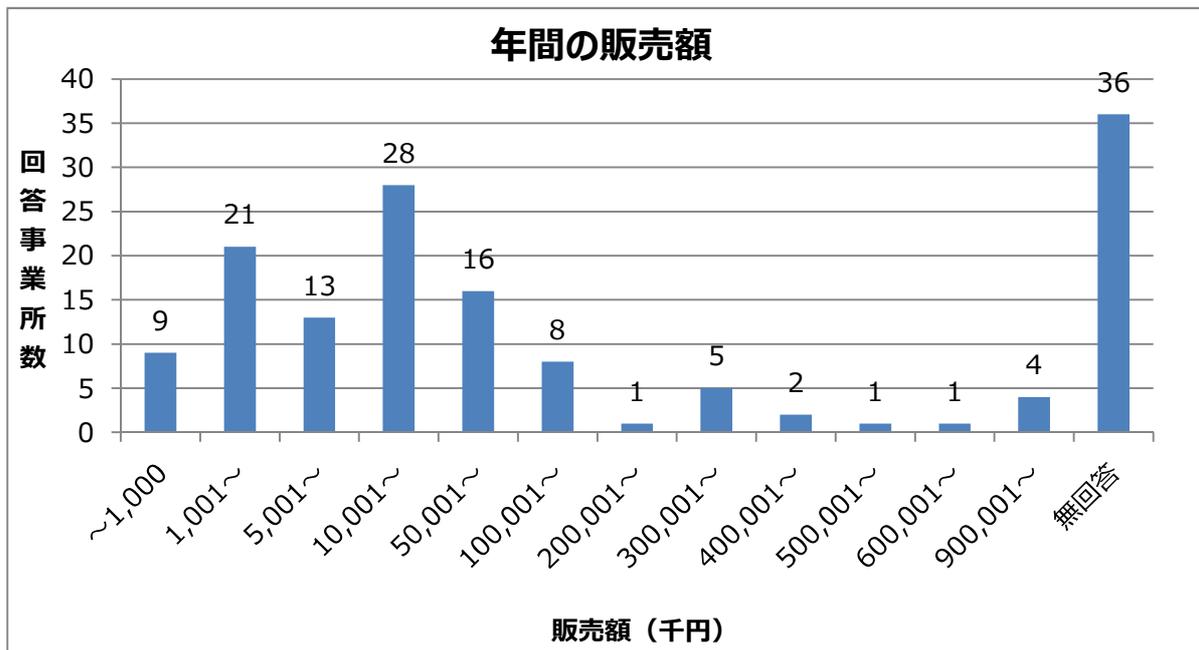
問 1-4 創業からの年数は？

平成 26 年経済センサスによると、芦屋市は創業率が兵庫県内で 1 位の 22%，廃業率が兵庫県内で 2 位の 18% となっており、これに対し、本調査では 1 年未満の創業者は 5% 程度となっています。理由としては、回答者の中で新規事業者の割合が少ないこと、または創業後 1 年以内に廃業する事業所が多いことが考えられます。後者の場合であれば、創業しやすいものの継続が難しい環境とも考えられます。



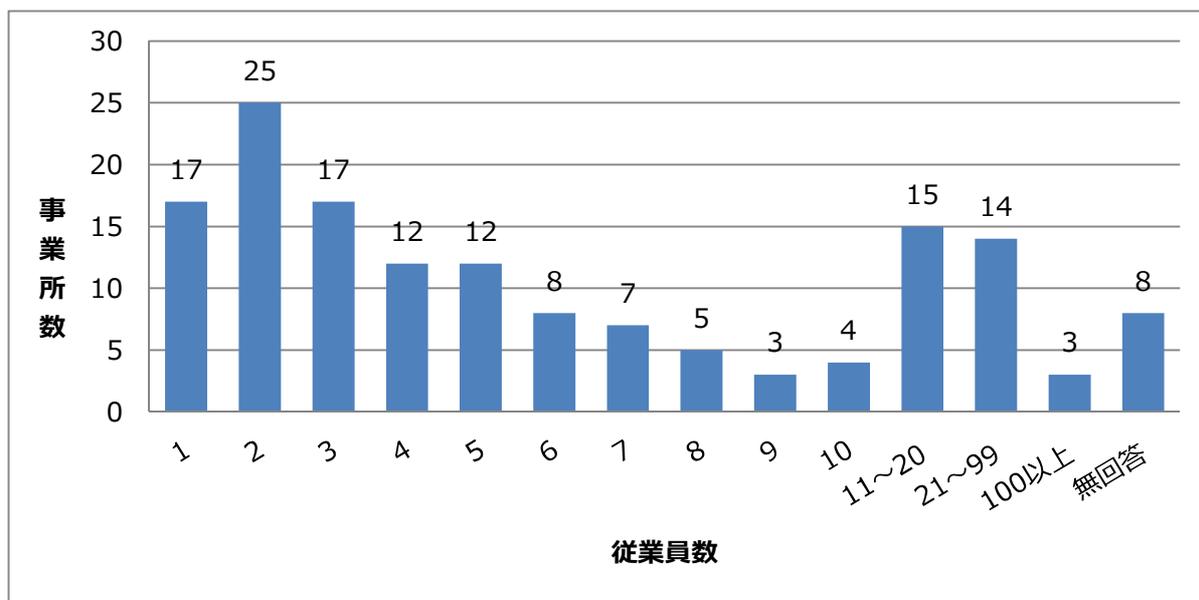
問 1-5 年間の販売額は？

1,001万円～5,000万円の事業所が一番多い結果となり、3億円以上の事業所は10ヵ所程度となっています。



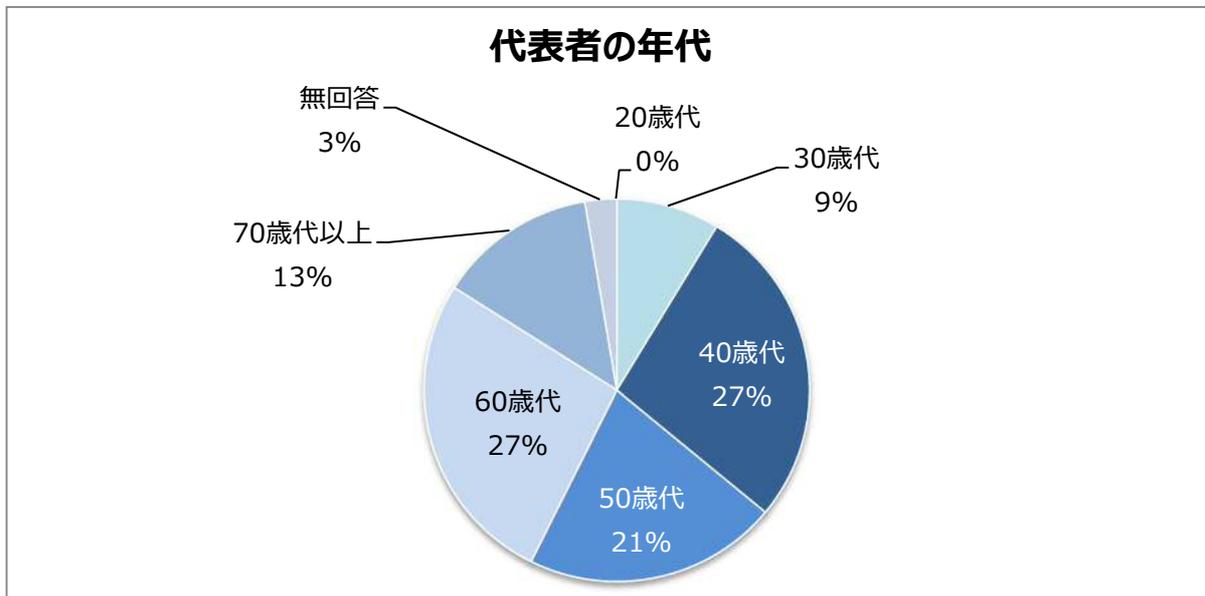
問 1-6 従業員数

従業員数5人までの事業所が全体の過半数を占め、過半数が小規模事業であることがわかります。従業員10人以下の事業所は全体の73%になります。



問1-7 お店の代表者の年代は？

40歳代～60歳代の方が75%以上を占めています。今回は創業者であるか事業継承者であるかを確認していませんが、40歳代の代表者も多いことから、事業継承を終了した企業の割合も一定あるものと考えられます。

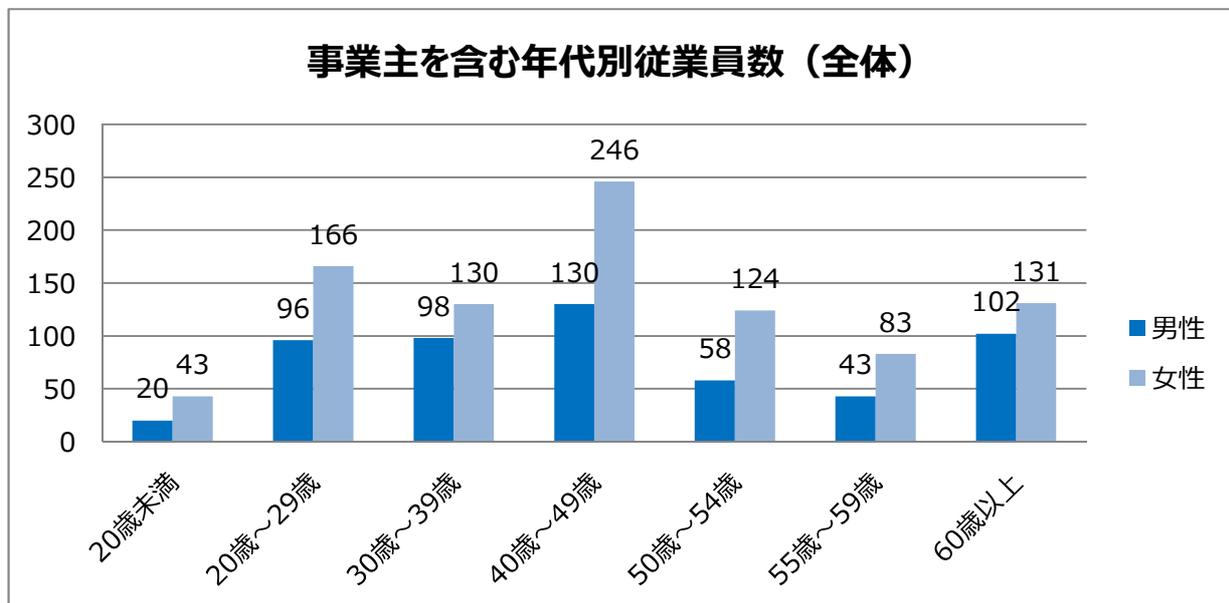


問1-8 従業員の方の年齢構成

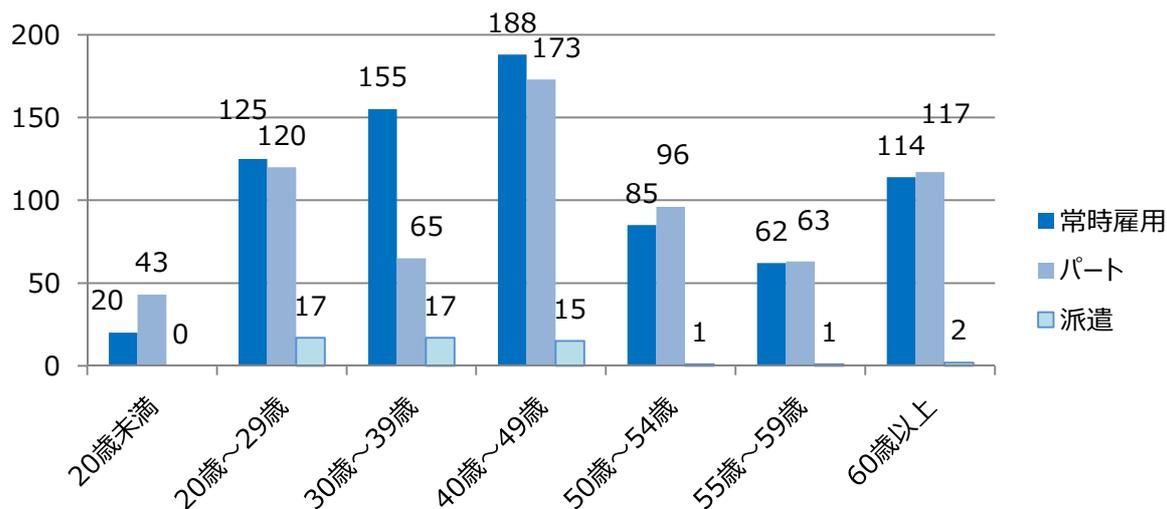
事業主（お店の代表者）を含めていることから、従業員数全体では問1-7と同様に40歳代以上がやや多いものの、就労年齢である20歳以上で大きな偏りは見られません。いずれの年代でも全体数では女性が男性を上回っています。

一方、雇用形態別では、30歳代で常時雇用従業員数がパート・派遣従業員数を大きく上回っているのに対し、20歳代、40歳代及び50歳代ではその差は小さく、20歳未満及び60歳以上ではパート・派遣従業員数が常時雇用従業員数を上回っています。

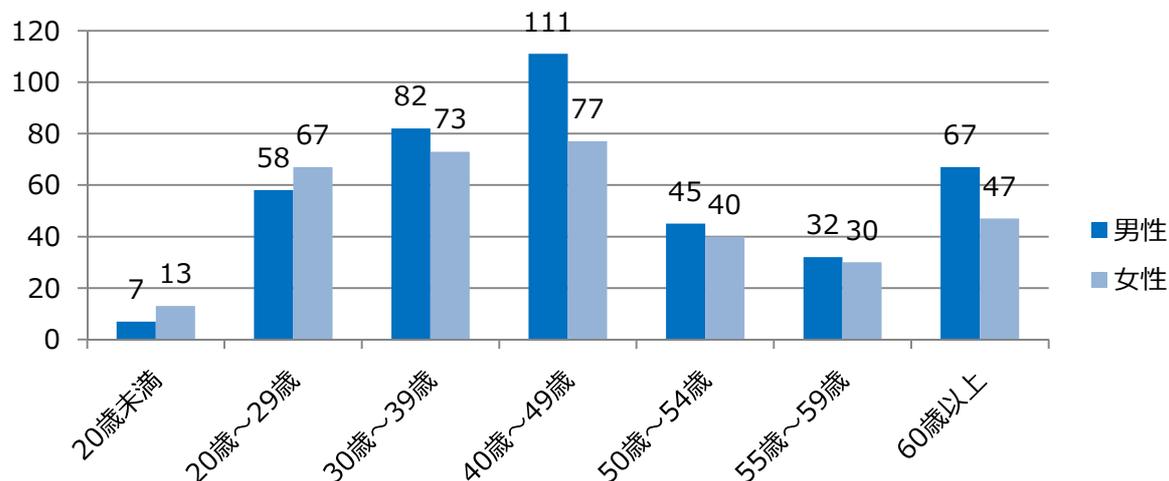
また、常時雇用従業員数では、30歳以上の全ての年代で男性が女性を上回っていますが、パート・派遣従業員数では全ての年代層で女性が男性を上回っています。



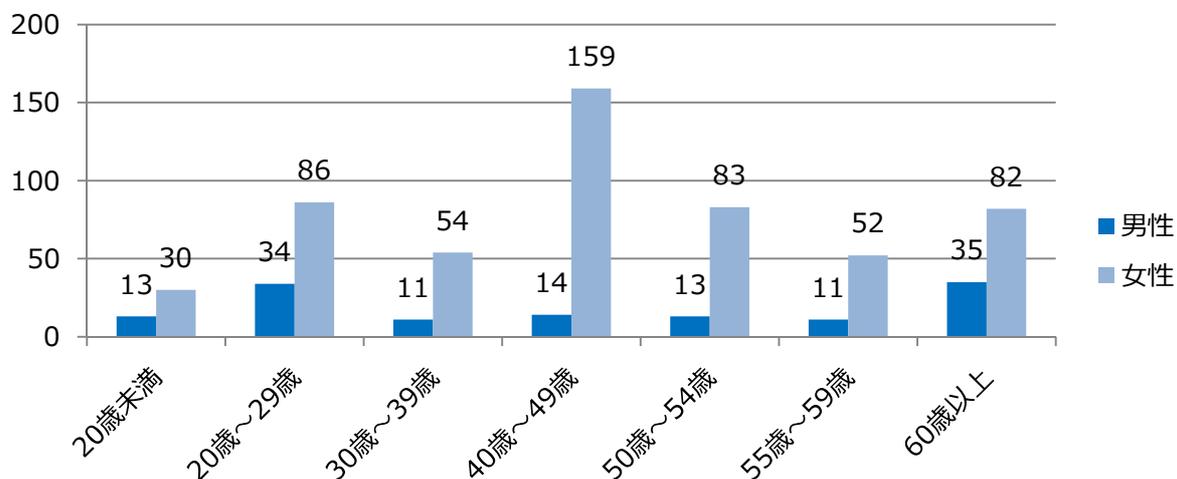
年代別従業員数（雇用形態別）

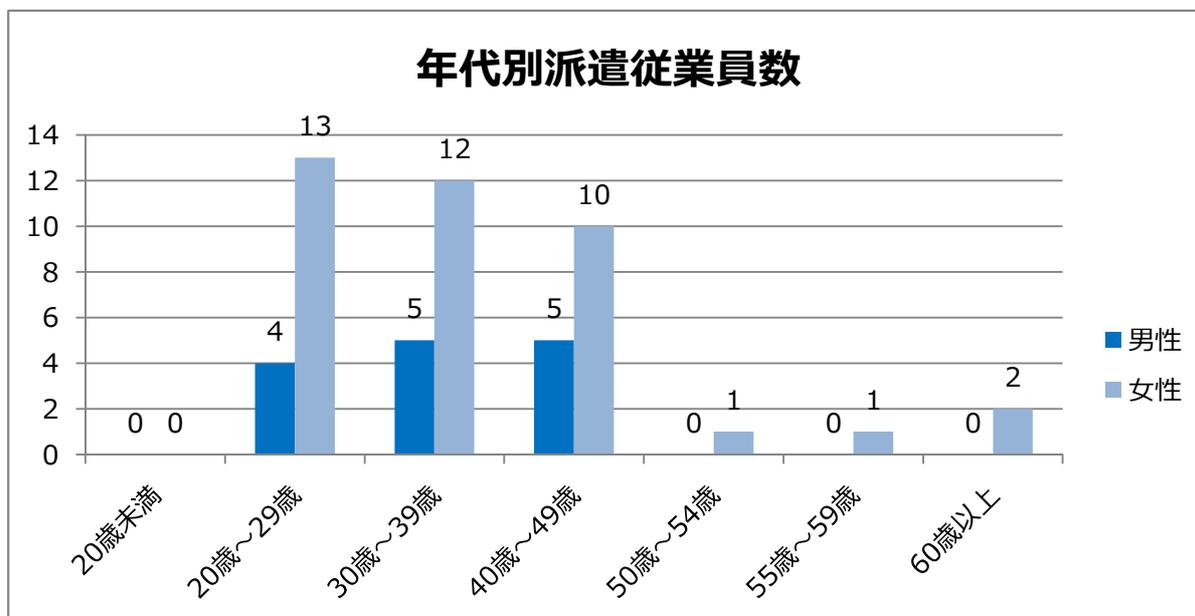


事業主を含む年代別従業員数(常時雇用)



年代別パート従業員数





問1-9 2年前と1年前を比べて、1年前と今年を比べて、それぞれお店の状況はどのように変化していますか？

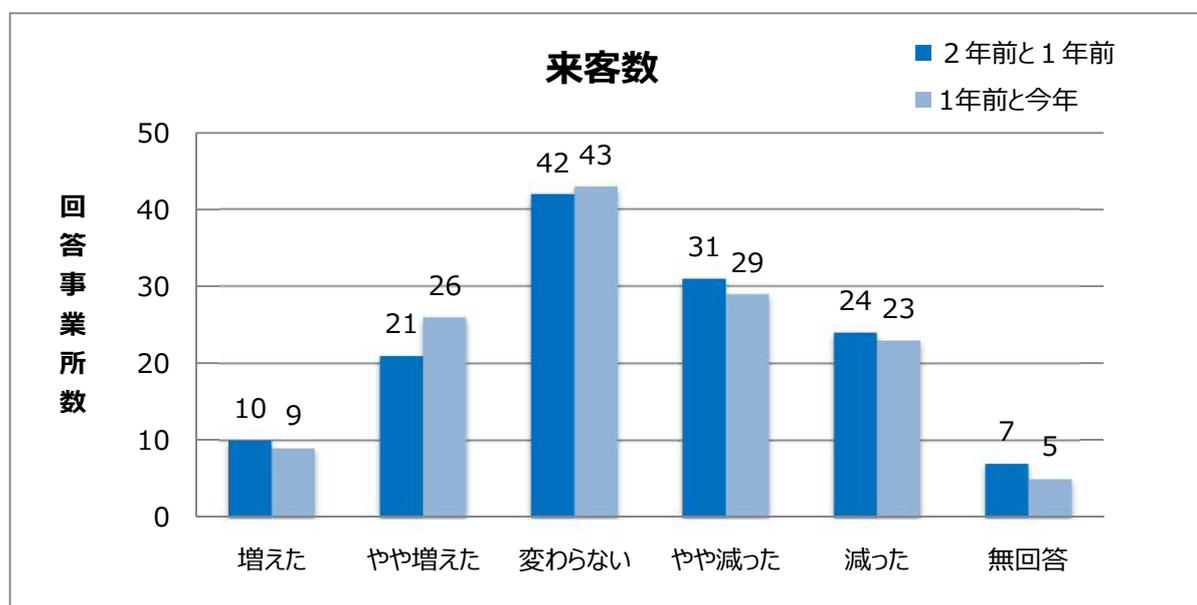
「2年前と1年前」、「1年前と今年」とともに、ほぼ全ての項目で「**変わらない**」と感じている方が最も多くなっています。

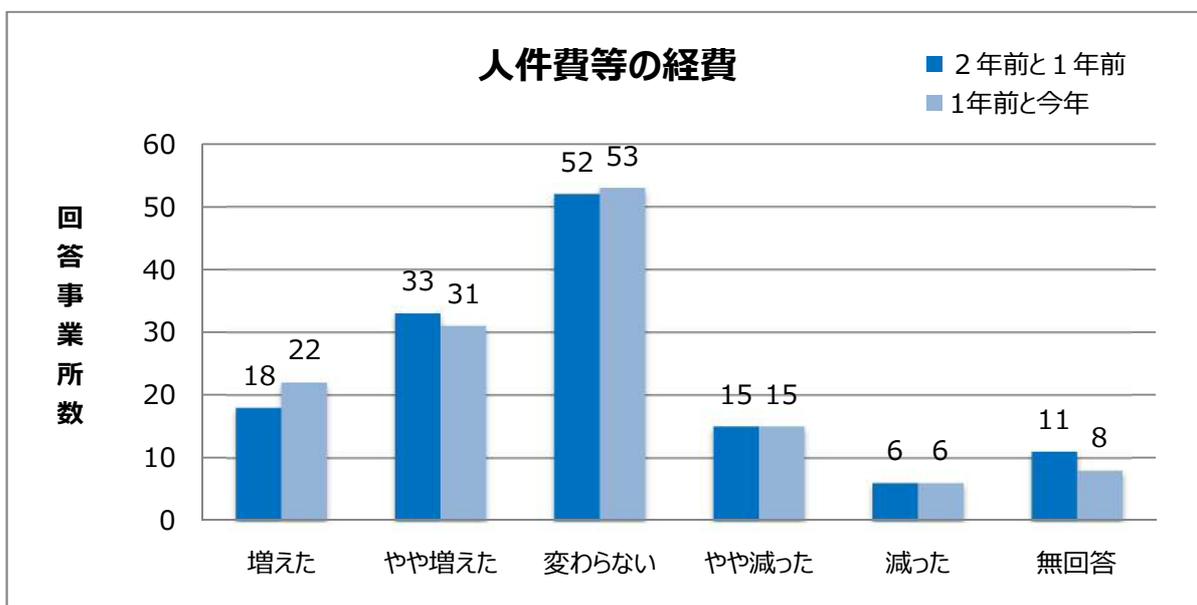
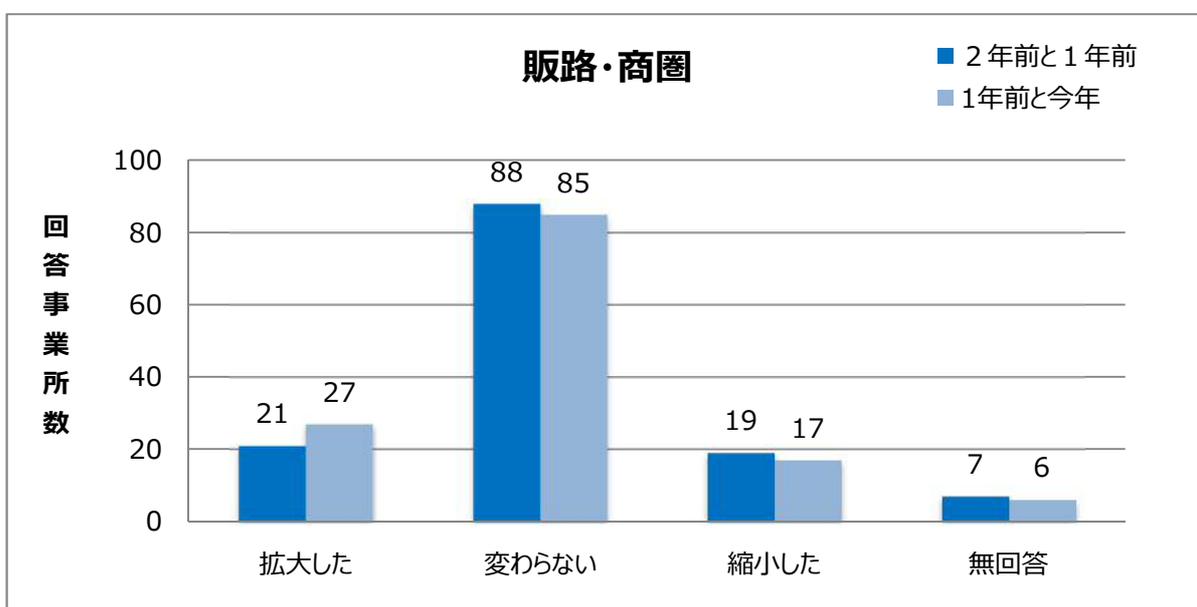
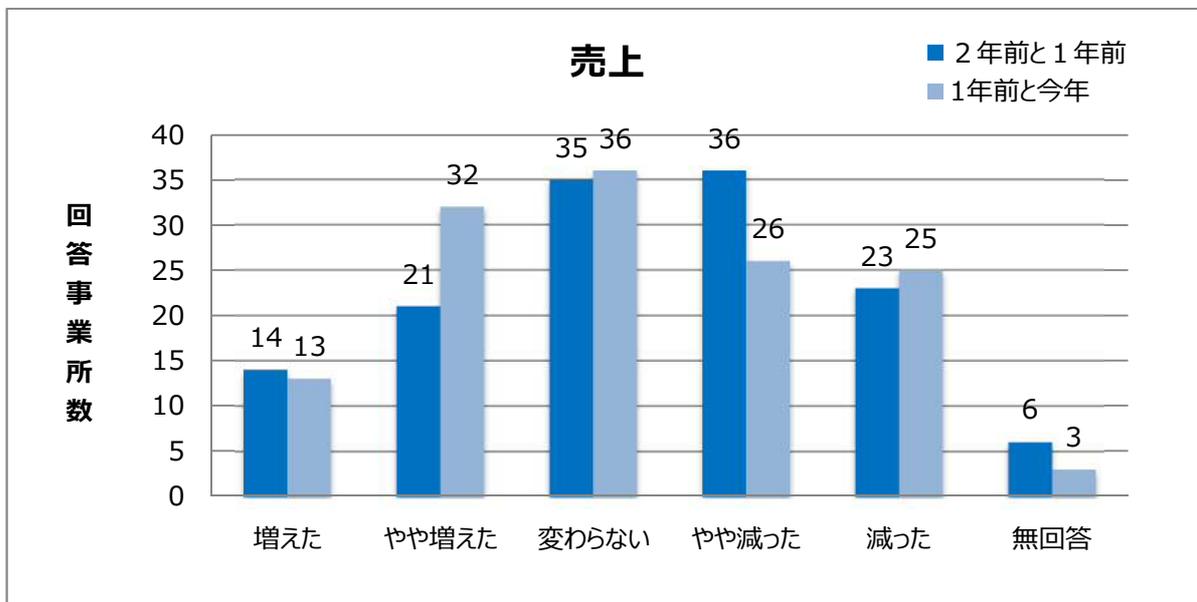
各項目で見ると、来客数は「2年前と1年前」、「1年前と今年」とともに「**減った**」と回答した方が「**増えた**」と回答した方に比べて多くなっています。

売上も「2年前と1年前」、「1年前と今年」とともに、「**減った・やや減った**」と回答した方が「**増えた・やや増えた**」と回答した方に比べて多くなっていますが、その差は小さくなっています。

販路・商圈については「2年前と1年前」、「1年前と今年」とともに、「**変わらない**」と回答した方が過半数ですが、いずれも「**拡大した**」と回答した方が「**縮小した**」と回答した方を上回っています。

人件費等でも「2年前と1年前」、「1年前と今年」とともに「**変わらない**」と回答した方が約3分の1ですが、僅かに「**増えた**」と回答した方が増加しています。

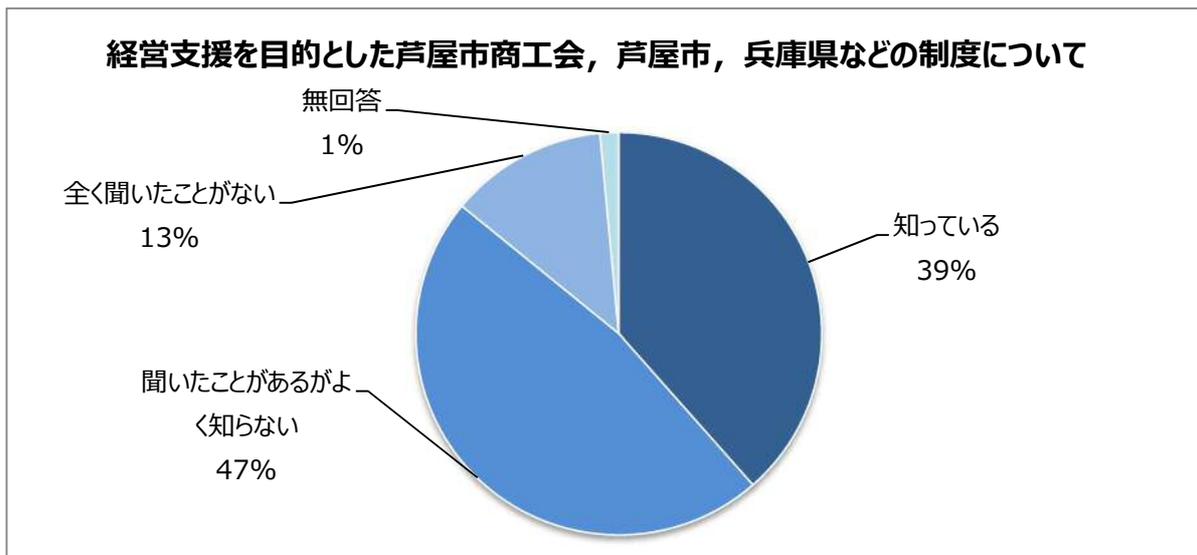




問1-10 経営継続支援を目的として芦屋市商工会、芦屋市、兵庫県等に様々な制度があることを知っていますか？

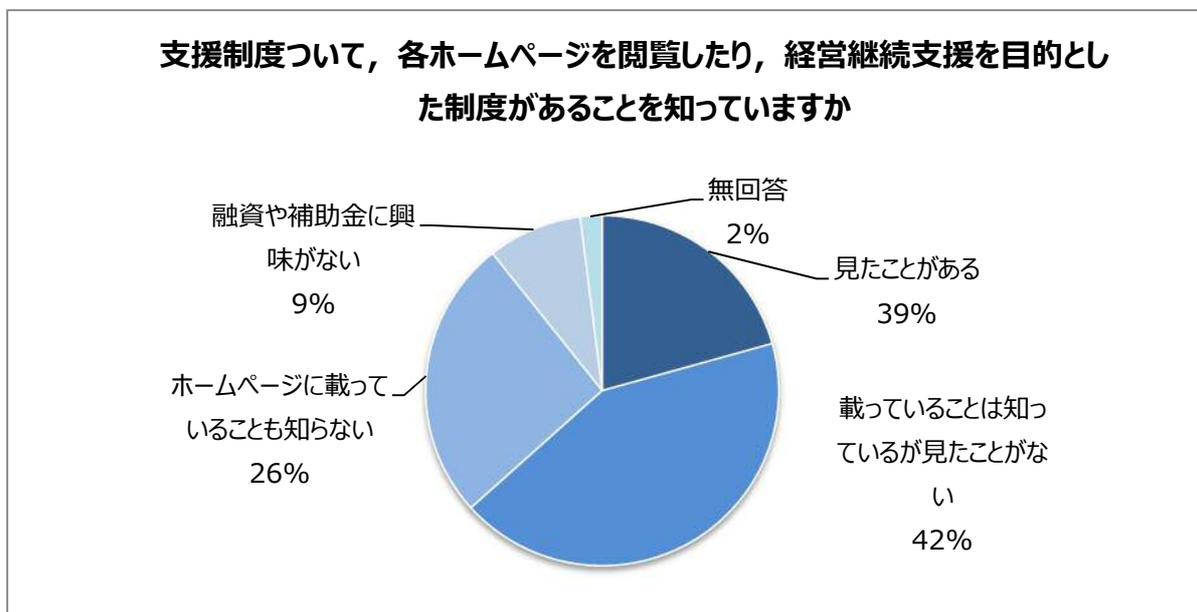
「制度自体は聞いたことがあるが、よく知らない」と答えた方と「全く聞いたことがない」と答えた方が6割になっています。補助制度、融資制度などをうまく活用する事業者がある一方、経営の手段として検討していない事業者もあるようです。

情報の性質上、ホームページなど電子媒体での周知が中心になりますが、会員用サイトやアプリの普及と活用などにより、「お知らせ通知」など積極的な注意喚起を行うことで、制度周知につながると考えられます。



問1-11 支援の制度について、芦屋市商工会ホームページや、芦屋市のホームページの「産業振興」のページに掲載していますが、閲覧したことがありますか？

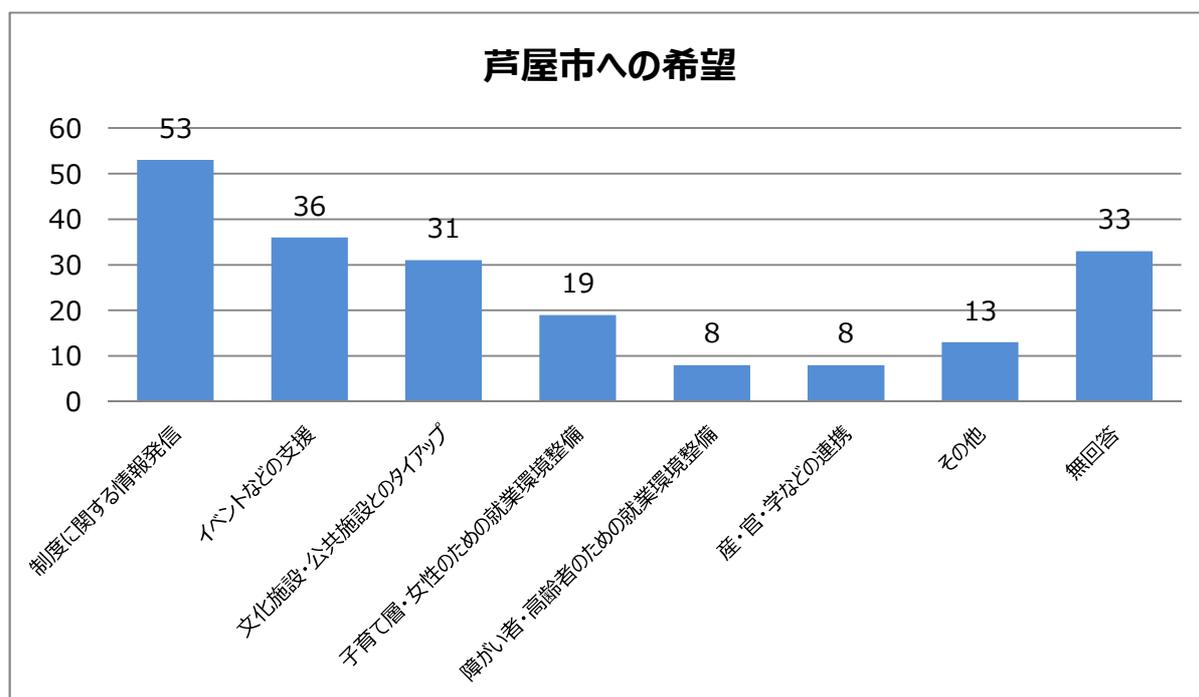
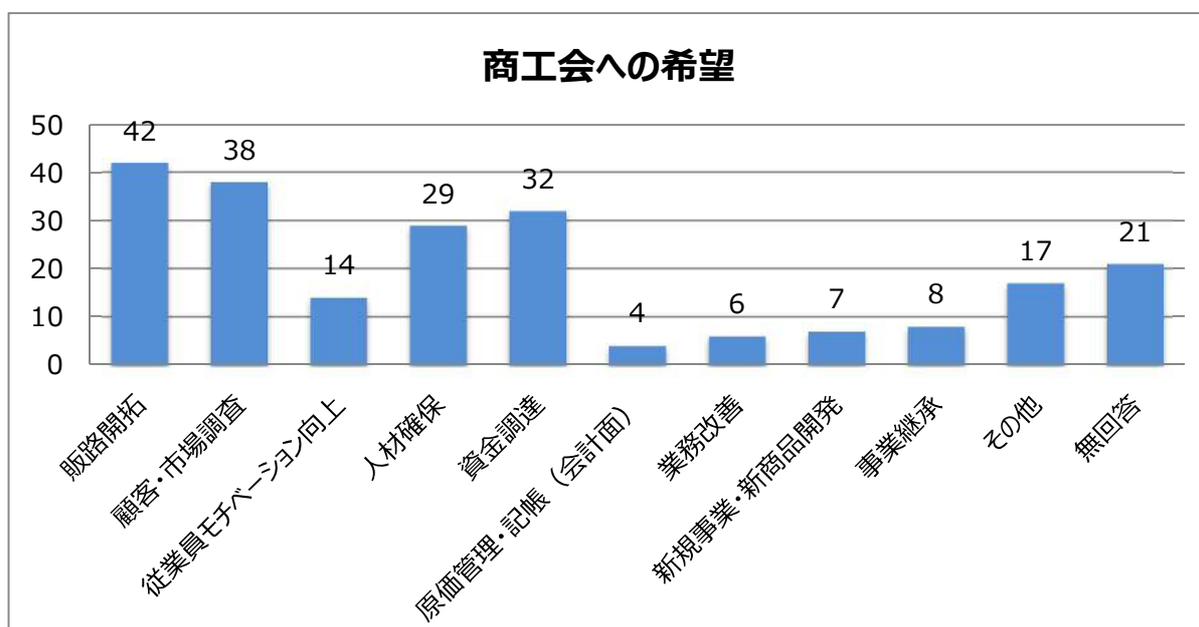
「見たことがない」「知らない」と答えた方が大半で、「興味がない」と答えた方は1割に満たないため、制度自体の需要はあると考えられます。このため、制度について、よりわかりやすい説明が求められていると考えられます。「載っていることは知っているが見たことがない」という回答者に対しては、問1-10と同様に、「お知らせ通知」などの活用により、閲覧へ誘導することが有効と考えられます。



問1-12 経営を持続、改善していくために芦屋市商工会、芦屋市に希望する支援や取り組みは何ですか？(複数回答)

商工会への希望については、「**販路開拓に対する支援**」が一番多く上がりました。問1-9で、販路・商圈については「2年前と1年前」、「1年前と今年」のいずれの比較でも「**変わらない**」と答えた方が多く、また、売上についても「**変わらない**」と答えた方が最も多いため、引き続き販路開拓による売上増を図っていく取り組みが必要です。また、顧客・市場調査や資金調達等に関する需要があり、情報の収集・伝達等が求められています。また、人材確保も希望として挙がっており、各事業者の人材不足がわかるデータとなりました。

芦屋市に対しても、「**制度に関する情報発信**」の回答が多く、今後ともよりきめ細やかな情報発信が必要になってくると考えられます。また、「**イベントなどの支援**」「**文化施設・公共施設とのタイアップ**」も回答が多く、今後、文化施設等を活用した本市のイベントとのタイアップ等が求められてくると考えられます。

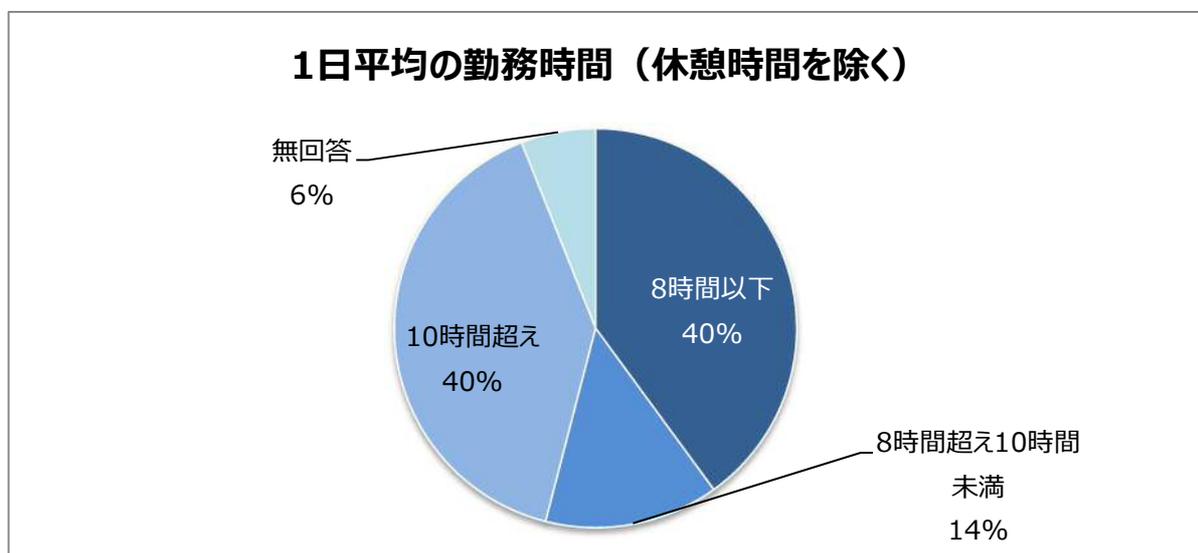


労働実態について

労働環境の改善及び人材活用は、人口減少が見込まれる本市において、企業の経営継続と発展のため、ますます重要な要素となってきます。今回、芦屋市と芦屋市商工会が共同で実施した「芦屋市事業所実態調査」の結果を踏まえ、より市内事業者の現状に即し、より効果的な労働施策や商工業振興施策を実現することで、地域経済振興と地域の労働環境改善の両面での効果を図っていきます。

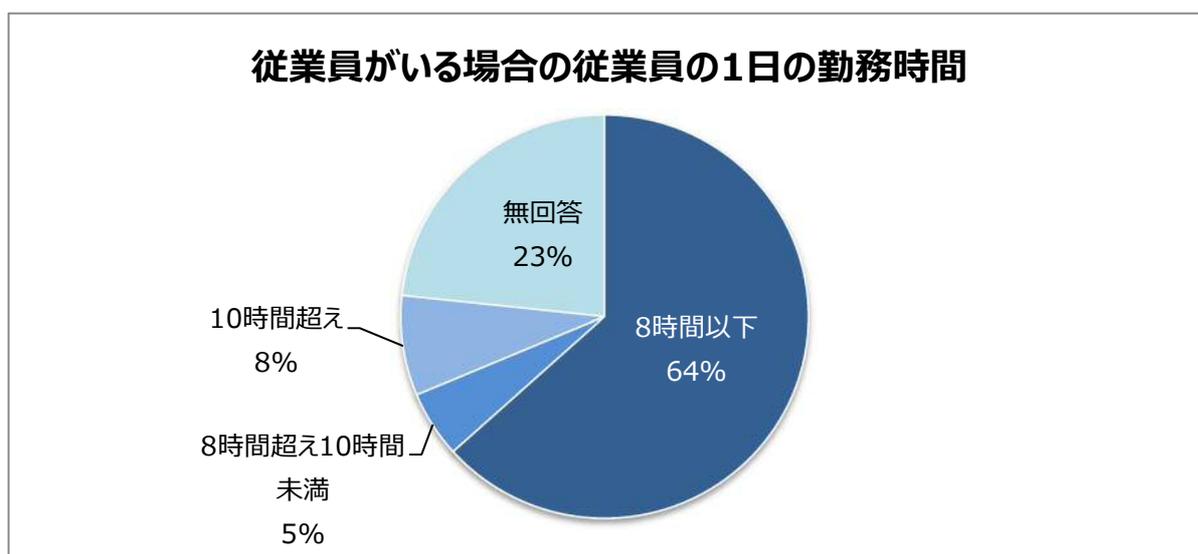
問 2-1 あなたの1日平均の勤務時間（休憩時間を除く）

約4割の事業主が10時間を超えて勤務しています。小規模のサービス・小売事業者によく見られる傾向ですが、経営者であっても健康管理上、改善すべき課題であり、また将来的に事業継承の際に問題になることも考えられます。



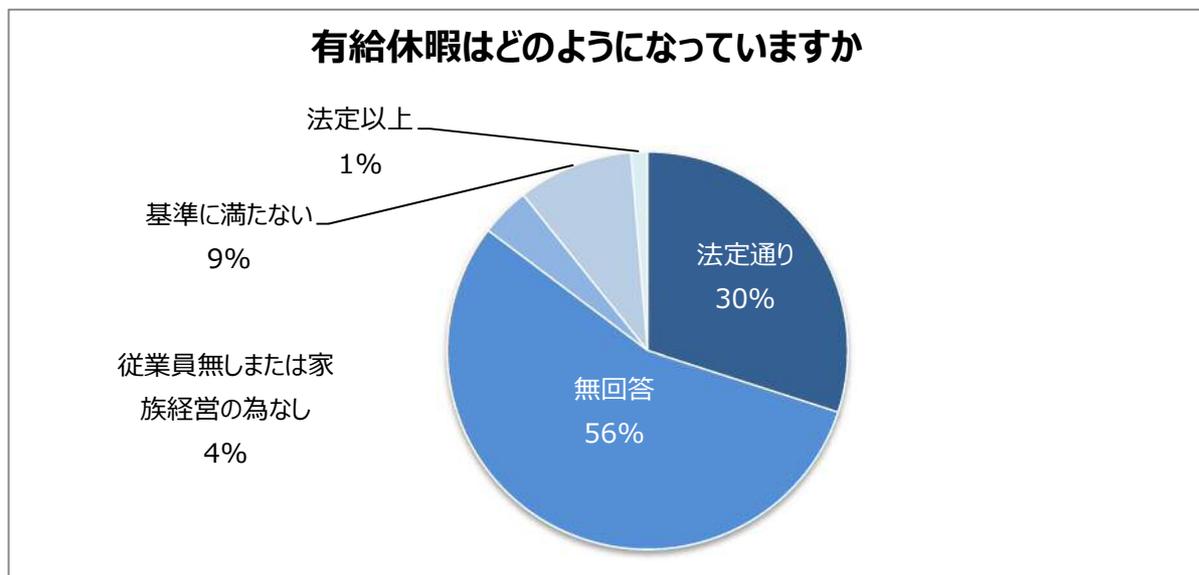
問 2-2 従業員がいる場合の従業員の1日の勤務時間

創業者が10時間を超える労働時間であるのに対し、従業員は8時間労働が6割を超えました。一方、10時間を超える労働時間の従業員も8%あり、おそらく家族従業員であると考えられます。全員の長時間労働により営業を続けている可能性が考えられます。



問2-3 あなたの事業所では有給休暇はどのようになっていますか？

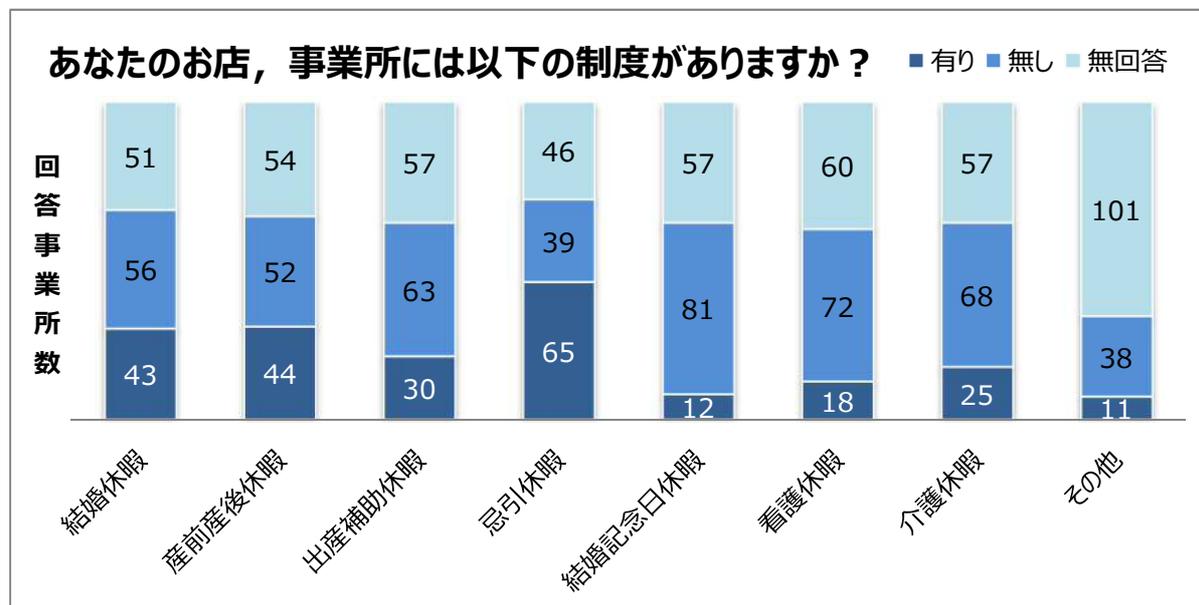
無回答が56%になっていますが、設問の中に週30時間未満の労働者を想定しておらず、短時間パート従業員のいる事業所で回答するのが難しかったことが理由の1つとして考えられます。一方、同じ条件で「法定通り」と回答している事業所もあり、無回答の中には有給休暇の法定基準を意識していなかった事業所が含まれるものと考えられます。



問2-4 あなたのお店、事業所には以下の制度がありますか？

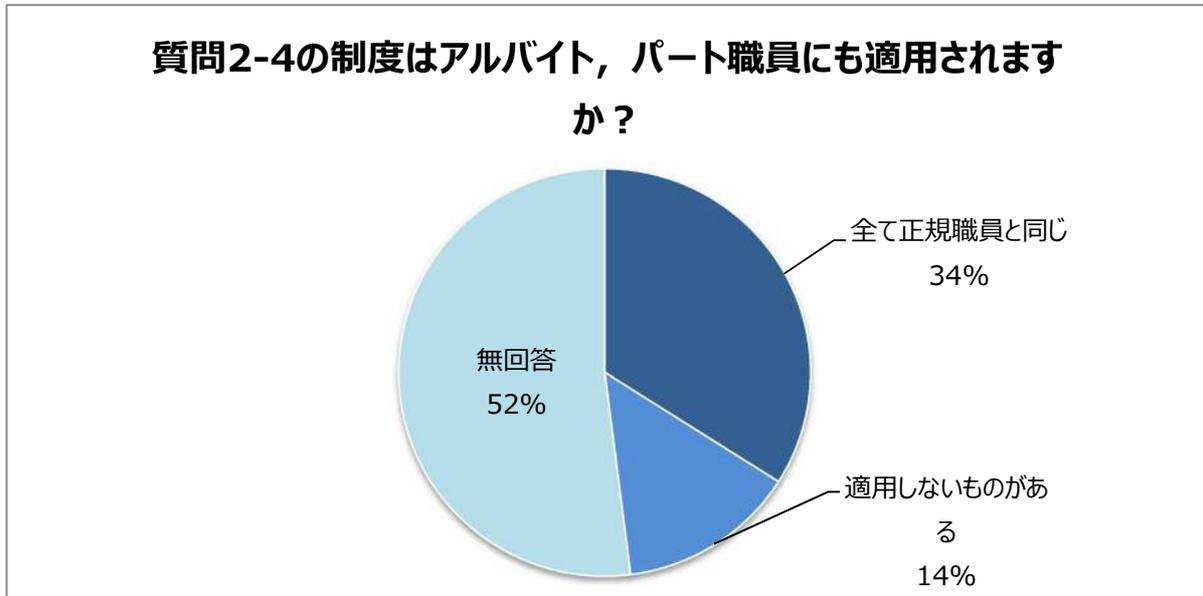
忌引き休暇以外の休暇に対しては、全事業所の3分の1以上が「無し」の回答でした。その他の休暇については、誕生月の休暇や育児休暇の回答がありました。

産前産後休暇、介護休暇については、今まで該当者がなかったため、制度として検討してこなかったのではないかと考えられますが、期間も決まっている産後休暇や、権利保障されている介護休暇の法的な位置づけを、事業主や人事担当者が理解していなければトラブルに発展する可能性もあり、人材確保の面でも不利になることが考えられます。企業内制度づくりの際にも、適切なサポートを得られるような仕組みづくりが有効と考えられます。



問2-5 問2-4の制度はアルバイト、パート職員にも適用されますか？

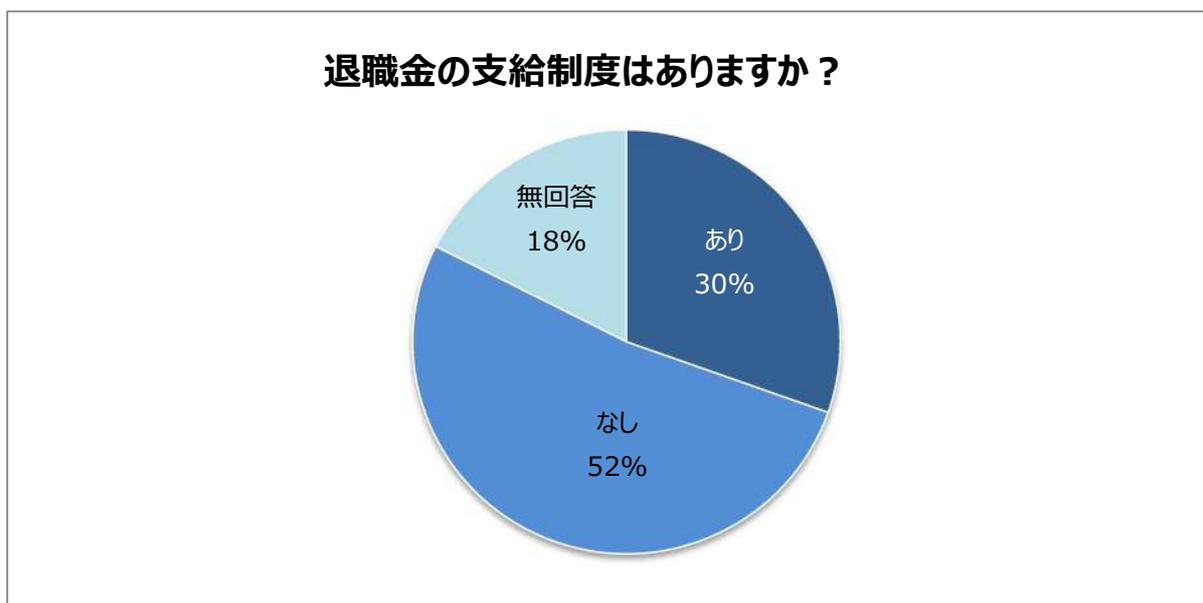
全て正規職員と同じと回答した事業所は3割となりました。無回答が半数以上ですが、アルバイト、パート職員がいない事業者であると考えられます。一部適用しないものがあると回答した事業者が、法的な根拠を明確にできる状況であるか、または、制度を作った当時以降に行われた法改正にもきちんと対応しているかについて、問2-4と同じく、適切なサポートを得られるような仕組みづくりが有効と考えられます。



問2-6 ①退職金の支給制度はありますか？

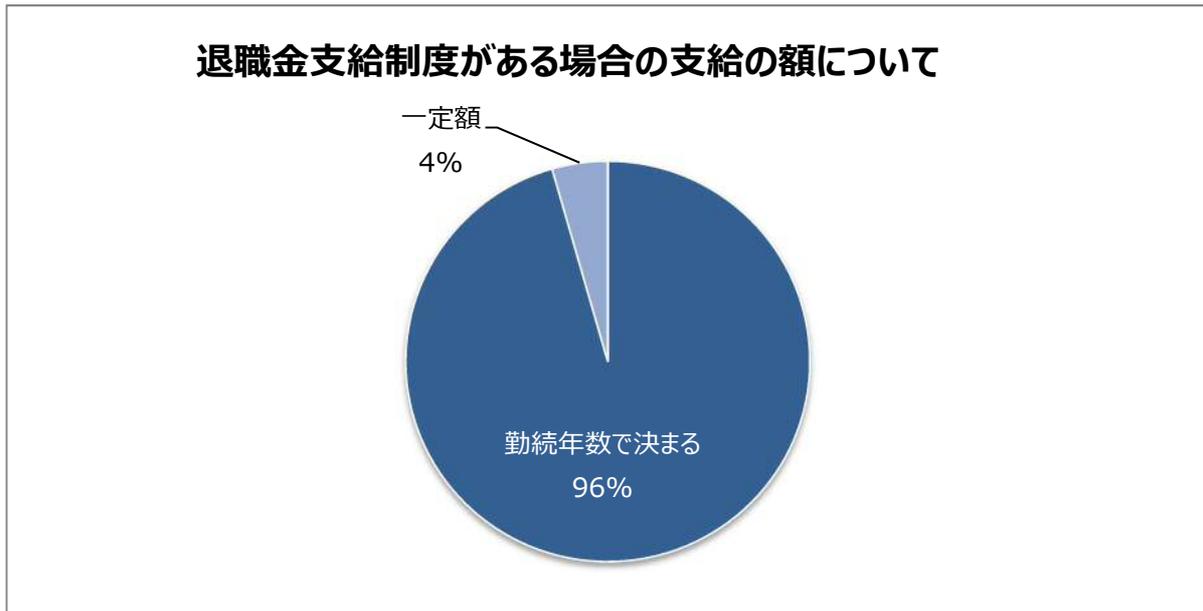
退職金の支給制度については、なしと回答した事業所が5割となりました。

これは従業員が10人以下の事業所が多いことから、家族経営またはそれに準ずる事業所による回答だと考えられます。家族以外の従業員に対しては、制度に依らず、何らかの形で報償を行っている可能性も考えられます。



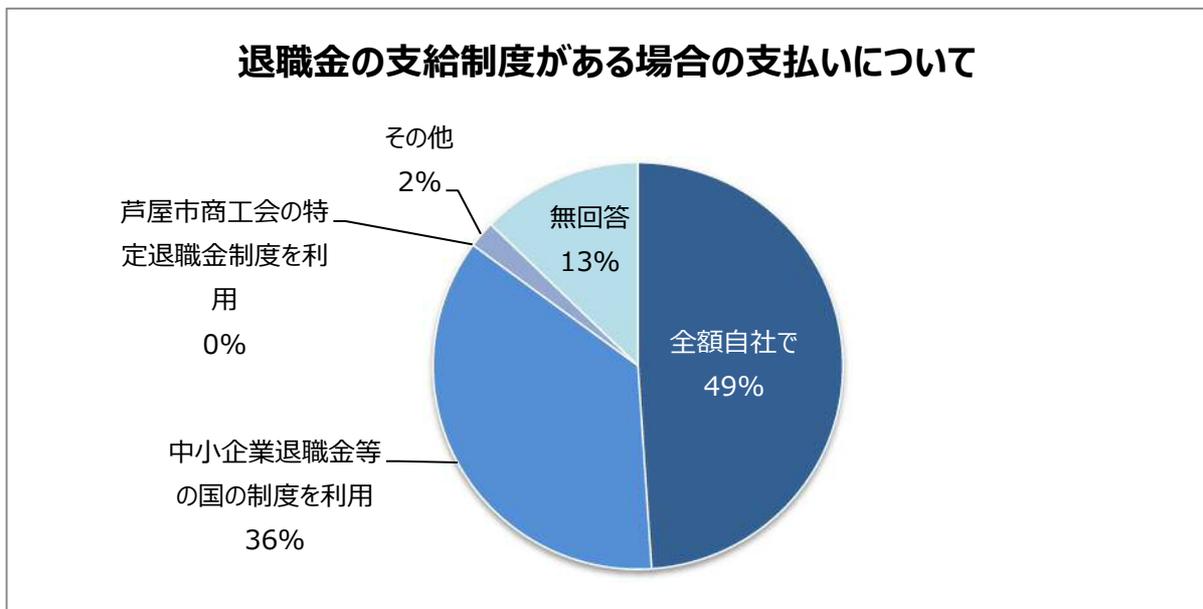
問 2 - 6 ②退職金支給制度がある場合の支給額は？

退職金の支給額はほとんどの事業所で勤続年数に応じたものとなっています。



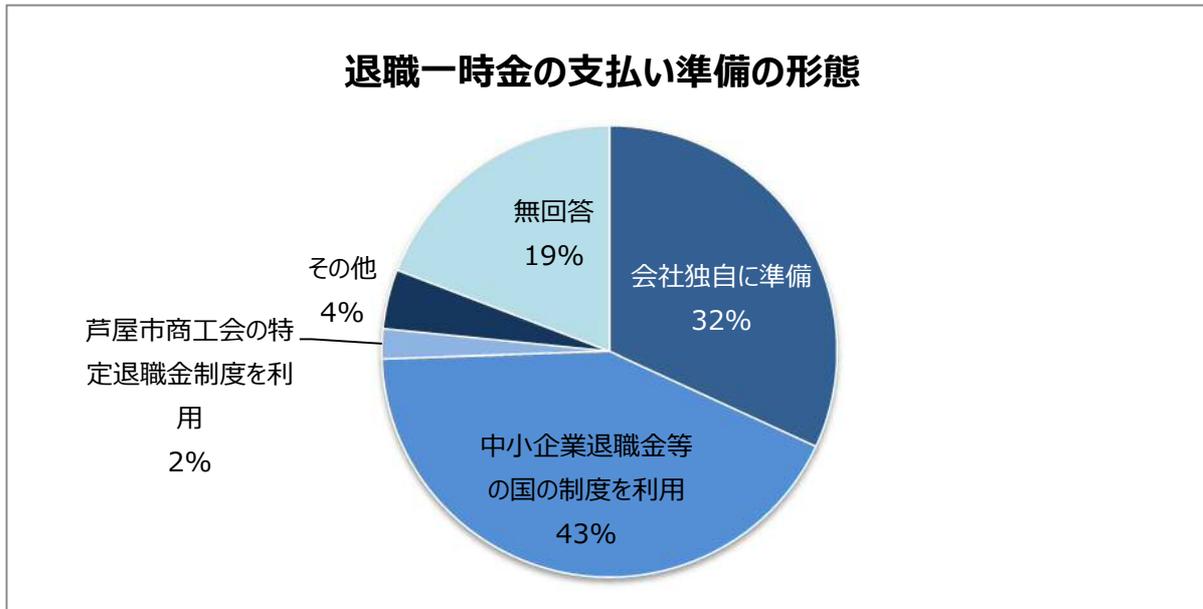
問 2 - 6 ③退職金の支給制度がある場合の支払いについて

中小企業退職金共済等の活用が36%となっています。従業員数によっては、自己資金の方が負担が少ない場合もありますが、掛金の税控除などを十分考慮した上での選択でない可能性があれば、制度周知の機会が必要であると考えます。



問2-6 ④退職一時金の支給制度がある場合の支払い準備の形態

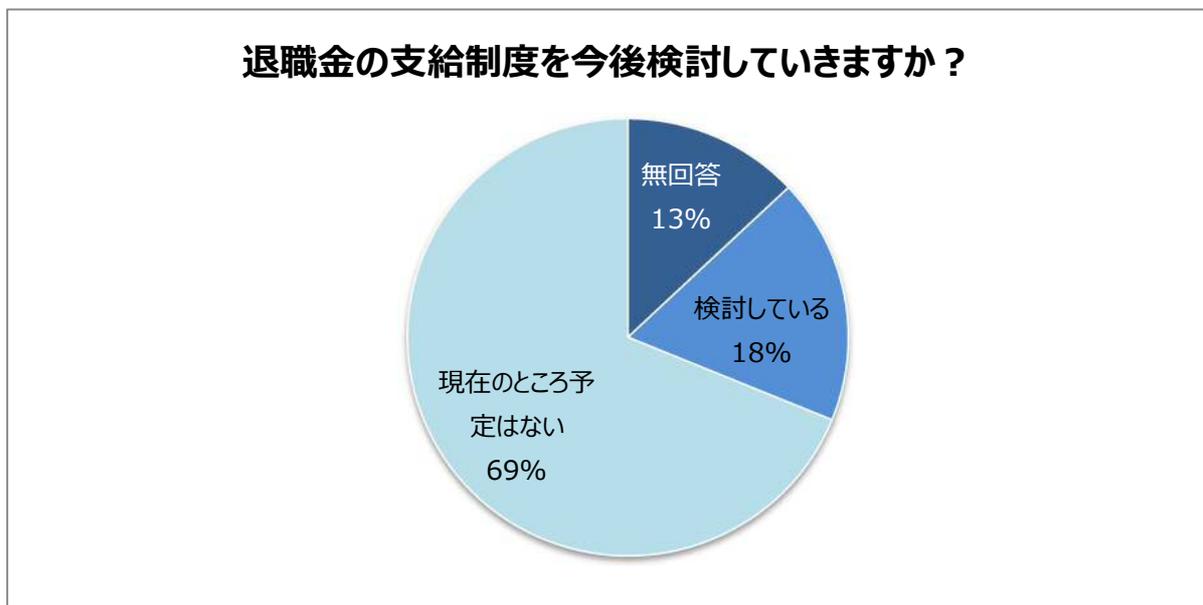
中小企業退職金等の国の制度を活用している事業者が大半を占めました。次点で会社独自に準備をしている企業が3割程度になっており、商工会の特定退職金制度を活用している事業者は少数となりました。問2-6③「退職金の支給制度がある場合の支払いについて」では「全額自社で」が「中小企業退職金等の国の制度」を上回っており、逆に「無回答」「その他」の回答は、この設問での方が多くことから、退職一時金の準備自体を行っていない事業者があると考えられます。



問2-6 ⑤退職金の支給制度がない場合に今後作る予定はありますか？

退職金の支給制度がない事業者は全体の52%で、そのうち7割近くの事業者が、現在のところ新たにつくる予定がありません。家族経営またはそれに準ずる事業者からの回答かと思われ、制度がなくても事例が発生した場合には、退職金に準じたものを支払っている可能性があります。また「暖簾わけ」に代表される販路の譲渡など、現金以外の報償も考えられます。

一方、事業継承や人材確保の際には、重要な要素となるため、経営と一体で検討すべき課題でもあります。

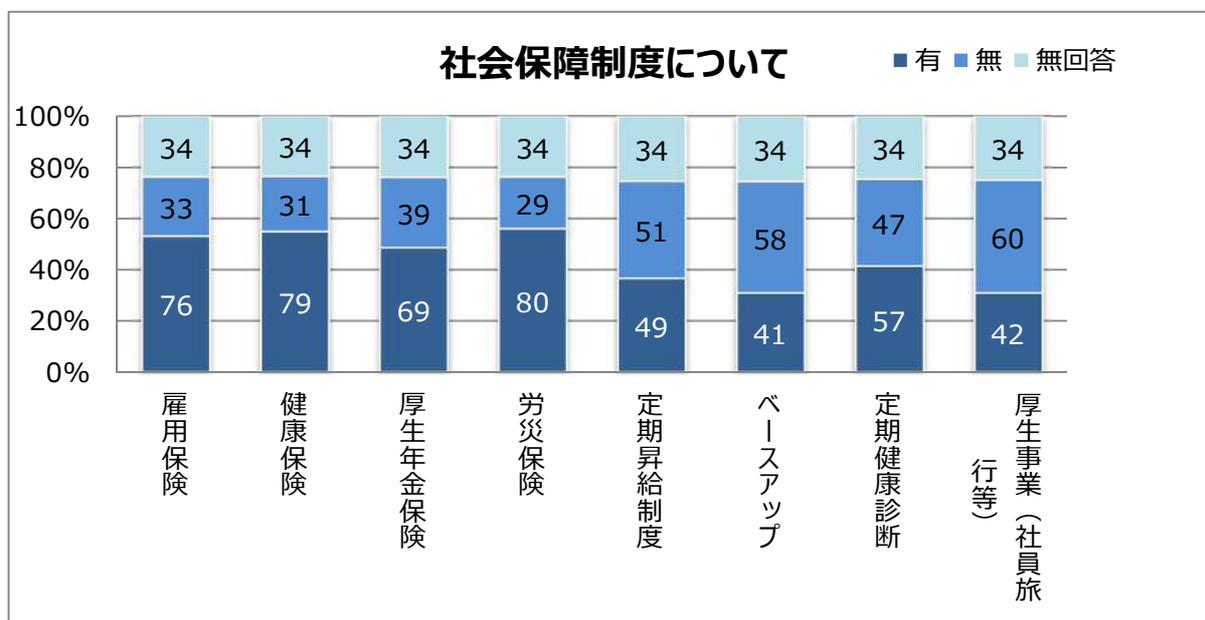


問2-7 あなたの事業所にある社会保障制度について

雇用保険、健康保険、厚生年金保険、労災保険、定期健康診断は、「有」が「無」を上回っていますが、定期昇給制度、ベースアップ、厚生事業については逆転しています。

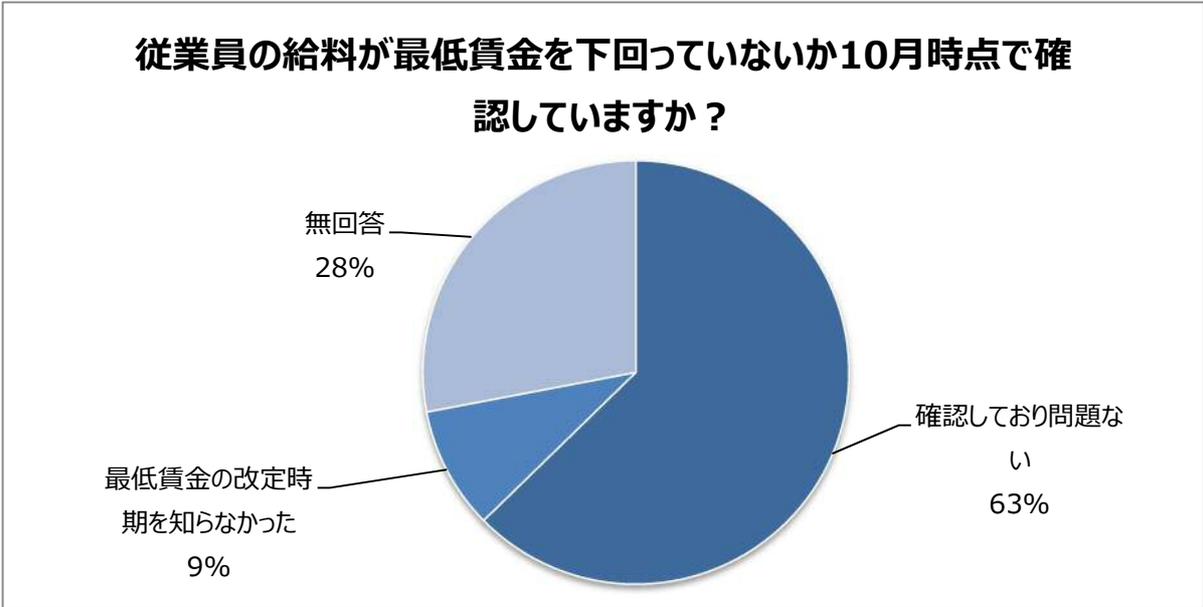
雇用保険、健康保険、厚生年金保険、労災保険、定期健康診断の適用がない事業所は、事業主のみで従業員がいないか、限定された雇用形態であると考えられますが、3割を超える項目もあることから、本来は適用が義務付けられているにもかかわらず、法律の改正等をよく理解できていない事業所がその中に含まれている可能性があります。

小規模であっても企業の法令順守に対して厳しい目を向けられる傾向もあることから、事業所自身の改善の姿勢とともに、適切な情報提供が必要であると考えられます。



問2-8 従業員の給料が最低賃金を下回っていないか10月時点で確認していますか？

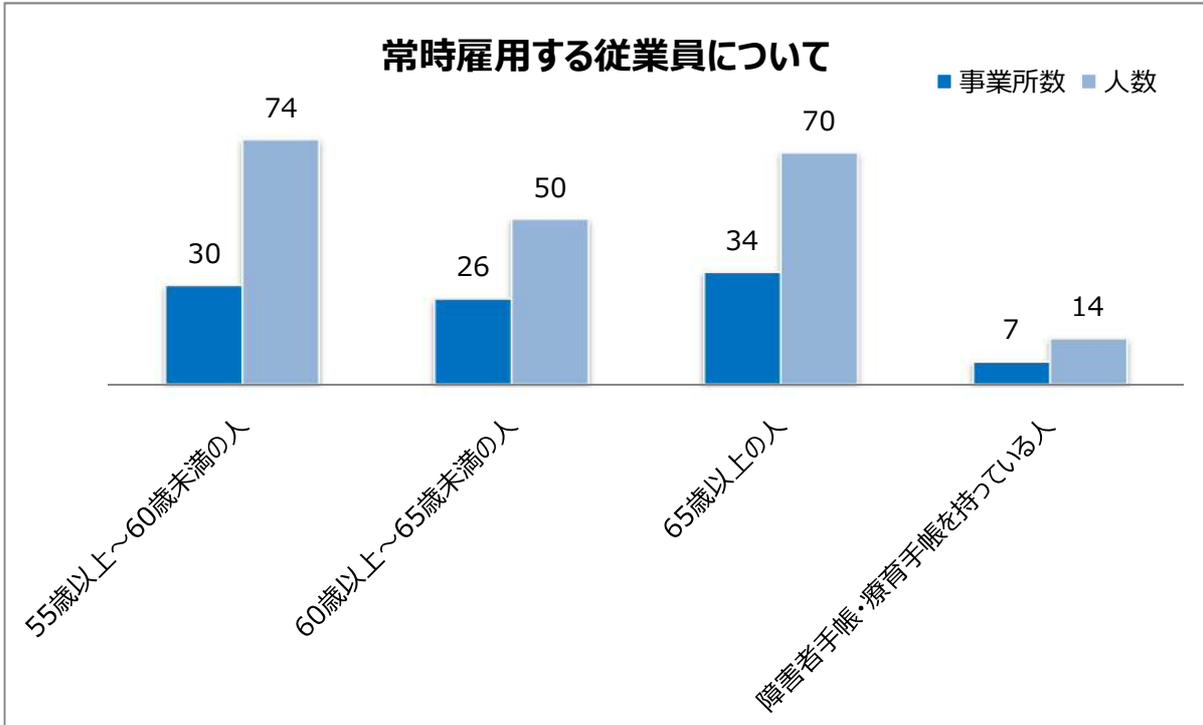
過半数の事業者が制度を理解し確認していますが、改定期を知らなかった事業所も1割程度あります。また無回答のほとんどは、現在は従業員がいないため確認が不要な事業所と考えられますが、制度を知らないまま、事業拡大などで従業員を雇用する段階になって、トラブルになることも考えられます。特に業種別の最低賃金などは、業種別組合などに加入していなければ情報を得られにくい上、電子取引の拡大などで企業の実態が把握しにくくなっている現状では、事業所自体も問題に気づきにくく、周囲にも気づかれないという事態が起こることも想定されます。周知方法について、実態に合わせて改める必要があります。



問2-9 常時雇用する従業員について該当する条件の人は何人いますか？

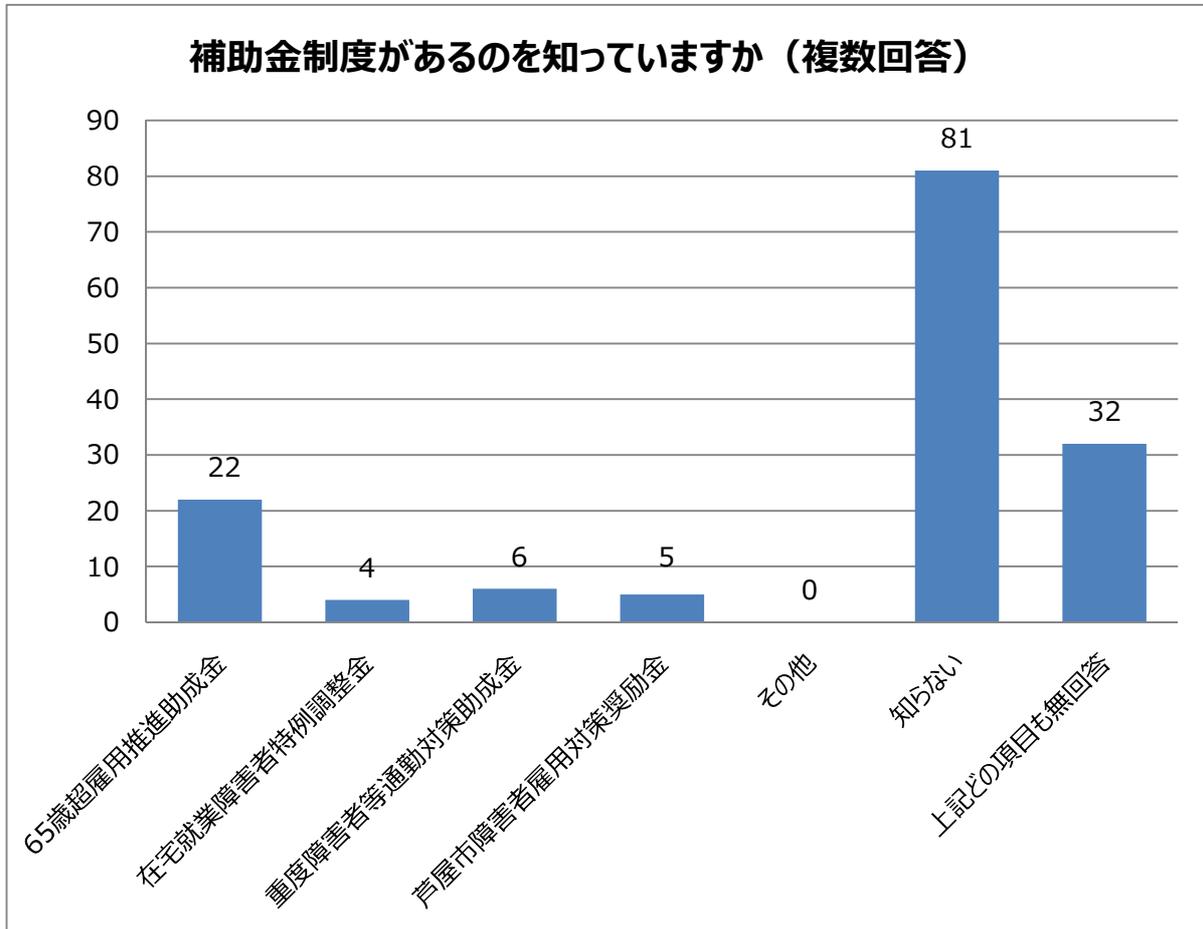
55歳～60歳の従業員がいる事業所が30か所（20%）で従業員数は74人、60歳～65歳の従業員がいる事業所が26か所（17%）で従業員数50人、65歳以上の従業員がいる事業所が34か所（23%）で従業員数70人、障がいのある従業員を雇用する事業所が7か所（4.6%）で14人となっています。

小規模企業の特徴として定年制がなく、後発障がいが発生した場合にも雇用を継続する状況が推察され、一般的な障害者雇用、高齢者雇用と並列での比較は難しいものの、実態として、多様な就労実態があると考えられます。



問2-10 補助金制度があるのを知っていますか。(複数回答, 個別)

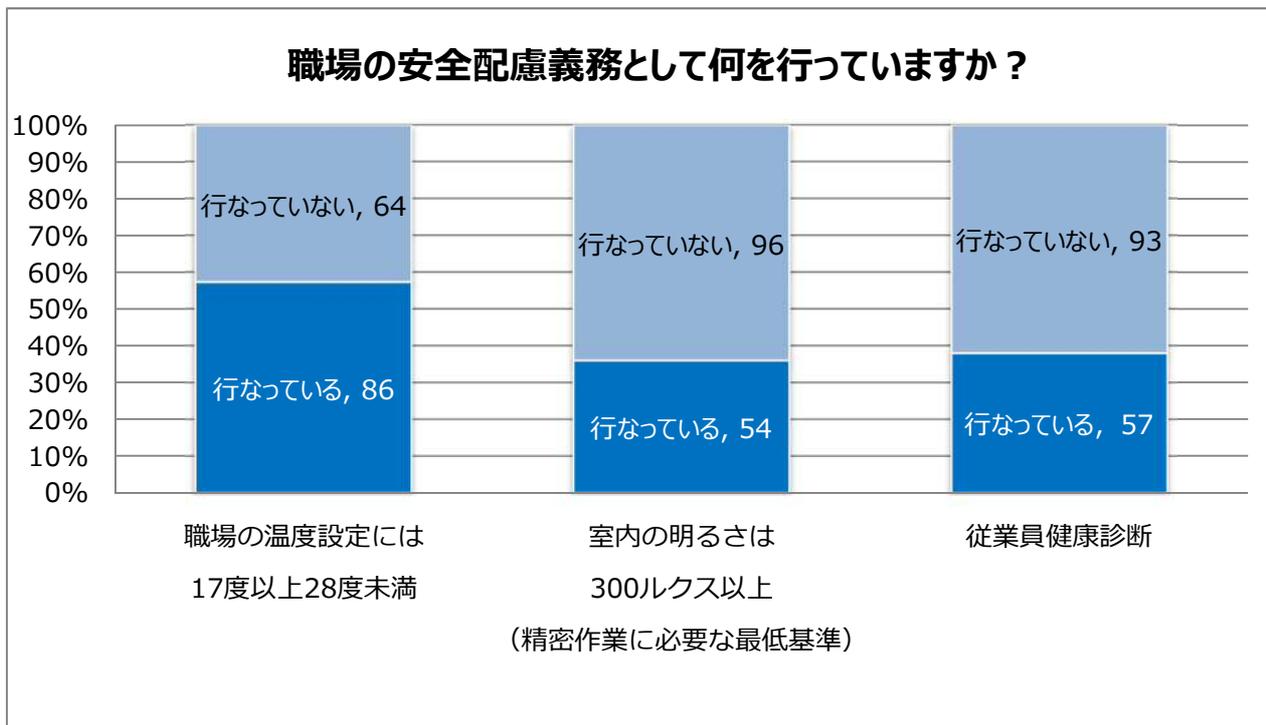
各個別の補助金について、ほとんどの事業者が「知らない」と回答しています。労働者福祉を目的とする制度である反面、雇用者にとっても人材確保や企業イメージづくりに寄与する制度であることから、制度活用を進めていくことが望ましいと考えられます。



問2-1 1 経営者は職場の安全管理を行なうことが義務付けられていますが、以下のうち職場の安全配慮義務として行っていることに○をしてください。(複数回答)

「職場の温度設定」は過半数を超えています。 「室内の明るさ」「従業員健康診断」については半分に満たない数字となっています。

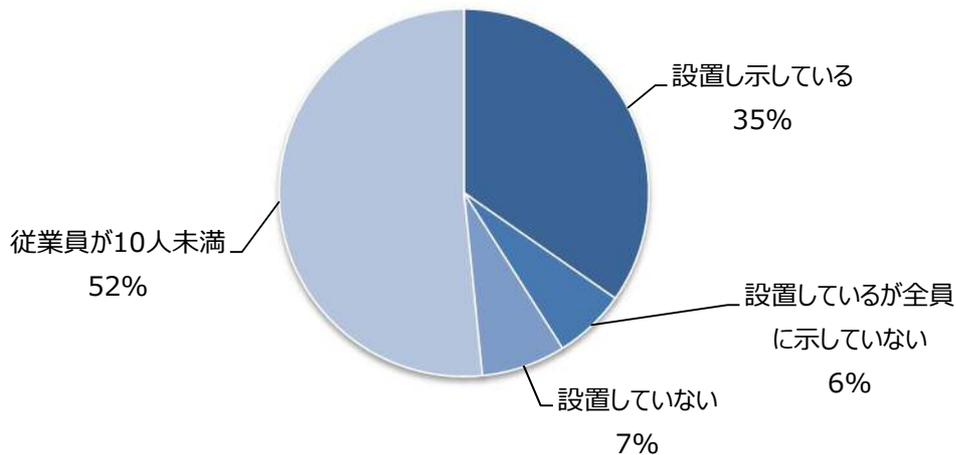
本来職場の安全管理については、一体となった知識として周知されるものですが、温度設定のみ知識がある理由は、「職場の安全管理」ではなく、環境省による「地球温暖化防止」、資源エネルギー庁による「エネルギー節約」の文脈で知識を得ていることが考えられます。そうであるとするなら、調査結果にも増して、事業主としての「職場の安全配慮義務」についての概念が十分に浸透していないことも考えられます。



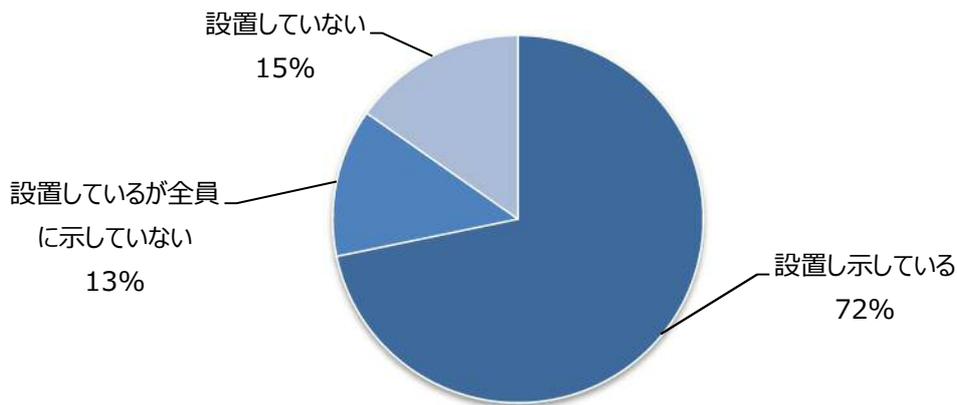
問2-12 従業員10人以上の職場には就業規則の設置が義務付けられていますが、設置し従業員に示していますか？

従業員10人未満の事業所が過半数を超えています。それ以外の72事業所のうち、就業規則を設置し示している事業者は72%以上で、就業規則を示していない・設置していないところは28%です。

従業員10人以上の職場には就業規則の設置が義務付けられていますが、設置し従業員に示していますか？

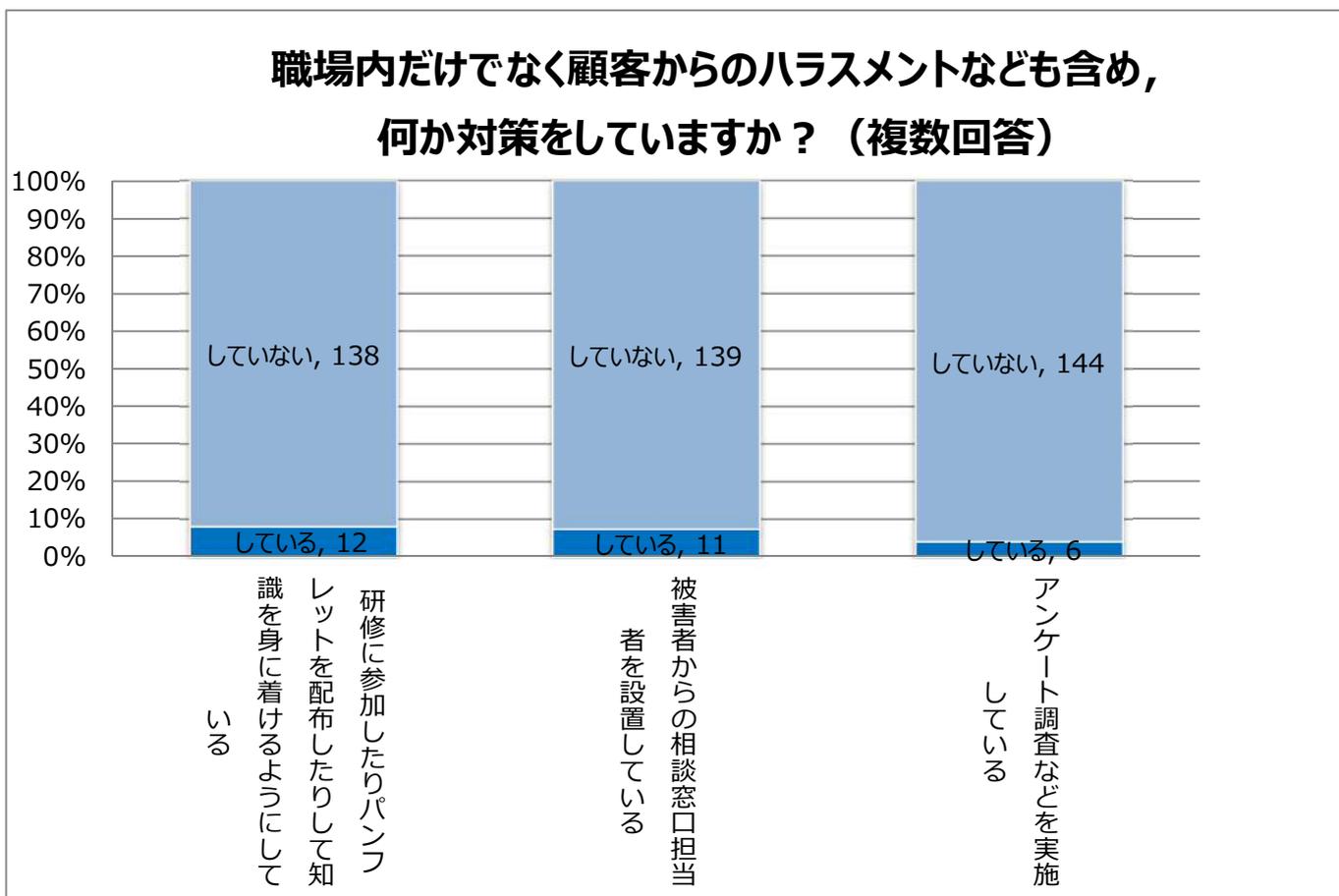


従業員10人以上の事業所のうち就業規則を設置し従業員に示している割合



問2-13 現在、職場でのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントが社会的に大きな問題になっていますが、職場内だけでなく顧客からのハラスメントなども含め、何か対策をしていますか？（複数回答）

いずれの項目においても対策をしていない事業者が大半であり、対策をしている事業者はそれぞれ10%以下となっています。小規模企業の場合は、企業内で起こったハラスメントを組織内だけで解決することは難しいと考えられます。予防に軸足を置き、組織内での意識の共有が必要です。また、従業員が少ない場合には、特に顧客からのハラスメントについて、従業員に対してのマニュアル徹底などの対策が必要です。



問2-14 現在、貴社での人手の状況はどのようになっていますか？

従業員数の少ない事業者が大半であるにもかかわらず、3分の1以上の事業所で人手が足りないと回答しています。必要な人材の3分の1以上が正規従業員であることから、一時的な不足でなく、将来的に確保しておきたい人材の不足であると考えられます。65歳以上の従業員雇用の実態と考え合わせると、従業員の世代交代の時期が集中しているものとも考えられます。

