

令和6年度 RESAS分析

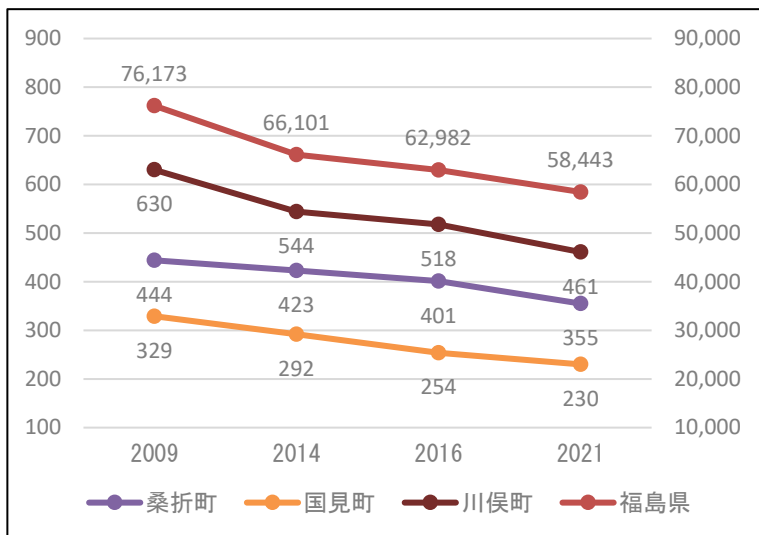
伊達郡3町 ビッグデータ分析 (桑折・国見・川俣町)

『RESAS』とは、産業構造や人口動態などのビッグデータを集約し可視化する「地域経済分析システム」です。ここでは伊達郡内3町のデータ分析を行っています。

令和6年度のビッグデータ活用による地域経済分析については、伊達郡3町（桑折・国見・川俣町）の『人手不足』にスポットを当てて分析を実施しました。

1. 企業が減り続ける時代

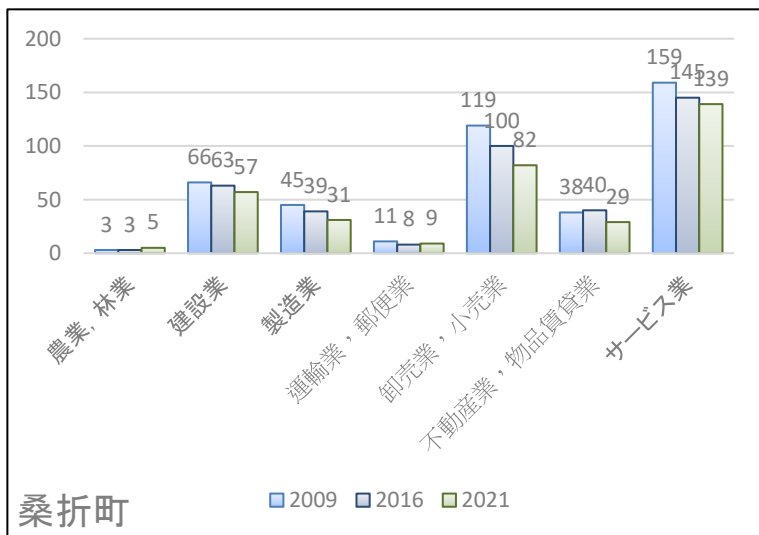
■ 伊達郡3町の企業数の推移



3町の企業数（2021年）は2009年と比較して、20.0～30.1%の減少（福島県23.8%減）となっている。

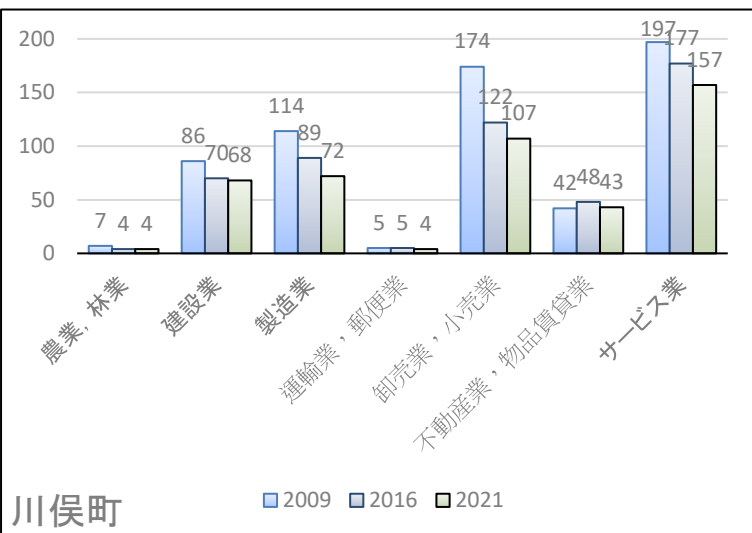
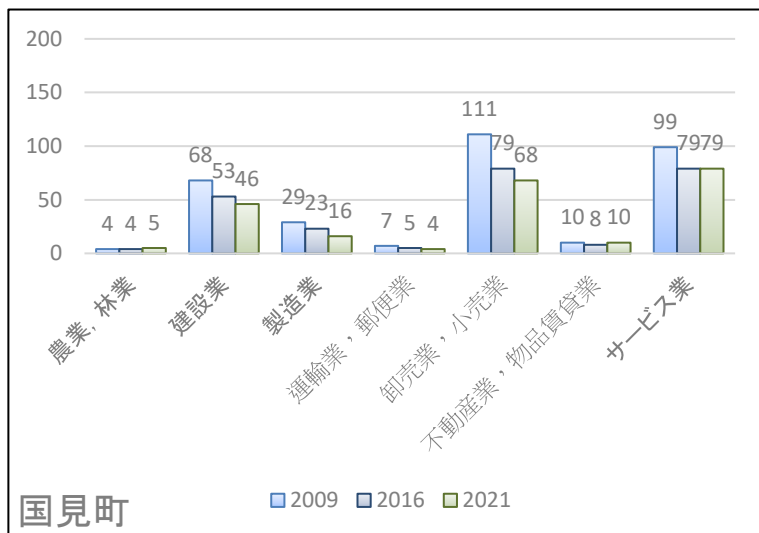
業種別にみても、ほぼすべての業種で減少しており、その要因としては、少子高齢化による労働力人口の減少、後継者不足、規制や法律の変更に対応できないなどが考えられる。

帝国データバンク「全国企業倒産件数集計（2024年11月報）」によると2024年11月の倒産件数は834件、31ヵ月連続で前年同月を上回っており、さらに2024年1-11月の累計倒産件数は9,053件、年間件数は12月の1ヵ月を残して2015年以降で最も多くなっている。

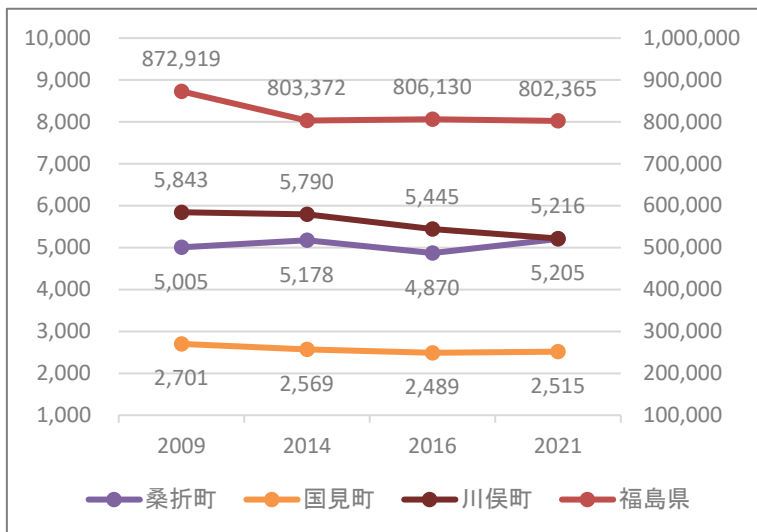


2020年以降の新型コロナウイルス感染症の影響に加えて、感染症に対する事業の継続や雇用の維持に向けた支援策の終了に伴う倒産件数が増加している。

「ゼロゼロ融資後倒産」は、682件で過去最多。
「人手不足倒産」は、300件を超え、過去最多。
「後継者難倒産」は、500件を超え、過去最多。
(すべて、2024年1-11月累計値)



■ 伊達郡3町の従業者数の推移

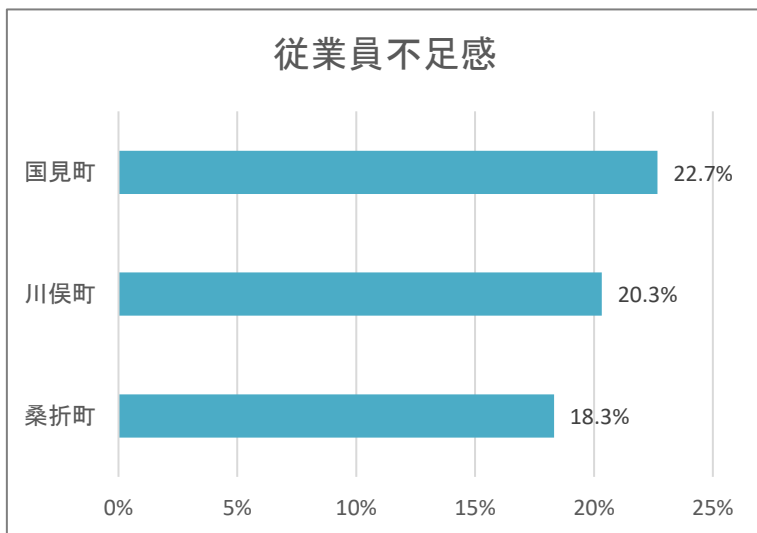


3町の従業者数（2021年）は2012年と比較して、国見町・川俣町6.8～10.7%の減少（福島県8.1%減）、桑折町は3.9%増となっている。中小企業の経営課題に『売上不振』のほか、『求人難』の割合が高くなってきていると考えられる。

2020年以降の新型コロナウイルス感染症の影響に加えて、事業の継続や雇用の維持に向けた支援策の終了に伴い倒産件数の増加に転じたが、求人難の状況から失業率は低水準で継続している。

これまで、生産年齢人口の減少を補う形で女性・高齢者の就業が進んできたが、就業者数の増加が頭打ちの状況となってきている。大企業を中心に『賃金の引上げ』や『働きやすい職場環境・整備の整備』を進めることで人材確保に動いており、小規模事業者にとって、ますます『人手不足』が深刻な経営課題となっていくと考えられる。

■ 伊達郡3町の実態

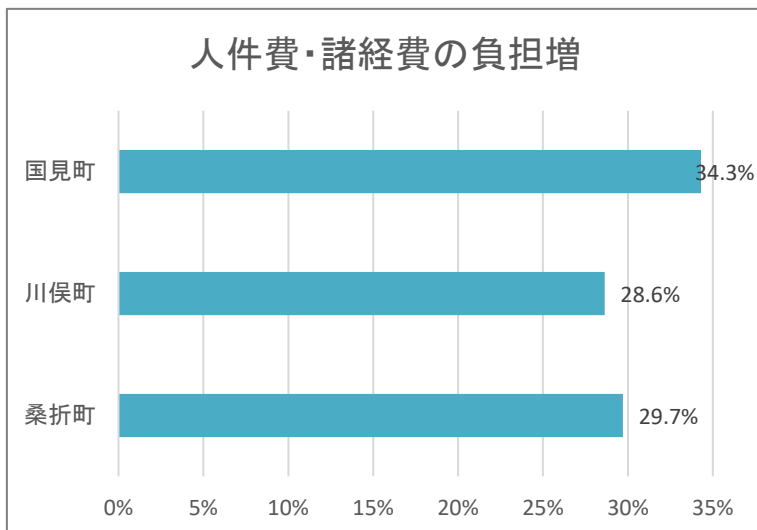


3町の従業員不足感は、桑折町18.3%、川俣町20.3%、国見町22.7%で従業員が不足していると感じている結果であった。

これは、後述する「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査65.6%（資料：日本商工会議所・東京商工会議所）」と比べて、非常に低い数値となっている。

しかし、従業員数6人以上（パート従業員含む）の事業者に限れば、桑折町39.1%、川俣町47.6%、国見町32.4%であり、建設業を中心に伊達郡3町でも「人手不足」が課題であることが分かった。

また、人件費・諸経費の負担増を感じている事業者は3町ともに29.7%～34.3%で感じており、物価高騰等による価格転嫁が必要であることが分かった。

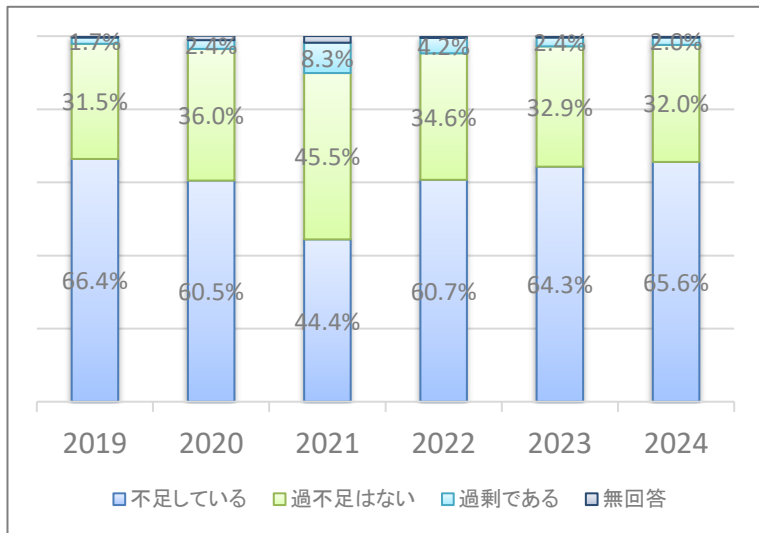


※ 商工会で実施した「実態調査」の回答事業者は、小規模事業者が多いことから、従業員不足感については、低い数値がでていると考えられます。

資料：伊達郡商工会広域連携協議会
「令和6年度 経営実態調査」

2. 人手不足の状況及び対応

■ 人手不足の状況



人手が「不足している」と回答した企業は65.6%で、前期同時期（64.3%）から1.3%増加しており、3社に2社が人手不足という厳しい状況にある。「2024年問題」への対応が求められる建設業や運輸業、労働集約型の介護・看護業で「不足している」とする企業の割合が高い。

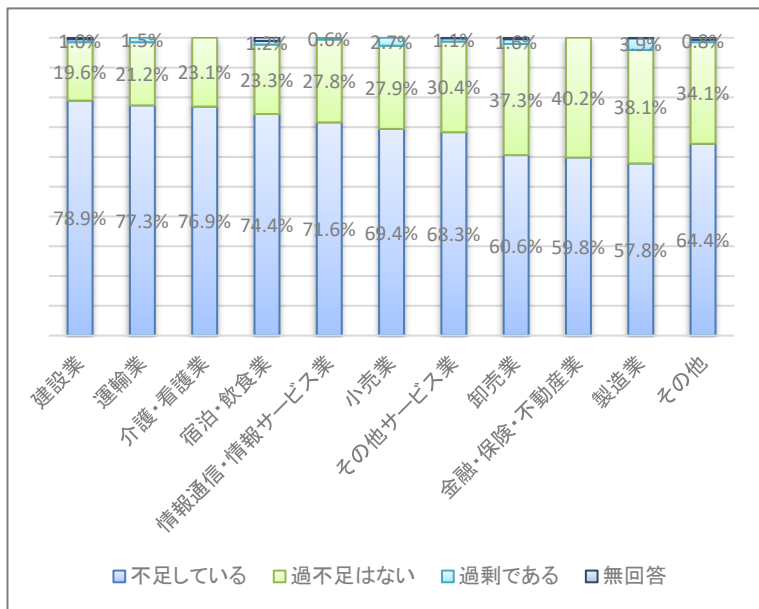
少子高齢化による労働力人口の減少、働き方の多様化、労働市場の変化、需要と供給のミスマッチなど様々な理由が考えられる。

需要と供給のミスマッチ

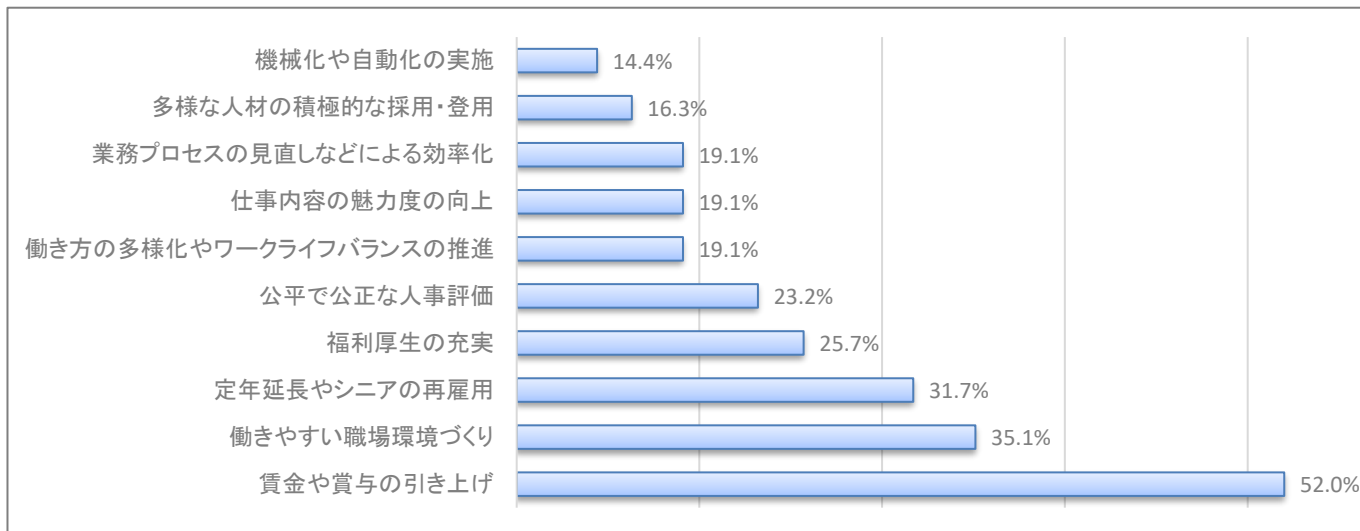
- ・専門性の高い業種では、そもそも企業が求めるスキルや資格を持つ人材が不足している。
- ・求職者が希望する労働条件と企業が提示する条件の不一致が起きている。
- ・特定の産業や地域における労働力の偏りが発生している。

人手不足の対応方法として「採用活動の強化」が最多であるが、「事業のスリム化、ムダの排除、害虫の活用」や「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」、「デジタル・機械・ロボットの活用」などによる対応も求められている。

（資料：日本商工会議所・東京商工会議所）
「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」



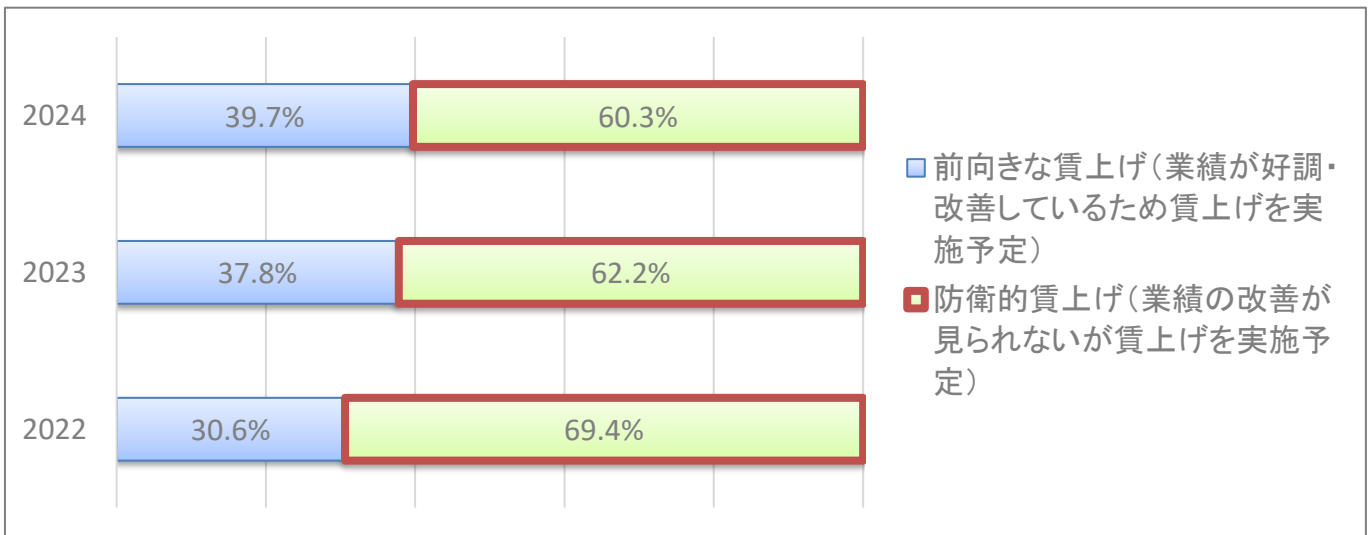
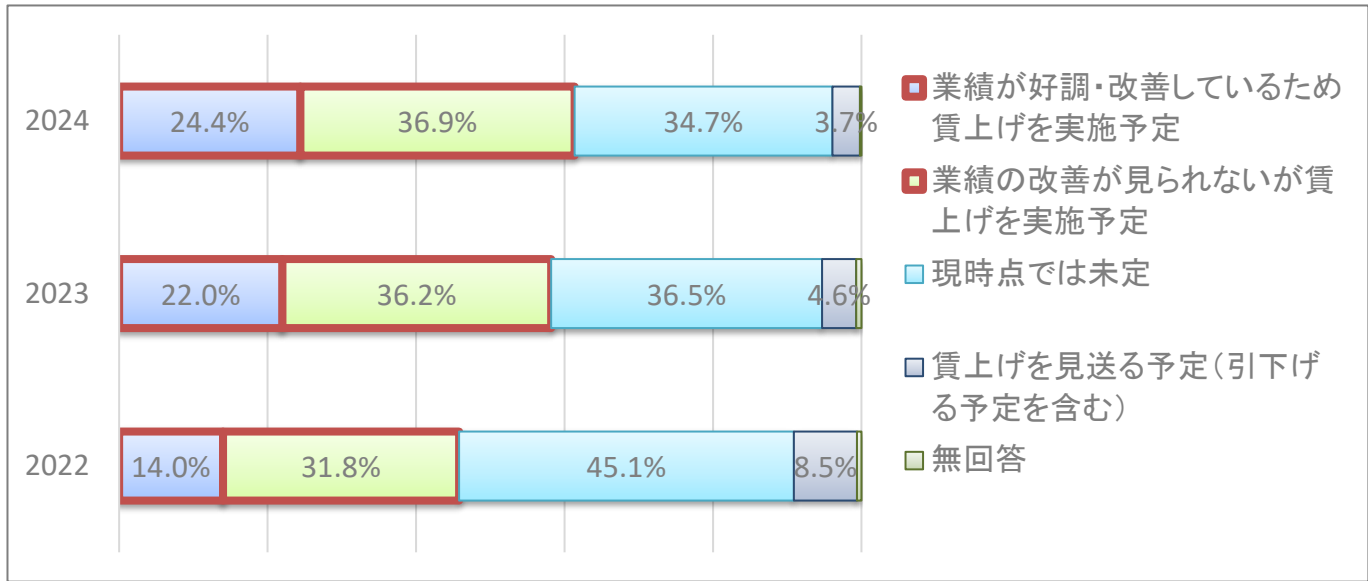
■ 人手が不足していない企業の、その要因



（資料：中小企業庁 「2024年版 中小企業白書・小規模企業白書」）

「人手が不足していない」要因として、最も多かったのが『賃金や賞与の引き上げ』で、半数を超える。次点の『働きやすい職場環境づくり』が約35%であることから、人手不足における賃上げの有効性が見て取れる。

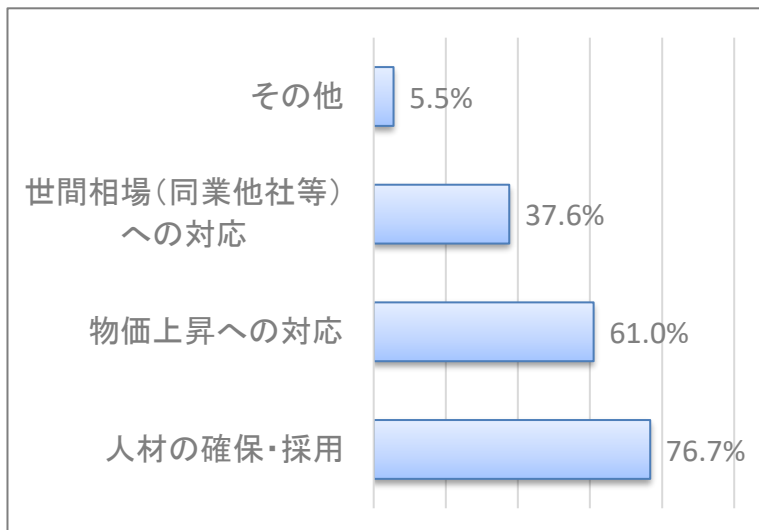
■ 2024年度の賃上げ、防衛的賃上げ



(資料：日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」)

2024年度に『賃上げを実施予定』と回答した企業の割合は60%を超えており、2023年度から3.1%増加。「介護・看護業(66.7%)」がもっとも多く、製造業(64.2%)、建設業(63.4%)と続く。「小売業(48.7%)、宿泊・飲食業(54.1%)」など、対消費者・BtoCの業種では、「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合が、他業種に対して低い傾向となっている。

■ 「防衛的賃上げ」の理由(業績の改善が見られないが賃上げを実施予定)

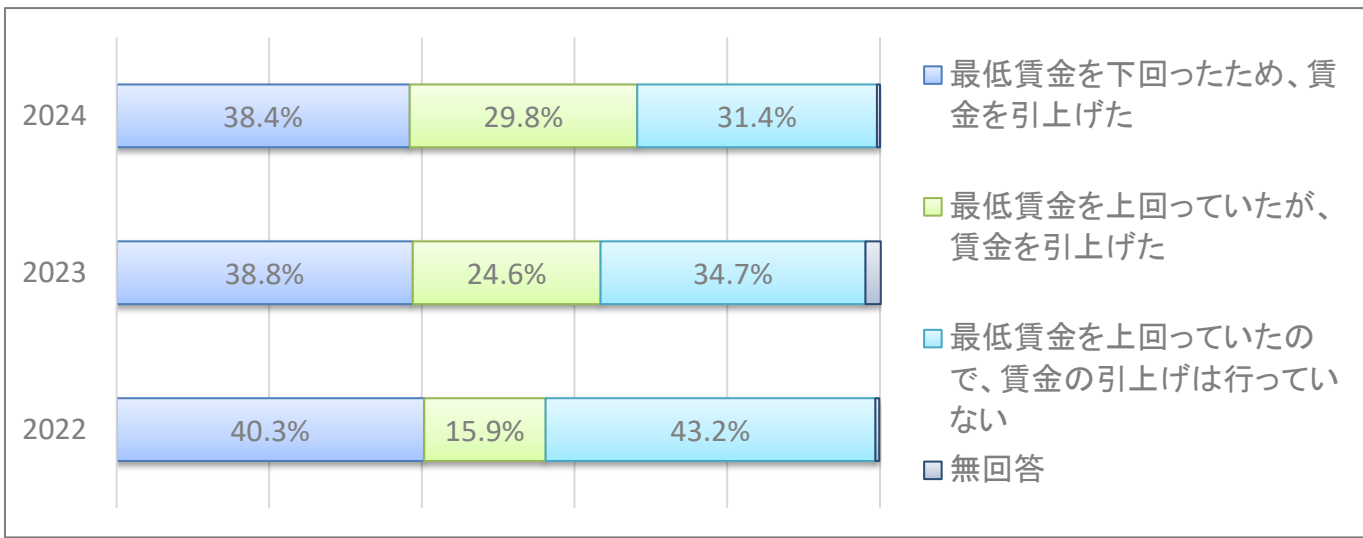


「賃上げ実施予定」の内、『防衛的な賃上げ』と回答した企業の割合は、「宿泊・飲食業」を除く全ての業種で半数を超えており、特に労働集約型の「介護・看護業」では88.5%となっており、ほかの業種に比べて際立って高い結果となっている。

「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」の割合は60.3%。その理由として76.7%が「人材の確保・採用」を挙げている。経営課題として「人材確保」の優先順位が高いことが伺える。

(資料：日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」)

3. 最低賃金の対応

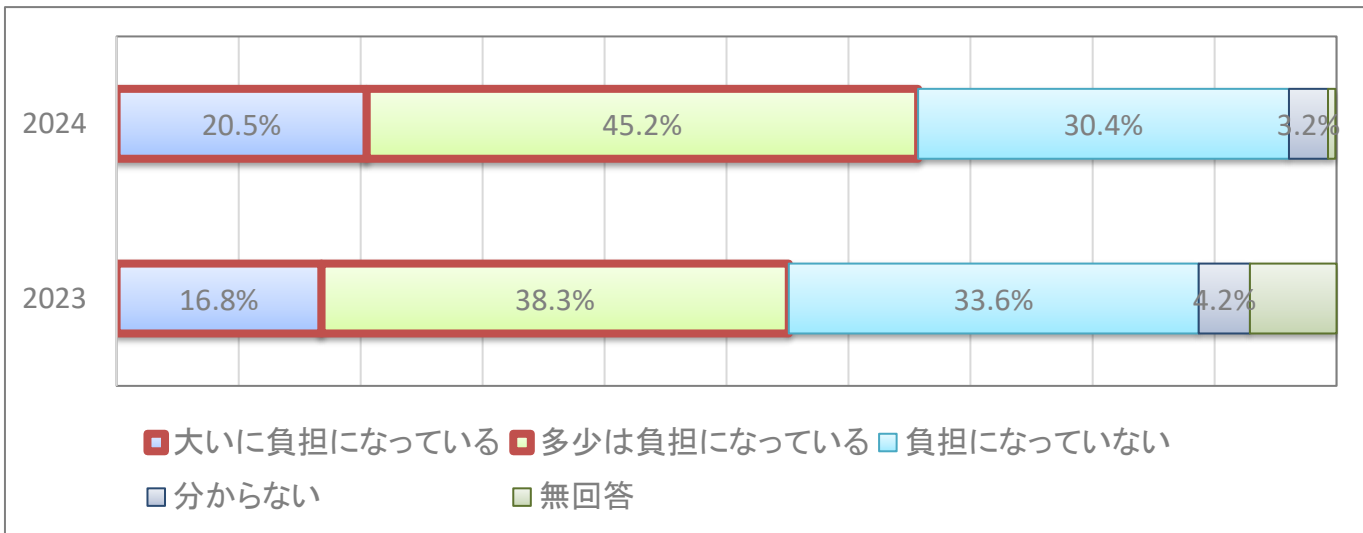


2023年10月の最低賃金引上げ（全国加重平均43円：961円→1,004円）を受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は38.4%。

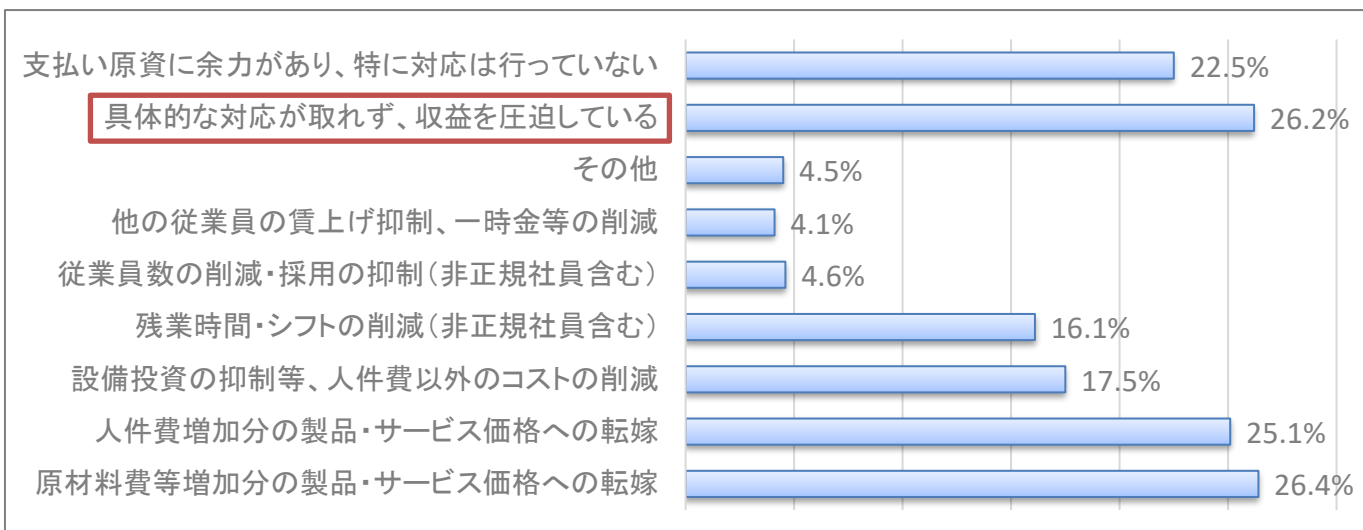
一方で、人手不足や物価上昇が進む中で、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業も29.8%となっており、ここでも『人材確保』のために防衛的賃上げを行った企業の増加が考えられる。

（資料：日本商工会議所・東京商工会議所 中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査）

■ 最低賃金の負担感



■ 最低賃金引き上げにともなう人件費増加への具体的な対応



現在の最低賃金について、「（大いに・多少は）負担になっている」と回答した企業は65.7%となり、前年度から10.6%増加している。

特に対消費者・BtoCの業種である「宿泊・飲食業」が88.3%、「小売業」78.2%となっており、人件費増加分の価格転嫁が十分に進んでいないことが考えられる。

「賃上げを実施予定」の回答割合が最も高かった「介護・看護業」では79.4%が負担と感じており、労働集約型の業種において『人材確保』のために、賃上げに対応せざるを得ない状況にあると考えられる。

（資料：日本商工会議所・東京商工会議所 中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査）

人員が確保できている企業は、「賃上げ」、「労働環境の整備」にいち早く取り組んでいます。労働生産人口の減少、特定の産業や地域における労働力の偏りが発生しているミスマッチに加えて、「ヒト・モノ・カネ」といった経営資源の乏しい事業者にとって、「賃金の引き上げ」や「労働環境の整備」に取り組み、人員を確保するのは容易ではないと思われますが、外部環境が厳しい状況だからあきらめるではなく、内部環境を見直すことで解決につながる可能性があります。まずは、自社の状況について見つめなおし、対策をたてることが重要です。

4. 小規模事業者の対応

労働生産人口の減少により企業の『人手不足』は規模や業種に関わらず、大きな経営課題となっています。人材を確保し定着させていくためには、「能力を活かせる労働内容」や「労働環境の整備」が重要となります。

そのためには、売上を確保し、事業を持続的に発展させるため「ヒト・モノ・カネ」といった経営資源を活用していくことが重要であり、経営資源を活用するにあっては、時間やノウハウが限られる**小規模事業者が単体で取り組むことは難しく**、支援機関との連携が重要となります。

支援機関である商工会は、中小企業・小規模事業者の経営（事業計画策定・金融・税務・労務等）をサポートし、課題解決と一緒に取り組んでいきます。取り組むべき課題の一部を記載しておりますので、相談をご希望のかたは、各商工会までご連絡ください。

小規模事業者は、「販路開拓・マーケティング」、「人手不足」、「資金繰り」を経営課題として重視する傾向にあることから、**自社が取り扱う製品・商品・サービス（モノ）を適正な価格で販売し、より多くの顧客に提供する取り組みや資金（カネ）や人手（ヒト）を確保する取り組み**について、支援機関による支援を受けながら取り組むことが重要となります。

小規模事業者は近隣地域に商圈が限定されている場合が多く、人口減少や地域経済の疲弊が進行することで需要の縮小に直面する可能性があることから、**小規模事業者が地域の枠を超えた新たな需要の獲得**に取り組むことが重要となります。

企業が売上を確保するためには、**自社が取り扱う製品・商品・サービスの付加価値に見合った適正な価格を設定**することが重要となります。

適正な価格設定をするためには、足元の状況を見直し、自社が取り扱う個々の製品・商品・サービスを生み出す際にかかるコストを把握することが有効だと言われています。

実際に、商品ごとの価格や原価、粗利益を再確認し、価格設定を見直したことで赤字体質から脱却した企業も存在しています。

顧客獲得に向けた情報発信について、「頻繁に情報発信することができる」事業者ほど、顧客獲得につながっている傾向にあります。**情報発信は自社の「強みを言語化できている」かつ「情報発信できている」**ことが顧客獲得につながっている傾向にあります。

販路開拓に向けた取り組みについて、**顧客ターゲットを「明確にできている」**事業者ほど顧客獲得につながっている傾向にあります。

小規模事業者の資金繰りは、厳しい状況にあります。その背景には、売上げの減少のほか、資金繰りの見える化など、十分な財務・会計管理ができていない可能性が考えられます。

財務・会計管理の負担軽減を図るためには、**業務をデジタル化し、効率化を図ることが重要**です。例えば、帳簿の作成について、デジタル化を進めることで負担軽減、時間短縮につながります。

小規模事業者にとっても、今後は人手不足の影響が強まっていくことが見込まれる中、人材を確保し定着させていくことが重要です。

転職理由について、「自分の技能・能力を活かせるから」、「仕事の内容・職種に満足がいくから」に続いて、「労働条件（賃金以外）が良いから」、「賃金が高いから」と回答する割合が高く、人材を確保・定着させるうえで**「能力を活かせる労働内容」**や**「労働環境の整備」**が重要となります。

分析・制作：伊達郡商工会広域連携協議会

桑折町商工会	伊達郡桑折町字本町17-5	TEL 024-582-2474
国見町商工会	伊達郡国見町大字藤田字南20	TEL 024-585-2252
川俣町商工会	伊達郡川俣町字八反田23	TEL 024-565-2377