

本巣市商工会経営発達支援事業<地域の経済動向調査>No.7

本レポートは、経済産業大臣の認定を受けた経営発達支援計画に基づき作成・発刊いたします。今回は、主に小規模事業者の「販路開拓」に対する現状の取組みと課題について、又、国・県・商工会の「販路開拓」に向けた支援について掲載しています。掲載内容についての詳しい内容、具体的な活用方法等につきましては、商工会までお気軽にお問合せ下さい。



http://www.motosu.or.jp/

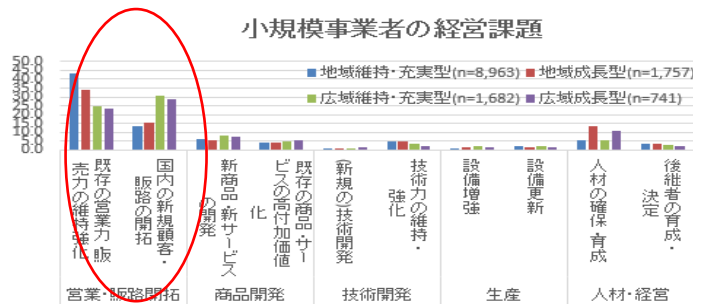
TEL058-323-1010

FAX058-323-1093



①小規模事業者の販路開拓へ向けた取組みの現状と課題

小規模事業者が抱える様々な経営課題の中最も多く感じている課題は、「営業・販路開拓」です。その中でも特に「既存の営業力・販売力の維持強化」、「国内の新規顧客・販路の開拓」が課題と捉えられています。小規模事業者は、売上高の約6割が「同一市町村」、約9割が同一都道府県の販売先となっており、人口減少やグローバル化等による域内需要の減少が見込まれる中、県外及び海外を見据えた域外需要に対応する経営が求められています。

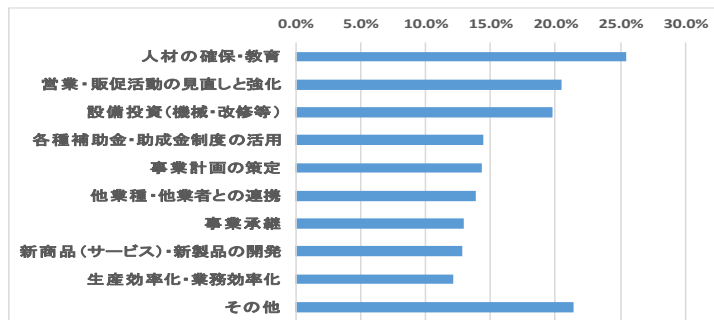


出典：全国商工会連合会「小規模事業者の事業活動の実態把握調査」（加工済）

②岐阜地区における経営者が考える経営課題

昨年、ご協力いただいた県下統一商工会事業所アンケート調査(岐阜地区)で、小規模事業者が考える経営課題として、「人材の確保・教育」に次いで、「営業・販路活動の見直しと強化」が挙げられており、20%超の小規模事業者が回答しています。

上記①の全国的な傾向と同様、岐阜地区においても、既存取引先との関係強化、新規顧客開拓などの「販路開拓」が重要な経営課題となっていることが分かります。



出典：県下統一商工会事業者アンケート調査（岐阜地区）

③販路開拓には、自社・製品などの魅力に気づき、戦略を策定することが第一歩！！

今後、人口減少などによる需要の縮小が見込まれており、激しい競争環境にさらされ、地域に生き・地域経済を支えている小規模事業者の経営環境は、ますます厳しくなっていくことが予想されます。そのため、全国・岐阜地区において、「販路開拓」を経営課題として設定している小規模事業者が多いのではないかと考えられます。そのような経営環境の中でも、企業・製品などのキラリと光る魅力を磨き上げ、販路開拓を目指している小規模事業者もいます。販路開拓を行うためには、まず、自社・製品などの魅力に気づいた上で、具体的な戦略を立てることが第一歩となります。「営業・販路活動の見直しと強化」という販路開拓の経営課題を乗り越え、「事業の持続的な発展」を実現できる小規模事業者が増えていくことが、地域経済を支えることにもつながります。

④販路開拓にお困りの方は商工会にご相談ください！！

上記の通り、多くの小規模事業者において、「営業・販路活動強化」という販路開拓に関する課題が挙げられています。しかしながら、「どこで売ったらいいのだろうか?」、「どのように売ったらいいのだろうか?」という声がよく聞かれます。

そこで、商工会では、企業・製品などのキラリと光る魅力の磨き上げの支援、戦略立案など販路開拓までの道筋・行動計画を描くための支援や関係機関や商工会が主催する商談会・ビジネスマッチングへの出展・フォローアップ支援まで、一貫したサポートを実施しています。

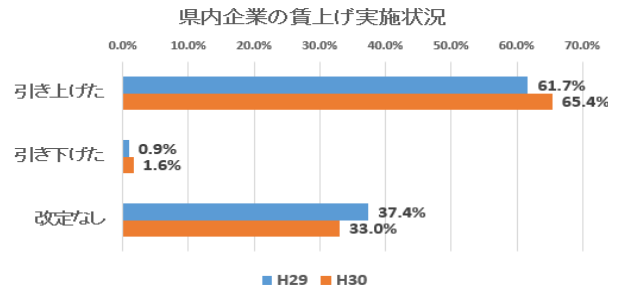
「販路開拓でお悩みの方は、

商工会にご相談下さい！！」



⑤岐阜県内における賃上げ状況

岐阜県産業経済振興センターによると、2018年4月から6月期実績で県内企業の賃上げ実施状況は、賃金を上げたと回答した企業が65.4%、賃金を上げていない企業は33.0%でH29年度と比べ3.7ポイント賃上げ割合が上昇しました。賃上げを実施した主な理由は、「業績が回復したため」が1番多く、次いで「従業員の確保のため」との回答でした。これは岐阜県の景気が回復傾向にあると思われる一方、最低賃金のアップや人材流出防止のために、業績が上がらなくてもやむを得なく賃上げを行う企業もあり、今後の経営難が懸念されます。に関する特別調査」



出典：公益財団法人岐阜県産業経済振興センター「賃上げに関する特別調査」

⑥ハローワーク別有効求人倍率速報

岐阜県の有効求人倍率は、最近3か月連続して上昇し、H30年9月期には2.06倍と高い水準となっています。有効求人倍率が2.06倍とは、求職者1人に対し求人が2.06人分あることを示しています。前年同月期と比較すると0.21ポイント上昇しており、特に、多治見、中津川の増加傾向が顕著です。人材確保が困難な状態が続いており、人材確保対策が今後更に重要になると考えられます。

| | 平成29年 | | 平成30年 | | |
|--------|-------|------|-------|------|------|
| | 8月 | 9月 | 7月 | 8月 | 9月 |
| 岐阜 | 2.06 | 2.12 | 2.2 | 2.25 | 2.27 |
| 大垣 | 1.66 | 1.65 | 1.73 | 1.85 | 1.86 |
| (掛妻) | 1.09 | 1.13 | 1.14 | 1.18 | 1.19 |
| 多治見 | 1.96 | 1.96 | 2.18 | 2.18 | 2.3 |
| 高山 | 1.69 | 1.61 | 1.67 | 1.68 | 1.65 |
| 恵那 | 1.47 | 1.59 | 1.82 | 1.88 | 1.96 |
| 関 | 1.56 | 1.67 | 1.63 | 1.61 | 1.67 |
| (岐阜八幡) | 1.12 | 1.36 | 1.45 | 1.54 | 1.56 |
| 美濃加茂 | 1.21 | 1.23 | 1.76 | 1.68 | 1.65 |
| 中津川 | 1.75 | 1.82 | 2.26 | 2.26 | 2.31 |
| 岐阜県 | 1.82 | 1.85 | 1.99 | 2.03 | 2.06 |

出典：厚生労働省 岐阜労働局ホームページ

⑦県内企業の人材状況

岐阜県全体として、人材が「大いに不足している」と回答した企業は14.4%、「やや不足している」と回答した企業が61.0%で前回調査時（平成29年9月）と比べ不足割合が3.4ポイント増加しており、依然人材不足の状態が続いています。地区別では、中濃地区で人材が「大いに不足している」16.5%、「やや不足している」62.6%と高い比率を示しました。前回調査時との比較では、地域差が見られ、岐阜地区と中濃地区は不足割合が増加しました。特に、岐阜地区では、不足割合が9.0ポイント増加しています。

| | | 大いに不足 | | | やや不足 | | | 充足 | | |
|------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | H30 | H29 | 変化 | H30 | H29 | 変化 | H30 | H29 | 変化 |
| 全体 | H30 | 14.4% | 13.8% | 0.6% | 61.0% | 58.2% | 2.8% | 24.6% | 28.0% | -3.4% |
| | H29 | 13.8% | 58.2% | 28.0% | | | | | | |
| 岐阜地区 | H30 | 14.4% | 12.4% | 2.0% | 63.9% | 56.9% | 7.0% | 21.7% | 30.7% | -8.9% |
| | H29 | 12.4% | 56.9% | 30.7% | | | | | | |
| 西濃地区 | H30 | 11.8% | 15.1% | -3.3% | 58.1% | 57.0% | 1.1% | 30.1% | 27.9% | 2.2% |
| | H29 | 15.1% | 57.0% | 27.9% | | | | | | |
| 中濃地区 | H30 | 16.5% | 11.0% | 5.5% | 62.6% | 62.0% | 0.6% | 20.9% | 27.0% | -6.1% |
| | H29 | 11.0% | 62.0% | 27.0% | | | | | | |
| 東濃地区 | H30 | 15.3% | 15.1% | 0.2% | 58.8% | 61.6% | -2.8% | 25.9% | 23.3% | 2.6% |
| | H29 | 15.1% | 61.6% | 23.3% | | | | | | |
| 飛騨地区 | H30 | 14.6% | 20.8% | -6.2% | 54.2% | 52.1% | 2.1% | 31.2% | 27.1% | 4.1% |
| | H29 | 20.8% | 52.1% | 27.1% | | | | | | |

出典：公益財団法人岐阜県産業経済振興センター「人材確保に関する特別調査」

⑧岐阜県内における中途採用者の賃金状況

少子高齢化、労働力人口の減少を踏まえ、人材確保が大きな課題となっています。県下各事業所でも、新規採用者だけでなく、中途採用者も求めています。人手不足は深刻な問題となっております。右表は、平成29年4月-9月期の【岐阜県における中途採用者の職業別、年代別の採用時賃金】を示したものです。豊富な知識を蓄積された60歳以上の方は、「専門的・技術的職業」や「管理的職業」に即戦力となり、賃金面においても男女ともに働き盛り世代よりも安く雇用する事が出来ます。65歳超雇用推進助成金など高年齢者雇用対策の助成金等もありますので、ぜひ、活用しましょう！！活用の前提となる条件など、詳しくはお近くの商工会までお問い合わせください。

岐阜県における中途採用者の職業別・年齢別採用時賃金(単位:千円)

| 職業別 | 男性 | | | | | 女性 | | | | |
|------------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|-------|
| | 20歳代 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 60歳以上 | 20歳代 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 60歳以上 |
| 専門的・技術的職業 | 226 | 305 | 299 | 324 | 240 | 209 | 229 | 224 | 238 | 217 |
| 管理的職業 | 217 | 312 | 389 | 444 | 304 | 197 | 229 | 211 | 243 | 270 |
| 事務的職業 | 204 | 250 | 293 | 312 | 244 | 176 | 182 | 179 | 177 | 177 |
| 販売の職業 | 206 | 243 | 279 | 283 | 209 | 180 | 171 | 178 | 181 | 158 |
| サービスの職業 | 198 | 232 | 242 | 233 | 181 | 178 | 182 | 184 | 182 | 182 |
| 保安の職業 | 166 | 218 | 210 | 204 | 160 | 183 | 172 | 176 | 167 | 138 |
| 農林漁業の職業 | 181 | 198 | 230 | 240 | 177 | 188 | 140 | 158 | 164 | 169 |
| 運輸・通信の職業 | 213 | 244 | 252 | 243 | 187 | 167 | 173 | 171 | 146 | 136 |
| 生産工程・労務の職業 | 203 | 236 | 250 | 251 | 199 | 157 | 156 | 154 | 148 | 127 |