

【中小企業調査個別ヒアリングの声】

昨年実施の中小企業調査にて「市のヒアリング可」と回答があった事業者の中から 10 社を抽出し、「売上の増減」「経営課題」「市に求める支援策」等、さらに詳しく「事業者の生の声」をヒアリングしました。

調査を実施した事業者

業種	事業者数
製造業	4 社
建設業	1 社
卸・小売業	2 社
サービス業他	3 社
合計	10 社

※実施期間 令和 7 年 1 月 20 日（月）～2 月 26 日（水）

① 製造業・従業員 7 名・年間売上 5,000 万円～1 億円未満

- ・主な取引先はトヨタ、ホンダ（20%）で時期によって売上の増減はあるが、年間通してほぼ変わらない。
- ・家族経営で行っているが、従業員の高齢化が深刻。引継ぎのために新たな人材も確保したいが、高齢の従業員も雇いながら新たな人材を採用するほど人件費に余裕がない。また、過去に採用した人材も長く続かなかった。
- ・設備の老朽化が課題。機械の価格も上昇しているので設備投資に対して纏まった資金援助があると非常に助かる。国の補助金を申請しようとしてもハードルが高く、コンサルを入れたとしてもコンサル料がかかってしまう。
- ・支援策についてはほとんど知らない。平和町商工会とお付き合いがあり、支援策等について照会すれば教えてくれるが自分から調べる余裕もない。商工会や市役所の積極的な情報提供が必要。
- ・今まで、色々な支援策や補助金についてどこに照会したらいいのかもわからなかったが、今回訪問してくれたことで稲沢市役所に相談していいということが分かっただけでも良かった。

② 製造業・従業員 2 名・年間売上 1,000 万円～3,000 万円未満

- ・売上はコロナの影響で最盛期（平成元年から 10 年間）の半分に減少した。現在も 7 割ほどしか戻っていない。
- ・繊維業界も衰退の一途であり、海外（ベトナム、インドネシア等）に価格、技術などで負けてしまう。そのような状況の中、自分の子供に事業を継いでほしいとは考えていない。仮に継いでくれたとしても給料を支払うだけの余力もないので自分の代で廃業を検討している。自分の周囲の繊維企業も皆高齢化しており、かつ後継者も不在のため同じように考えている。
- ・稲沢市には何も期待していない。例えば市に対して家の前の道路修繕の要望をしても、「予算がない」と一向に修繕の見込みもない。家族経営の小規模事業者なので、自分たちの生活が成り立てば十分。稲沢市の支援策は申請したことはない。面倒な書類をそろえてまで補助金に頼る必要もない。

③ 製造業・従業員 213 名・年間売上 10 億円以上

- ・原材料の高騰、物価上昇などの影響もあるが、生産量の増加かつメイン取引先が価格交渉に応じてくれたことで価格転嫁ができています。また売上も好調で、昨年従業員の給与を 5%ベースアップした。
- ・新たな取引先の要望に応えるための設備投資が必要。また工場・機械の老朽化も課題。
- ・新規人材の採用については中途採用や高卒人材を募集しているが応募がない。特に工業高校の生徒は大学や専門学校に進学し就職希望者が全体の 10～15%と減少しており、人材の取り合いの状況。
- ・外国人労働者（技能実習生等）の育成も課題。現場の仕事は OJT で覚えるが日本語教育が不十分である。
- ・企業立地について緩和してほしい。稲沢市は規制が多すぎて新たな工場を建設できない。そのため近隣他市に工場を建設中であり、インフラ整備補助金も申請済み。

④ 製造業・従業員 62 名・年間売上 3 億円～10 億円未満

- ・令和 2 年の社長交代を機に D X 推進をすすめ業務の効率化、最適化を図り、現在は売上 1.7 倍、営業利益 4 倍、従業員数 1.8 倍と好調に推移。D X 化を進めることで若手従業員の離職率の減少、就職希望者の増加などの人手不足や技術者不足という課題も解決されていると感じている。また D X 推進で生まれた「人」「時間」「お金」は社内投資に還元しており、従業員の給与アップ（年収ベースで平均 20%）社員旅行、外部講師による研修実施、F F S 診断によるコミュニケーションの円滑化などで従業員のモチベーションも向上している。
- ・経営課題として「原材料の高騰」はあるが、パートナーシップ構築宣言により取引先との価格転嫁はできている。
- ・市内の中小企業とのインターンシップ推進を市がハブとなって実施するなどの産学官連携支援の強化や、障害者雇用支援、市街化調整区域の見直しによる企業立地等を期待する。特に市街化調整区域の問題が解決できれば新たな雇用創出、人口の流入などでさらに活力あるまちになると思う。

⑤ 建設業・従業員 13 名・年間売上 1 億円～3 億円未満

- ・現場の人手不足が深刻な問題。募集をしても適正な人材が集まらない。
- ・「健康経営優良法人認定」を取得し、人材確保・企業イメージ向上に取り組んでいる。
- ・資材の高騰、重機やトラックの老朽化も問題。設備投資もしたいが価格が高騰しており難しい。
- ・稲沢市の支援策は利用したことはないが、コマツ教習所の技能講習の助成金は活用している。

⑥ 小売業（食品）従業員 5 名・年間売上 3,000 万円～5,000 万円未満

- ・コロナによる生活様式の変化で、葬儀やお見舞いなどが減少し、売上に大きく影響している。（今後もおそらく戻らない）
- ・円安や物流コストの上昇、中国での需要増の影響で輸入品の価格が上昇していることも問題。
- ・稲沢市は飲食業に対しては「カレーフェスタ」や「いな P A Y 商品券」等の支援は手厚いと感じるが、小規模な小売業者に対しての支援が不足している。また商店街においても来街者の減少、店主の高齢化等で衰退傾向にあるので、活性化に向けて市の支援を期待したい。

⑦ 小売業（自動車・整備）従業員 17 名・年間売上 3 億円～10 億円未満

- ・整備以外の売上はディーラーの計画に沿っているのであまり変化はない。
- ・インターネットで店舗訪問前にしっかりと情報を収集し、事前に購入銘柄を決めて店舗に行くなどお客様の購買スタイルが変化している。またアメリカの関税問題なども重なり現在の経営スタイルに危機感を感じている。今までのお客様は大切にしつつ新たな活路を検討している。また従業員を守り給与アップや働きやすい環境整備の推進のためにも、今後経営方針を転換していく予定。一方で営業日数の減少や残業代の増加への対応が課題。
- ・採用については人材が欲しいので採用面接も甘くなりがちで、入社後に先輩従業員から不満の声がある事もある。面接時に人間性を見極めることが難しい。
- ・外国人の採用はコストがかかる上に、3～4年で辞めてしまう場合が多いので採用は難しい。
- ・ロータスクラブや倫理法人会の方とのつながりもあり情報収集はしているが、商工会議所主催の補助金や支援制度、銀行融資等の説明会、また市の取り組み（経営支援の相談）をもっと積極的にしていただくとありがたい。

⑧ サービス業（運送業）・従業員 40 名・年間売上 3 億円～10 億円未満

- ・燃料費等の高騰の影響はあるが、単価・需要の増加で売上は増加傾向。
- ・従業員の離職率は低いのでありがたい反面、高齢化が課題。
- ・稲沢市は企業立地や建物の建て替え、増設が難しいので企業立地について緩和してほしい。車輛の整備や点検場所に日よけの屋根を付けるにも規制があり難しい状況。（特に夏は炎天下の中で整備や点検を行っている。）
- ・稲沢市内の企業が稲沢市民を従業員として雇用した場合、その従業員に対して税の優遇などがあればよい。従業員にとっては、税の優遇に加え通勤時間の短縮等によるワークライフバランスの向上、企業にとっては、通勤時の事故リスクの軽減、働く意欲の醸成、市にとっては市内の雇用促進、他市からの人口流入等のメリットがあり活性化につながると思う。
- ・トラック等の車輛購入時の補助金や、個人宅の宅配 BOX 設置に対する補助金（再配達によるコスト削減、高齢者や子供留守番時の防犯対策）があるとよい。
- ・稲沢市の支援策はカーボンニュートラル推進補助金、中小企業振興奨励金、中小企業退職金共済補助金は申請した。

⑨ サービス業（造園業）・従業員 5 名・年間売上 3,000 万円～5,000 万円未満

- ・植木の需要も減少傾向かつ後継者不在のため、事業縮小予定。
- ・後継者不足は深刻で周辺に植木農園が40社ほどあるが、後継者が決まっているのは1社のみ。
- ・苗木を数年間手間暇かけて育成し出荷しても、販売単価の低下で採算が合わず利益につながらない。
- ・剪定枝チップ機などの設備投資支援があるとよい。（農務課で剪定枝処理手数料補助事業がある旨説明）
- ・国、稲沢市ともに支援策は利用したことはない。（必要ない）
- ・名鉄尾西線沿いの宅地化や官民連携による地域活性化を通じて稲沢市の人口や就業者を増加させることが市の課題だと思う。

⑩ サービス業（飲食業）・従業員 15 名（パート含む）・年間売上 1 億円～3 億円未満

- ・売上は前年より増加したがコロナ前の約半分。以前は団体客の宴会が売上の 90%を占めていた。現在は宴会自体が減少しておりランチだけでは利幅が薄い。また最低賃金アップによる人件費高騰や物価高の影響も大きい。原材料が上がってもお客様のことを思うと価格を上げることはなかなかできない。
- ・昔からお客様とのコミュニケーションを大切にしている店なので、営業形態の変更や配膳ロボット、タッチパネルの導入は考えていない。
- ・小規模事業者で社長と従業員の距離感は近く常にコミュニケーションがとれており、労使関係は良好で働きやすい環境だと思っているが、人材募集をしても優秀な人材はチェーン店や大手企業に流れてしまう傾向がある。
- ・国の飲食店向け補助金（冷蔵設備の大型化）を申請し採択されたが、状況が変化したため補助金を断った。小規模事業の経営者は支援策を知らないのではなく生活が成り立てばいいので、補助金に頼るまでもないと考えている経営者が多いと感じる。ただコロナ時期の「持続化給付金」は本当にありがたかった。
- ・市に期待する支援策としては、「最低賃金・賃上げ」と言われる中、モチベーションの低下、体力の低下等の問題を抱えている高齢者を雇用した企業に対して人件費の補助制度があるとよい。
- ・事業承継については新しいビジネスモデルを作れば別だが、今後も現在の営業スタイルを維持していきたいので、引き継ぎたいと思う後継者がいないのでは・・・逆に荷物を背負わせてしまう可能性が高いのでなかなか難しい。