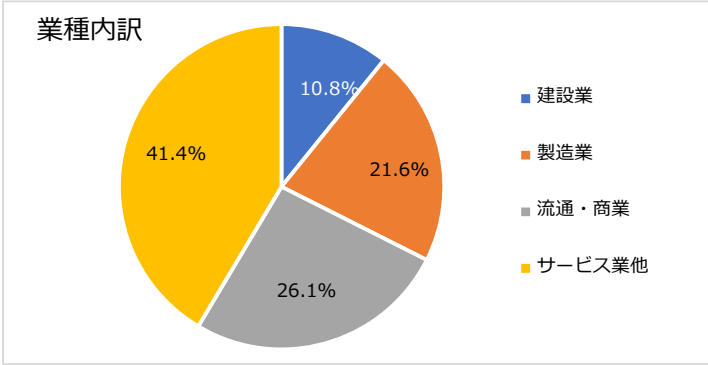


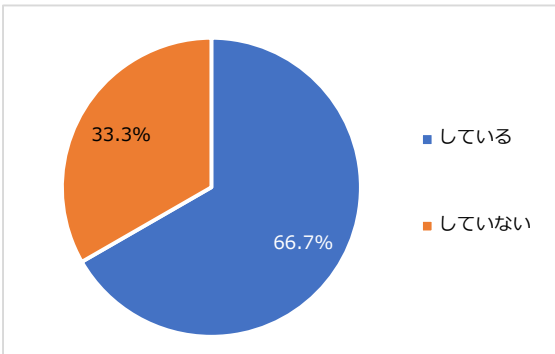
## <オプション調査> 生産性向上と付加価値増大の具体的取り組みについて

※小数点第2位四捨五入処理のため、構成比の合計が100%にならない場合があります。

- 実施期間：2023年12月20日-2024年1月29日
- 調査対象：岡山県中小企業家同友会会員企業
- 対象期間：2023年10月-12月期
- 調査方法：会員専用サイトアンケートにて配信、自計記入を求めた
- 回答率：21.9%
- 従業員数（中央値）：正規従業員8人、臨時・パート・アルバイト1人
- 回答企業数：508社のうち111社（建設12社、製造24社、流通・商業29社、サービス業ほか46社）

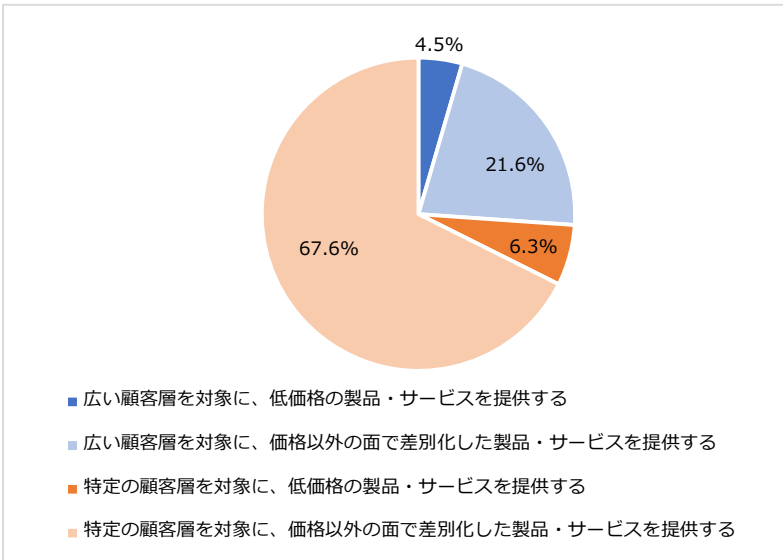


### 【1】 自社の直近期の付加価値額（または限界利益額）を把握していますか？（択一回答）



項目	件数
している	74
していない	37
合計	111
有効回答数	111

### 【2】 貴社の経営の考え方に最も近いものを選択してください（択一回答）



項目	件数
広い顧客層を対象に、低価格の製品・サービスを提供する。	5
広い顧客層を対象に、価格以外の面で差別化した製品・サービスを提供する。	24
特定の顧客層を対象に、低価格の製品・サービスを提供する。	7
特定の顧客層を対象に、価格以外の面で差別化した製品・サービスを提供する。	75
合計	111

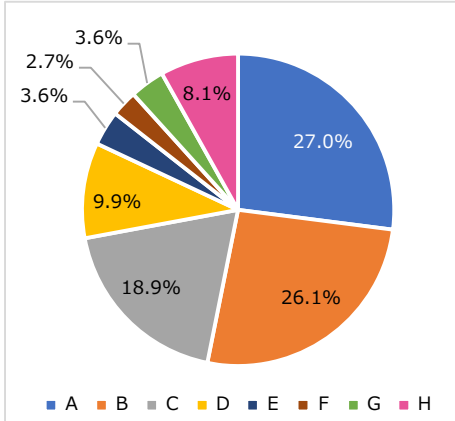
有効回答数 111

【3】 同業他社との差別化を図る際に「重視する要素」は何ですか？（択一回答）

(件数)

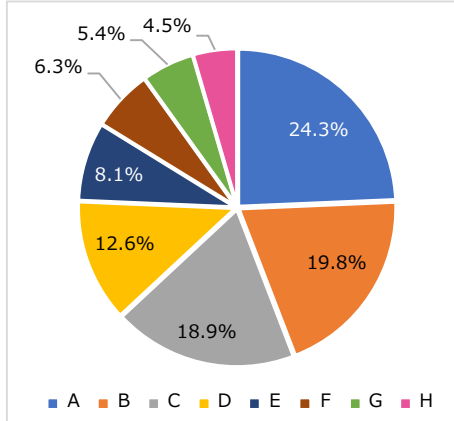
項目		1番目に重視する要素	2番目に重視する要素	3番目に重視する要素
A	接客力や柔軟な対応力	30	27	14
B	品質	29	22	15
C	提案力	21	21	19
D	供給力（安定供給、短納期、小ロット対応など）	11	14	13
E	アフターサービスの充実	4	9	14
F	顧客との地理的近接性（立地の良さ）	3	7	10
G	品揃え・メニューの多さ	4	6	12
H	ブランド力	9	5	14
I	その他	0	0	0

< 1番目に重視する要素 >



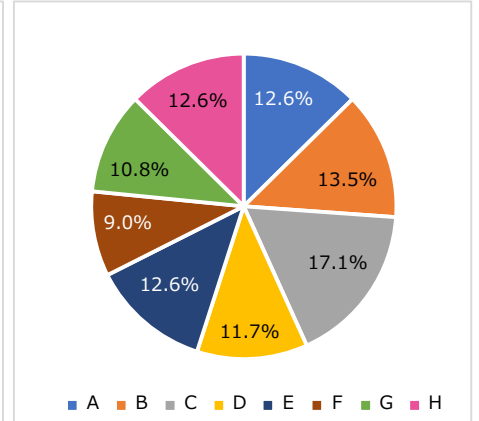
有効回答数：111

< 2番目に重視する要素 >

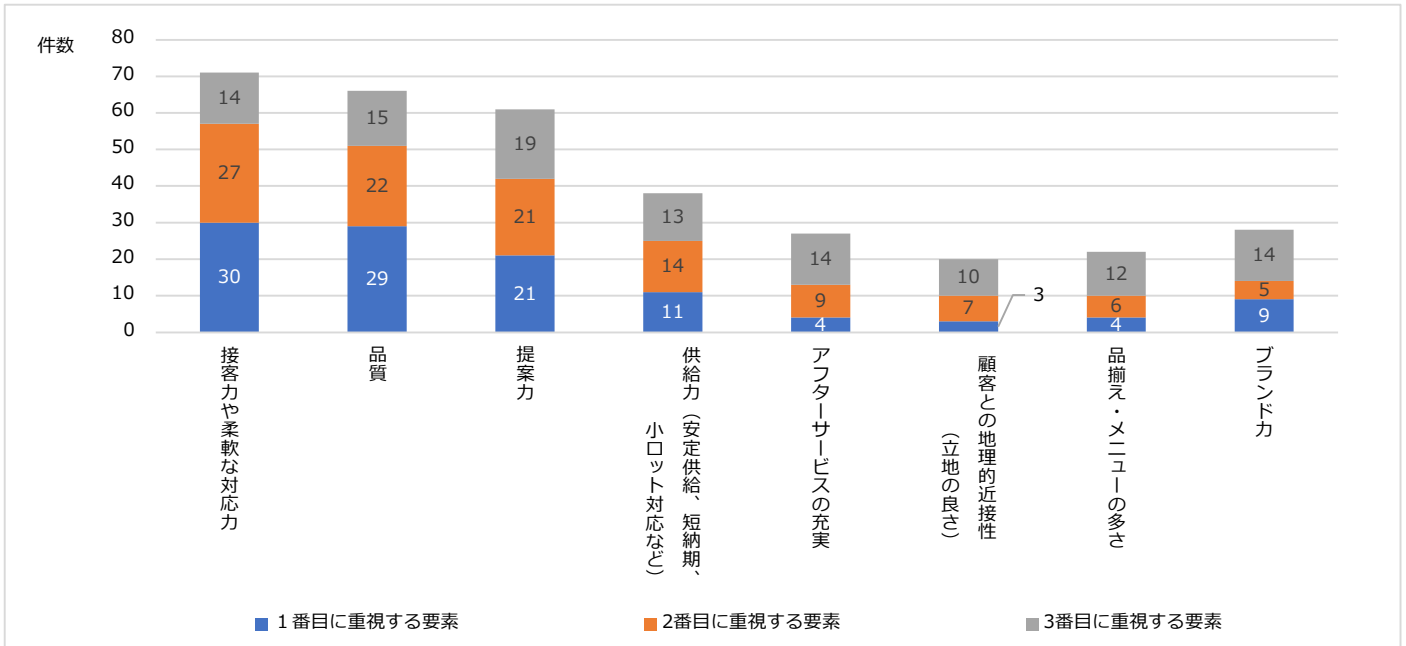


有効回答数：111

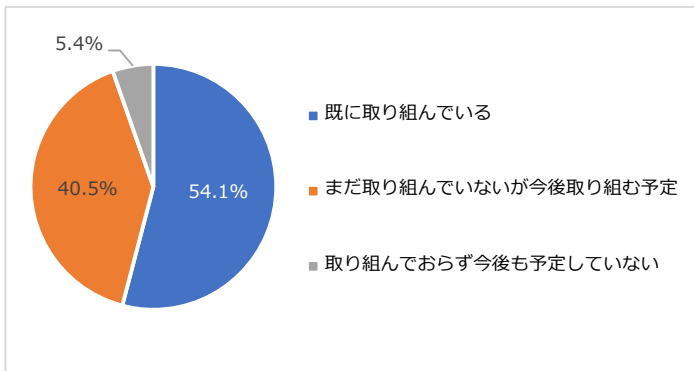
< 3番目に重視する要素 >



有効回答数：111



【4】 貴社の生産性向上に向けた取り組み状況を選択してください（択一回答）

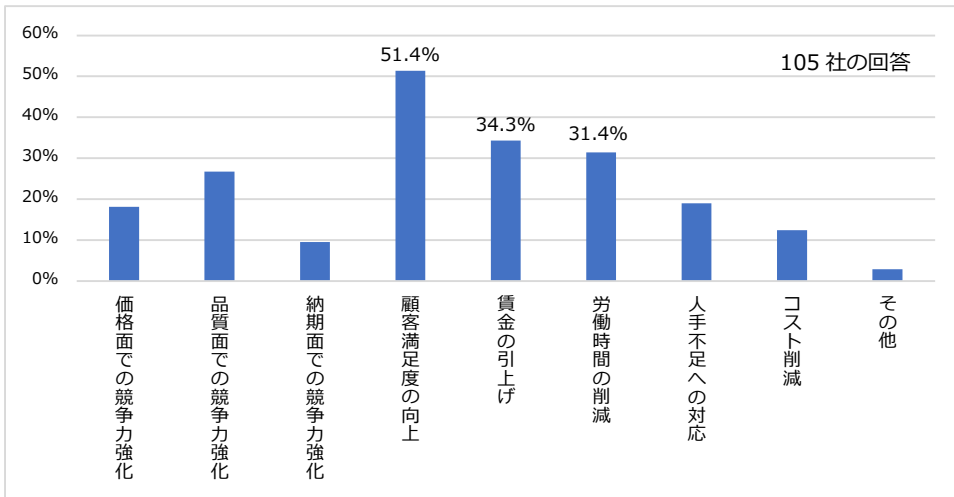


項目	件数
既に取り組んでいる	60
まだ取り組んでいないが今後取り組む予定	45
取り組んでおらず今後も予定していない	6
合計	111

有効回答数 111

**【5】生産性向上に取り組む目的は？**（複数選択）

※【4】で「既に取り組んでいる」「まだ取り組んでいないが今後取り組む予定」と回答した方のみ

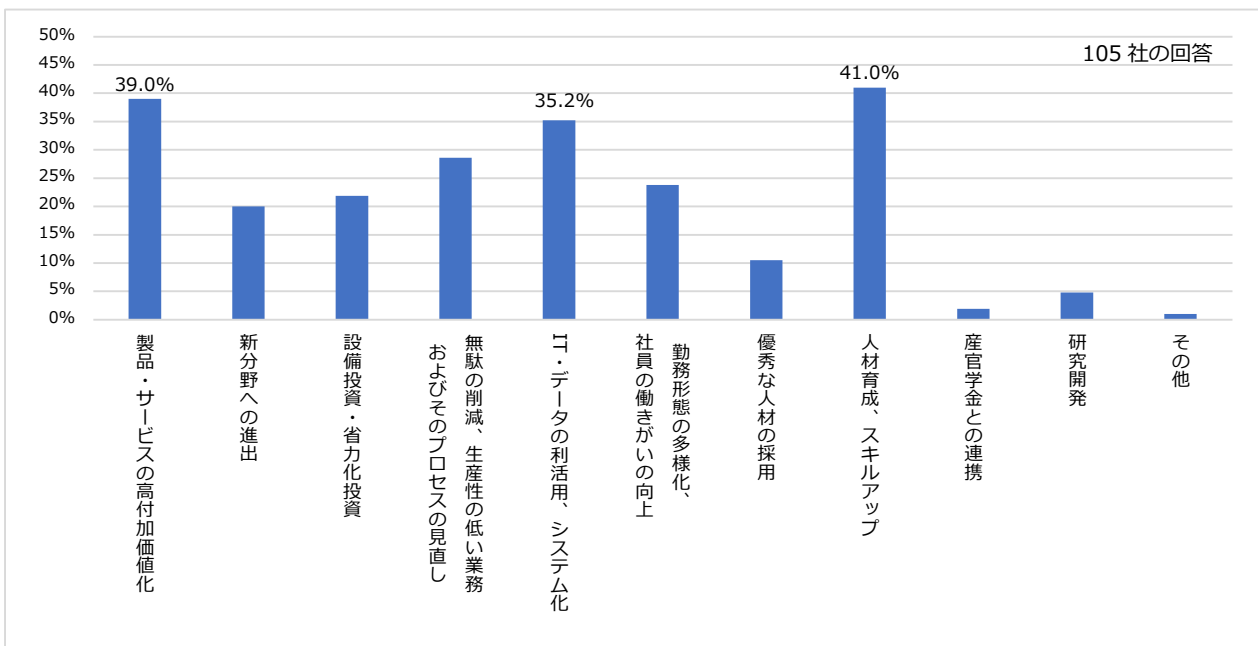


回答の内訳と回答者数に対する割合

項目	選択者数	割合	項目	選択者数	割合
価格面での競争力強化	19	18.1%	労働時間の削減	33	31.4%
品質面での競争力強化	28	26.7%	人手不足への対応	20	19.0%
納期面での競争力強化	10	9.5%	コスト削減	13	12.4%
顧客満足度の向上	54	51.4%	その他	3	2.9%
賃金の引上げ	36	34.3%			

**【6】生産性向上の取り組みの具体的内容は何ですか？**（複数選択）

※【4】で「既に取り組んでいる」「まだ取り組んでいないが今後取り組む予定」と回答した方のみ



回答の内訳と回答者数に対する割合

項目	選択者数	割合	項目	選択者数	割合
製品・サービスの高付加価値化	41	39.0%	優秀な人材の採用	11	10.5%
新分野への進出	21	20.0%	人材育成、スキルアップ	43	41.0%
設備投資・省力化投資	23	21.9%	産官学金との連携	2	1.9%
無駄の削減、生産性の低い業務 およびそのプロセスの見直し	30	28.6%	研究開発	5	4.8%
IT・データの利活用、システム化	37	35.2%	その他	1	1.0%
勤務形態の多様化、社員の働きがいの 向上	25	23.8%			

## 【7】生産性向上と付加価値増大に関する自社の問題点（自由回答）

- 顧客の減少
- 顧客ごとの時間当たり付加価値額を平準化（公平に）すること
- デジタル化と働きやすい環境づくり
- DX化の遅れ
- 商品開発力と顧客の求める商品の提案力が不足している。
- 内部は充実し始めているが、それを活かす営業の提案力が不足している。
- 社員と問題点を共有し、一つ一つ改善を実行していく実践力を私自身が発揮すること。
- 新人教育と成長の評価。職歴を重ねると収入が増えるようシステム化を行う。選ばれる企業になること。
- 特定業務が属人化してしまっていることが生産性向上の障害になっている。マニュアルを作成し、熟練した技術に頼らなくてもいい設備・道具を導入する。
- 長年続けてきた業務のやり方の変更を受け入れづらい風土意識があるため1か所ずつ進めており、進捗が遅い。
- 若年齢層の人材採用。
- 社員教育が追いついていない。
- コンセプチュアルスキルのある人材および管理職の担い手が不足している。
- 社員採用により一時的に生産性が落ちて付加価値が増大できないこと。
- 経営理念の浸透と社員教育。
- 経営において、生産性向上と付加価値増大は常に取り組んできた課題であり、現在、特に取り上げるべき問題はない。
- 人手不足解消の先行投資として多様な働き方を目指しています。高齢者・女性・障害者も技術者のアシストができるよう生産の作業フローを変え、安全性・品質・スピードの向上を図るため新工場を建設しました。現在はそのアシスト社員の募集と新事業に備えた組織改革を模索しています。
- 今期から県外支店を開業したことにより、レンタル用機材の管理がシビアになった。その結果、社員間の連携に支障を来し、レンタル機材をうまく現場で活用することができていない場面が多々あった。販売管理システムを導入して保有機材を有効に活用することにより、無駄な投資（足りないから購入）をせず、保有機材（資産）で稼げる提案を社員一人一人が考えられる環境を作ることが急務。システム会社とすり合わせを行い、来年3月完成を目標に作業に着手。  
また、人材育成の観点から賃金規定の見直しを実施。賃金マトリックスを導入してスキルとマネジメント力を可視化し、適正賃金を支払える仕組みを作ることにより、昇給で会社側の過度な期待で社員に負担をかけすぎない仕組みを作る。こちらも現在顧問社労士とともに作成中（2月完成目標）。  
また、不採算部門からの撤退を来期方針とし、飲食提供サービスから撤退する。当面は高付加価値部門に投資を集中し、内部留保を増やす方向で2月から8期目をスタートする（12月にその方針を社員と共有済）。