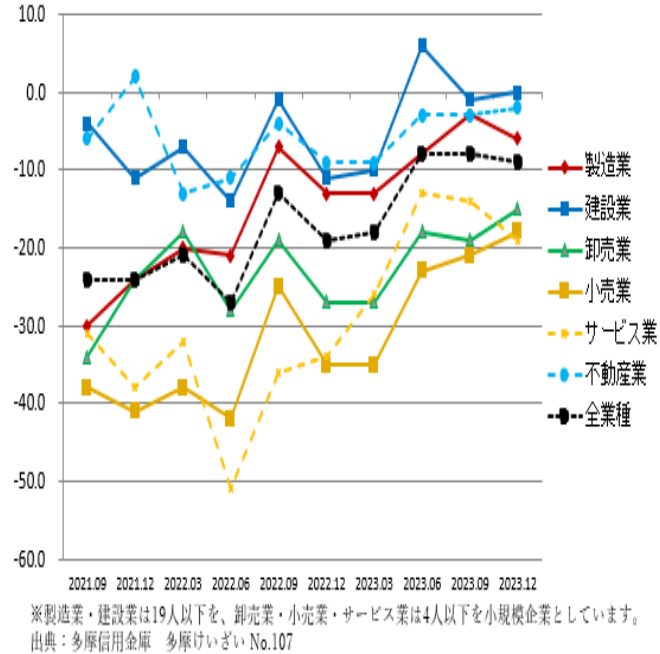


福生市商工会 経営だより

2023年度総括(全体)

たましん地域経済研究所の「多摩地域の小規模企業業種別業況判断DIの推移」では、小売業・卸売業・サービス業が業況DIが常にマイナス13ポイント以下で、景況感が悪い業種でした。小売業、卸売業では物価高に伴う個人消費の影響が大きく、サービス業については特に人材不足の影響が大きかったと考えられます。一方で、建設業・不動産業・製造業については、2023年12月期の業況DIが各業種ともにマイナス6ポイント以上になるなど、景況感の回復が見られます。建設業、不動産業では工事需要の拡大や不動産市場の活況、製造業では設備投資の回復があったと考えられます。



製造業の総括

原材料価格高騰の対応が急務でした。原材料価格高騰分を販売価格に転嫁するために、取引先との価格交渉が必要となりました。中小企業庁「価格交渉サポート事業」では、原価管理の導入による適切な価格設定や、無償での金型保管の有償化への取組などで、価格交渉の成功事例が見られました。

サービス業の総括

東京観光財団は都内で宿泊業、旅行業、飲食業、小売業、観光バス業などを営む観光事業者の支援として「アドバイザーを活用した観光事業者支援事業補助金」を行っています。専門家であるアドバイザーの助言を受けて事業に取り組むことが条件となります。観光事業者はアドバイザーと相談しながら、設備投資や広告宣伝などの取組が可能となりました。

小売業の総括

2023年のスーパーマーケット白書によると、セルフレジの設置率は2019年から2022年の間に13.8ポイント増加しました。セルフレジは人件費削減や精算ミスの撲滅のメリットがある一方で、顧客に慣れてもらう必要があることや、未払いリスクなどのデメリットがあります。セルフレジの導入には自社の客層や設置スペースを考慮に入れる必要があります。

建設業の総括

2023年4月の「第14次労働災害防止計画」では、新たに「転倒による労働災害」への対策が加えられました。高齢労働者の増加により「転倒による労働災害」が増加傾向です。改めて、つまずき防止など現場の整理整頓に取り組みましょう。

2024年度展望(全体)

少子高齢化による人材不足への対応として、今いる従業員の能力を最大限に引き出すことが求められています。働き方改革によるDXなどリスクリング支援として教育訓練給付金を拡充することや、短時間勤務の従業員が安心して働けるように、社会保険適用を促進し、事業主が従業員の保険料負担を軽減するために支給される社会保険適用促進手当の開始などが検討されています。また、禁煙の推進や食生活の管理など従業員の健康を増進することで、生産性の向上や会社の活性化を図る健康経営も注目されています。従業員を大切に、働きやすい職場環境を整えることで、従業員が心身ともに健康になり、業務効率による生産性向上やモチベーションアップにつながります。今年度も積極的に職場環境整備に取り組みましょう。

働き方改革



リスクリング



製造業の展望

業務改善助成金は生産性向上のための設備投資を行うとともに事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、設備投資にかかった費用の一部を助成するものです。製造業をはじめとした各業種で利用可能で、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であることが対象となる要件です。従業員のモチベーション向上など、賃上げは大きな課題です。助成金を利用し賃上げに対応しましょう。

サービス業の展望

介護施設では事業継続計画(BCP)の策定が義務づけられます。事業継続計画(BCP)とは感染症や災害時などの緊急事態においても、事業を継続させるために予め立てておく計画です。介護サービスの利用者は、日常生活においてさまざまなサポートを必要としており、不測の事態に見舞われてもサービスを中断せず、中断してしまったとしても、できる限り速やかに復旧することが求められます。顧客と事業を守るため、事業継続計画(BCP)の作成に着手しましょう。

小売業の展望

2024年のインバウンド(訪日外国人)は新型コロナウイルス前の2019年を4%上回る約3,310万人と予測されています。拡大するインバウンド需要獲得に取り組みましょう。インバウンド客の悩み事に、売り場で日本の従業員とのコミュニケーションが取れないことかあります。無料翻訳アプリの活用や、基本的なフレーズを使いこなすため、レジ横に英語のフレーズ集を置いて対応するなどしましょう。

建設業の展望

働き方改革関連法により時間外労働の上限規制が適用されます。これまでのような長時間労働が難しくなります。利益の低下を防ぐために、生産性の低い労働や、無駄な残業を削減しましょう。例えば、閑散期となる春から夏にかけて、従業員に積極的に休みを取得するように働きかけたり、ノー残業デーを導入するなど、メリハリをつけた労務管理に取り組みましょう。