

愛知県商工会議所連合会 地域経済実態調査結果

2024年9月20日(金) 愛知県商工会議所連合会

※本調査は、愛知県商工会議所連合会を構成する県内22商工会議所の協力のもと、各会議所の会員企業を対象に実施しました。

(名古屋は「定期景況調査のトピックス調査」、その他は「愛知県商工会議所連合会 地域経済実態調査」として実施)

- ◎ 調査時期 **2024年8月9日(金)～8月30日(金)**
- ◎ 調査方法 WEBを活用したアンケート調査
- ◎ 内 容 トピックス調査① **「取引価格の適正化の実施状況」**
トピックス調査② **「人手不足の状況と採用計画」**

※グラフに関して、四捨五入により合計値が100%にならないことがあります

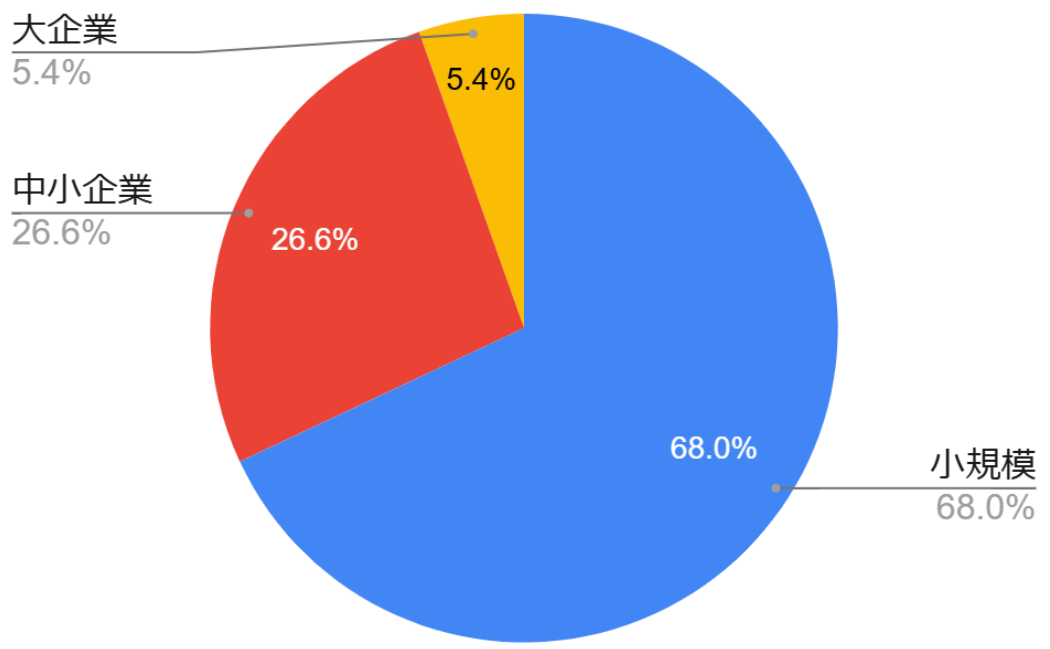
ハイライト

- 価格転嫁の進展率を主たる取引業態別で見ると、**BtoC企業はBtoB企業に比べて進展が遅い**(p.25)
- 取引階層別で見ると、**Tier3以降の企業ではTier1企業に比べて価格転嫁の進展が遅い**(p.26~27)
- 人手不足の状況は深刻であり、**企業規模を問わず課題を抱えている**(p.32)
- 人手不足により、**人材育成と需要の取りこぼしに課題を抱える企業が多い**(p.33)

愛知県内22商工会議所 合同調査

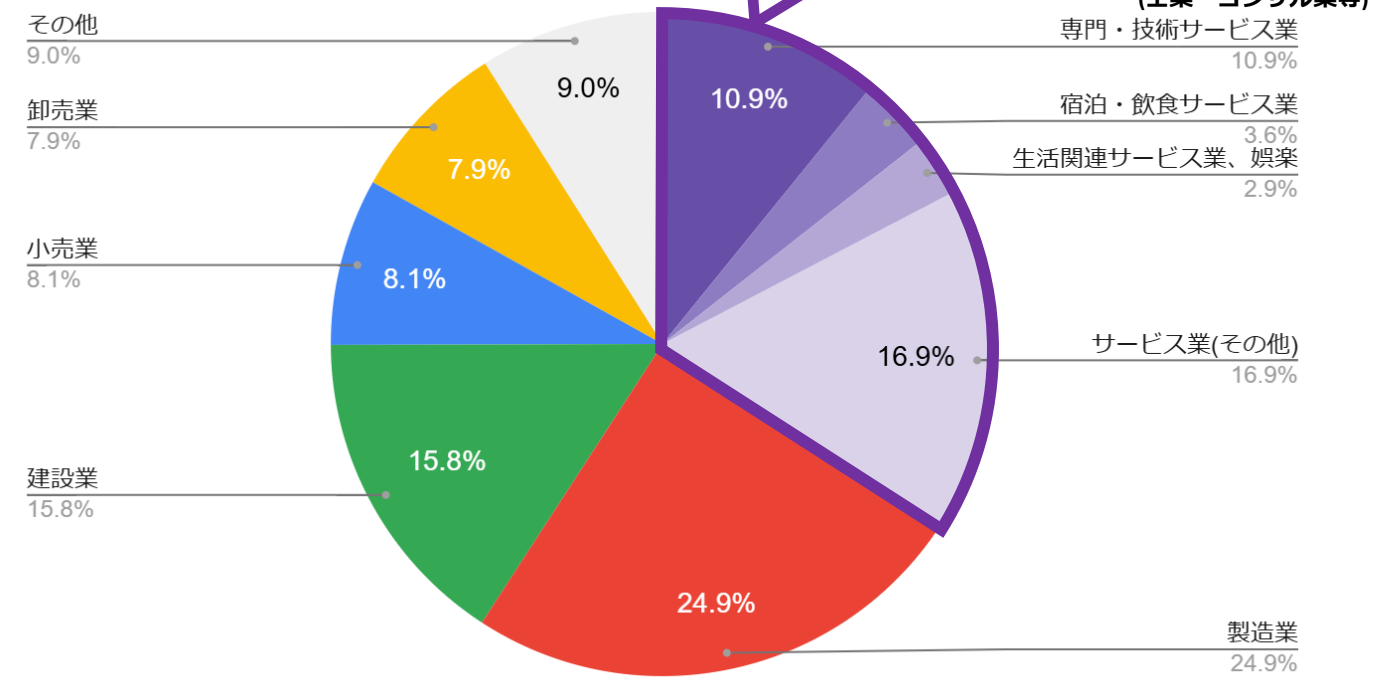
◎ 回答企業 **2,248社**

【企業規模】



小規模…従業員数20人以下
 中小企業…21人以上300人以下
 大企業…301人以上

【業種】

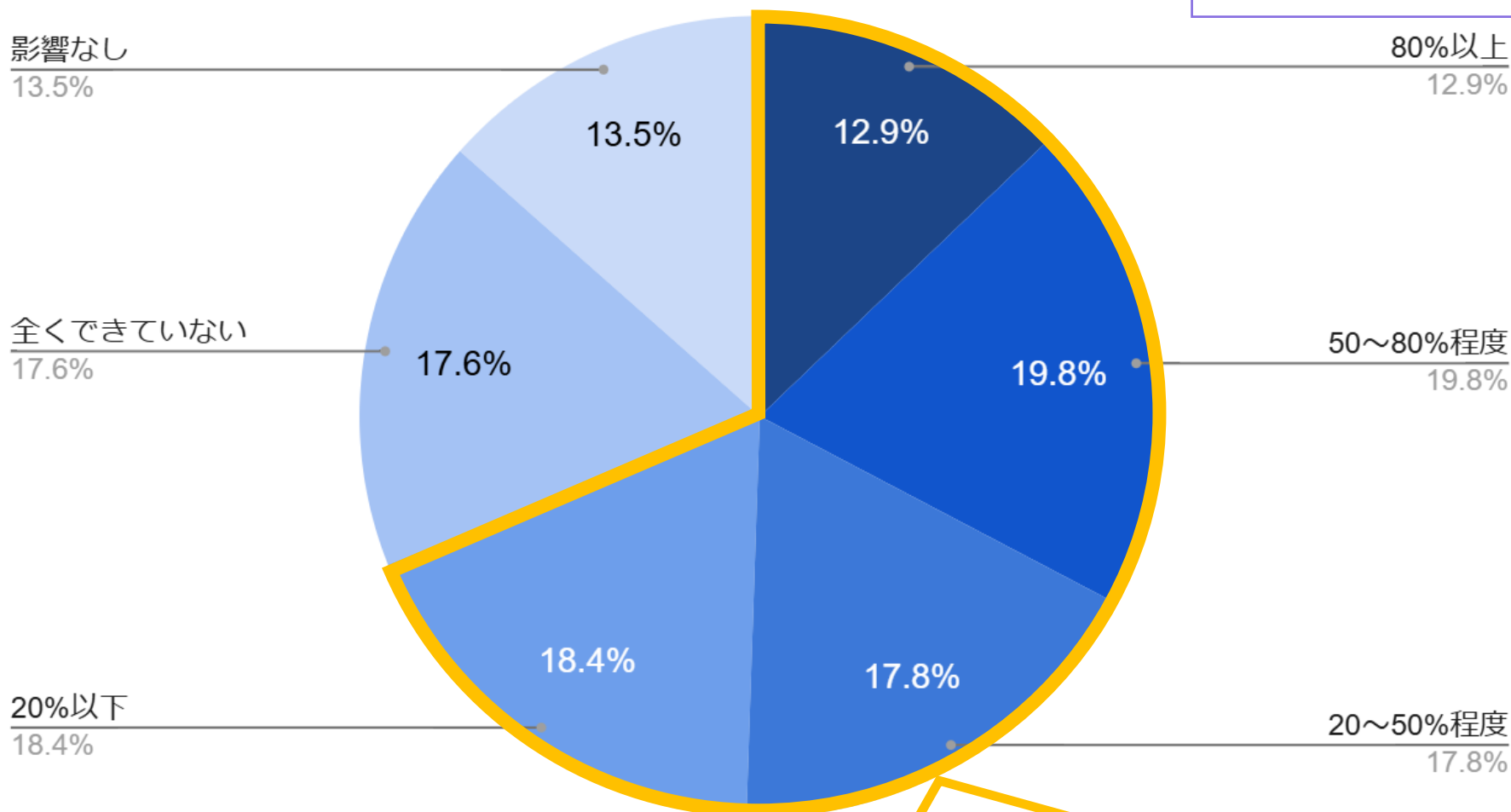


トピックス調査①

取引価格の適正化の実施状況

Q1. 価格転嫁の比率

全体傾向(n=2248)

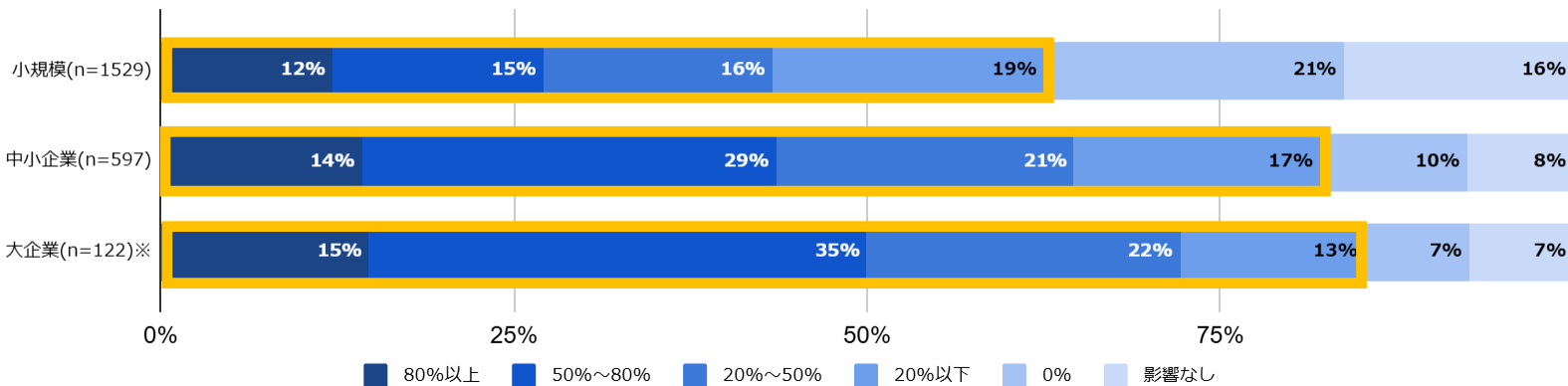


コスト上昇分に対し「価格転嫁をした」と回答した割合は68.9%となった

「価格転嫁をした」と回答した割合

Q1. 価格転嫁の比率(企業規模・業種別) 愛知県商工会議所連合会

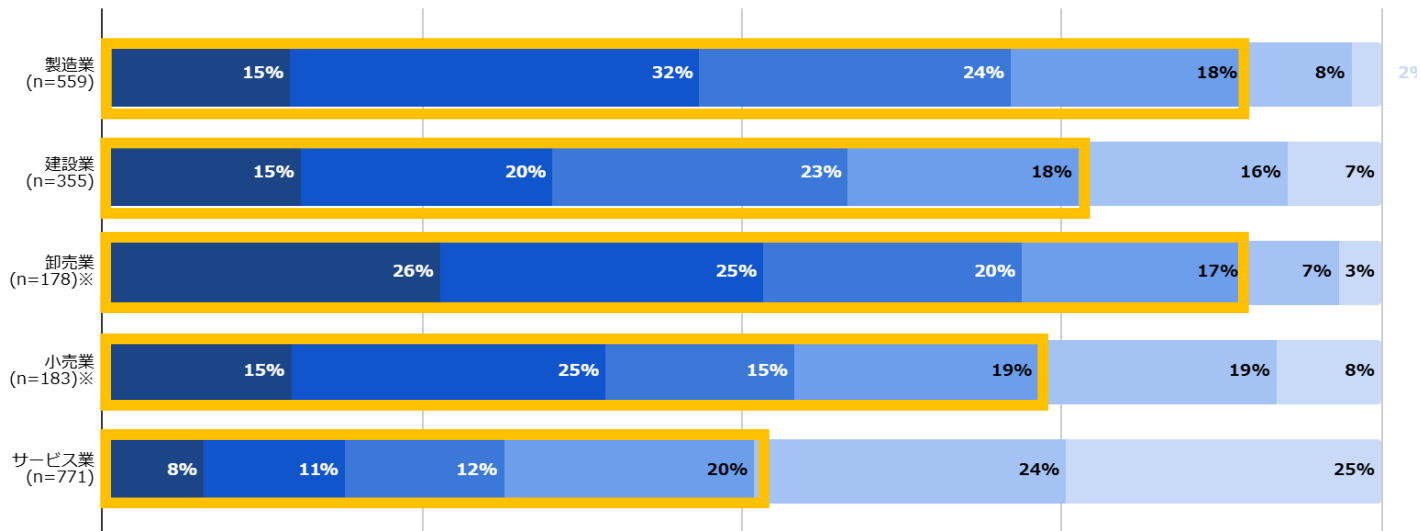
企業規模比較



企業規模別

「価格転嫁をした」と回答した割合は、
小規模企業：62%、中小企業：82%、大企業：85%

業種比較



業種別

「価格転嫁をした」と回答した割合は、
製造業で89%、建設業76%、卸売業89%、
小売業73%、サービス業50%

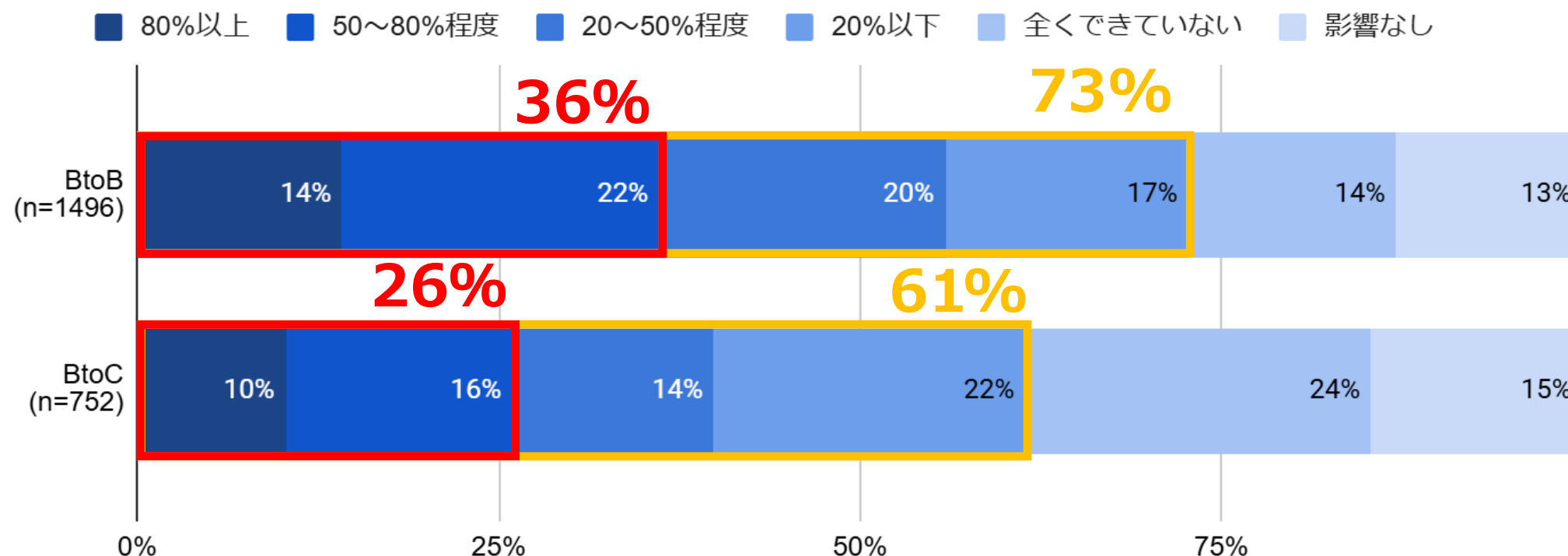
「価格転嫁をした」と回答した割合

※調査サンプル数が限られております。

Q1. 価格転嫁の比率(主たる取引業態別)

愛知県商工会議所連合会

BtoBに比較して、BtoCでは価格転嫁の進展が遅い



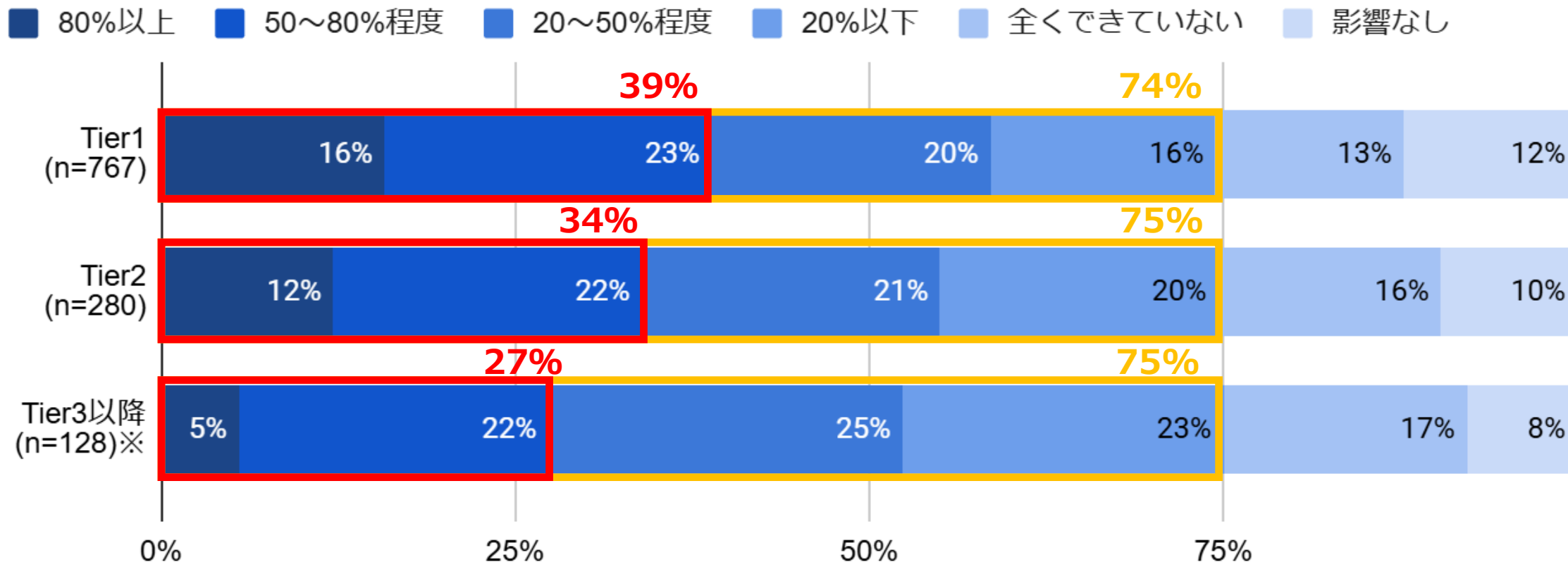
「価格転嫁をした」と回答した割合

「5割以上転嫁できた」と回答した割合

Q1. 価格転嫁の比率(取引階層別)

※調査対象：主たる事業を「BtoB」と回答した企業

Tier1とTier3以降では、5割以上転嫁できた企業に12ポイントの差がある



「価格転嫁をした」と回答した割合

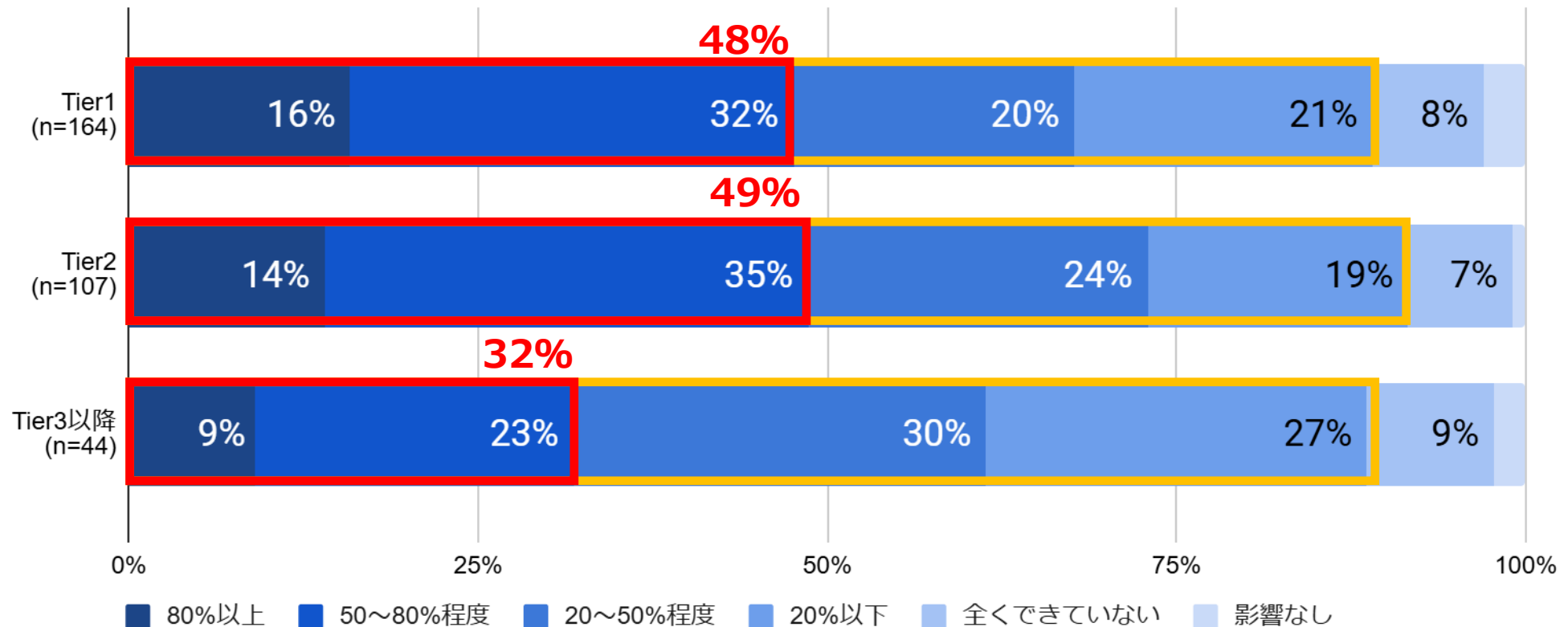
「5割以上転嫁できた」と回答した割合

※調査サンプル数が限られております。

Q1. 価格転嫁の比率(取引階層別)(製造業のみ) 愛知県商工会議所連合会

※調査対象：主たる事業を「BtoB」と回答した製造業

製造業のみで**5割以上転嫁**できている企業の割合を比較すると、Tier1とTier2の間に大きな差は見られないが、**Tier3以降になると10ポイント以上下がる**



「価格転嫁をした」と回答した割合

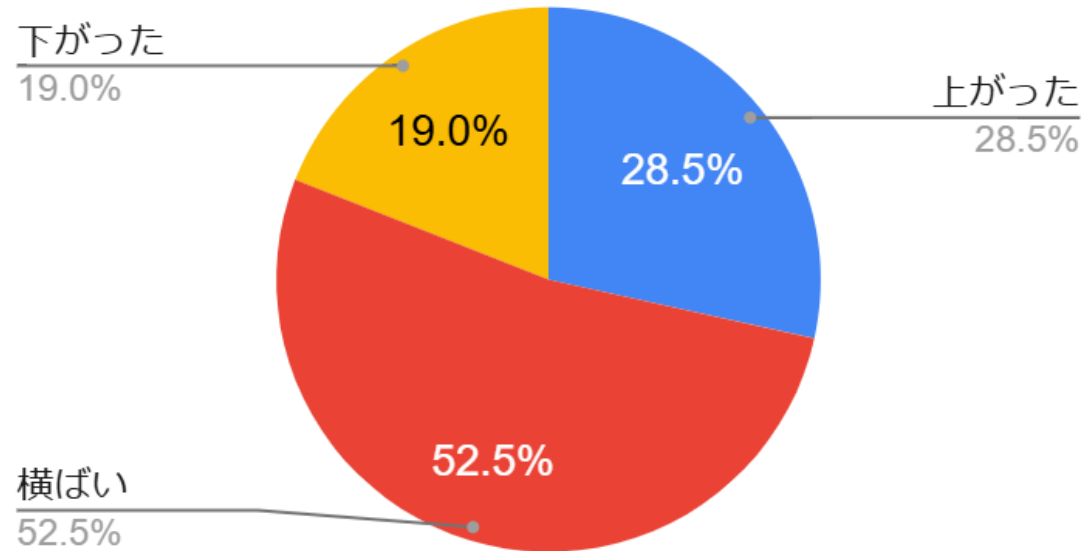
「5割以上転嫁できた」と回答した割合

Q2. 価格転嫁による総売上高の変動

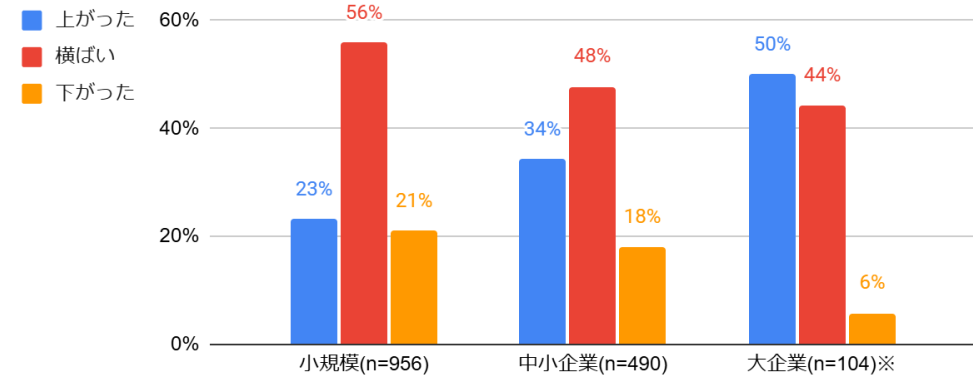
※調査対象：Q1で価格転嫁をしたと回答した企業

価格転嫁により売上高に変化は見られない(横ばい)との回答が最多
コスト上昇分はカバーしても売上増にはつなげていない

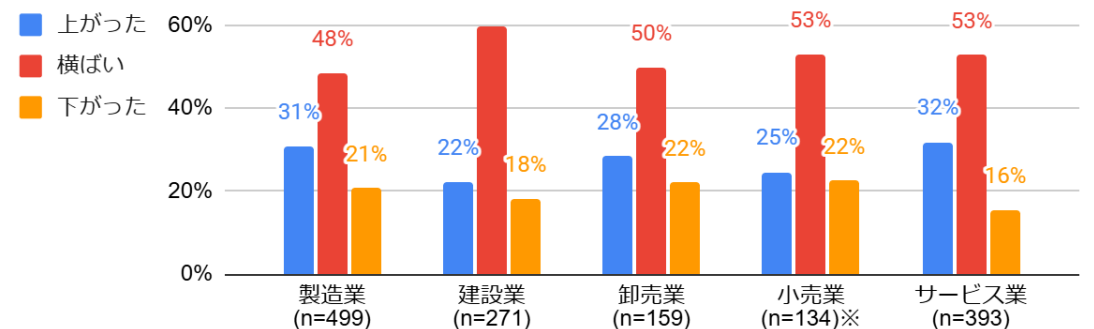
全体傾向(n=1550)



企業規模比較



業種比較



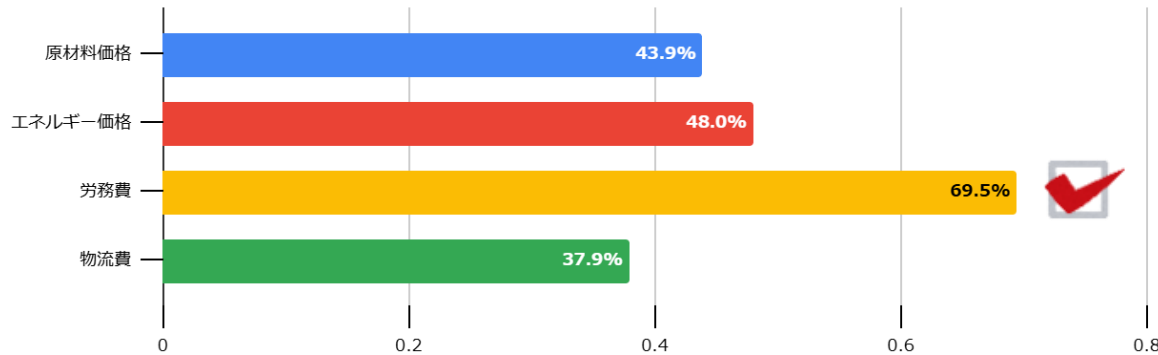
※調査サンプル数が限られております。

Q3. 価格転嫁が難しい分野(複数回答可)

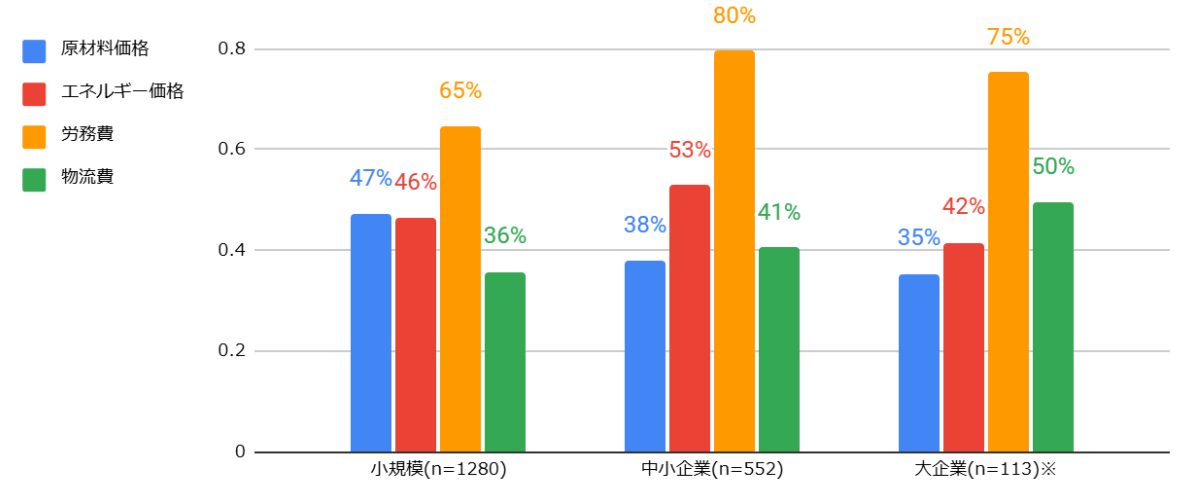
※調査対象：Q1で価格転嫁をした、もしくは全くできていないと回答した企業

労務費が最も転嫁が進んでいない
 また、卸売業では**物流費**の転嫁も課題となっている
 (参考) 物流の2024年問題に関する調査
 →調査結果詳細はこちら

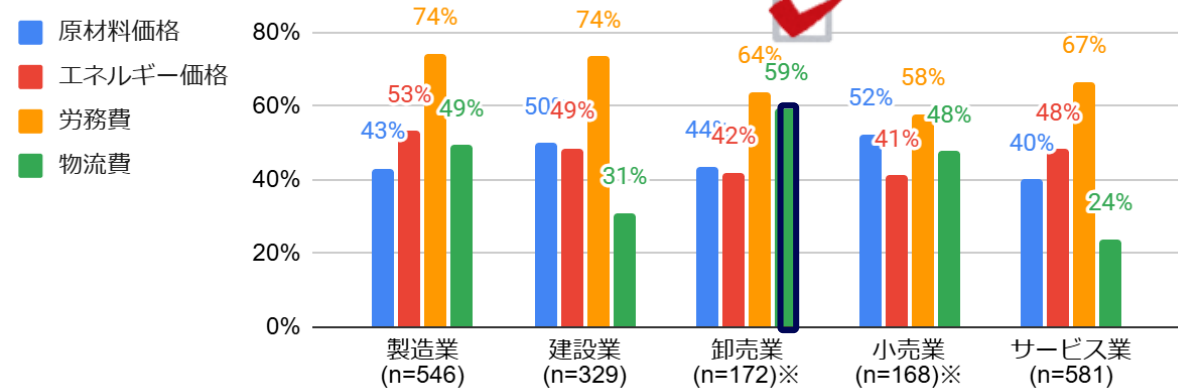
全体傾向(n=1945)



企業規模比較



業種比較



取引価格の適正化について コメント抜粋

【BtoC企業の声】 「一般消費者への値上げはしづらい」

- ・ 高価格帯の商品を取り扱っており消費者の負担増を考えると値上げは心苦しい（小規模・サービス業）
- ・ 価格転嫁をしたものの消費者の買い控えで売り上げが減少している（小規模・小売業）

【サプライチェーンの階層構造】 「階層が下がるほど価格転嫁は難しい」

- ・ 卸売業はメーカーからの値上げ分を取引価格に転嫁できず物流費や労務費の高騰に苦しんでいる（大手・卸売業・Tier2）
- ・ Tier2以下では価格転嫁の難しさから利益が圧迫されており、原資確保不足により求職者が満足する給与を出せていない（大手・製造業・Tier2）
- ・ 取引先との価格交渉が進展していない（小規模・サービス業・Tier3以降）

【労務費転嫁】 「労務費転嫁は認められても直近の上昇分だけ」

- ・ 直近1～2年で上昇した労務費のみ価格交渉ができていますが、数年かけた待遇改善分は転嫁できていない（中小・製造業）

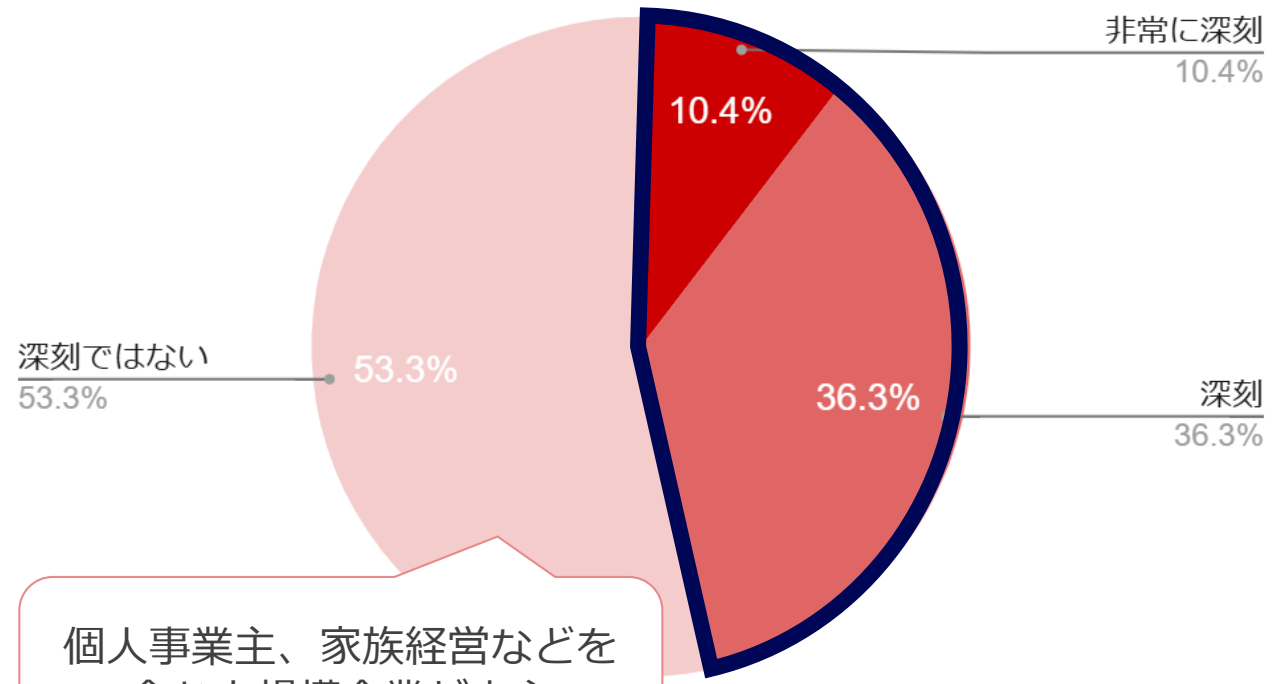
(2) トピックス調査②

人手不足の状況と採用計画

Q1.人手不足の状況について

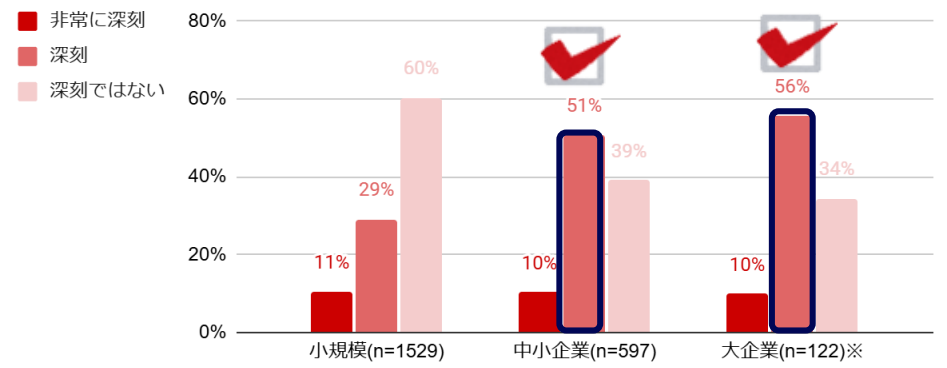
約5割の企業が「非常に深刻」「深刻」と回答
 中小企業からは「大手企業に人材がとられている」という声があるが、大手も人手不足は深刻な状況にある
建設業では6割以上が「非常に深刻」「深刻」と回答した

全体傾向(n=2248)

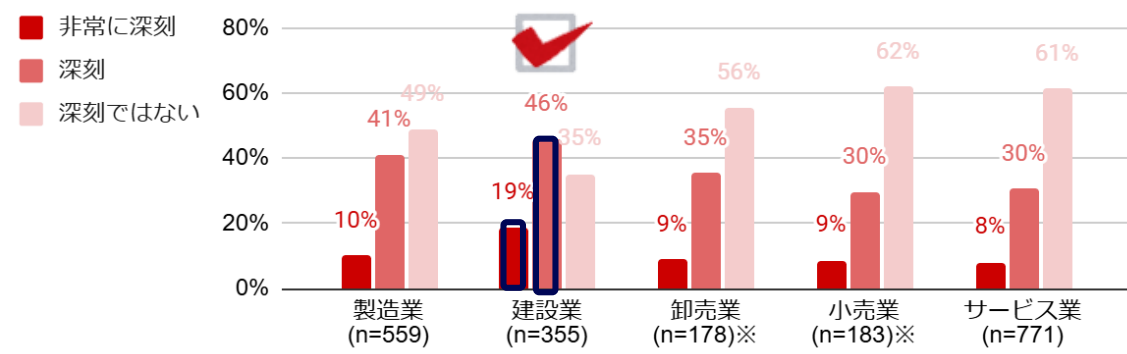


個人事業主、家族経営などを含む小規模企業が中心

企業規模比較



業種比較



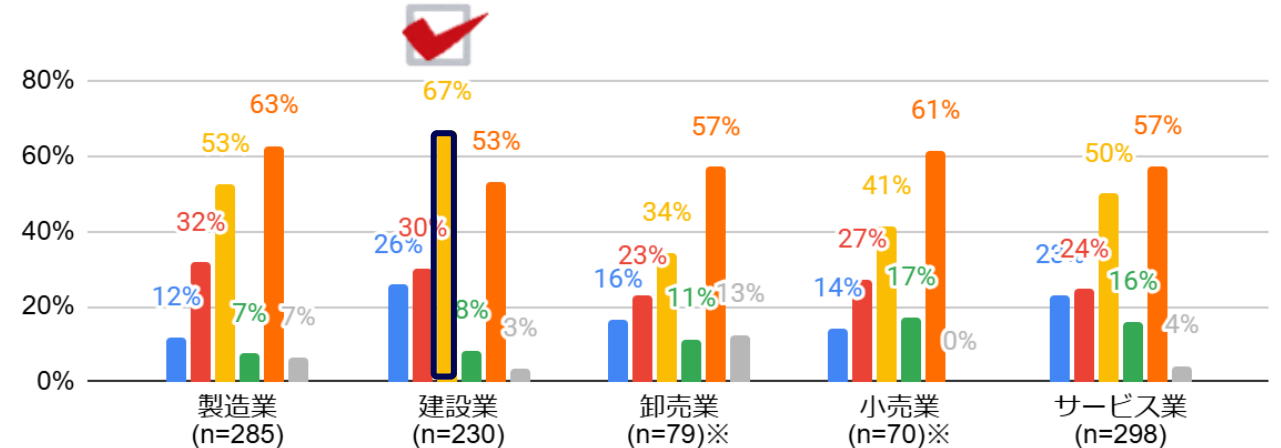
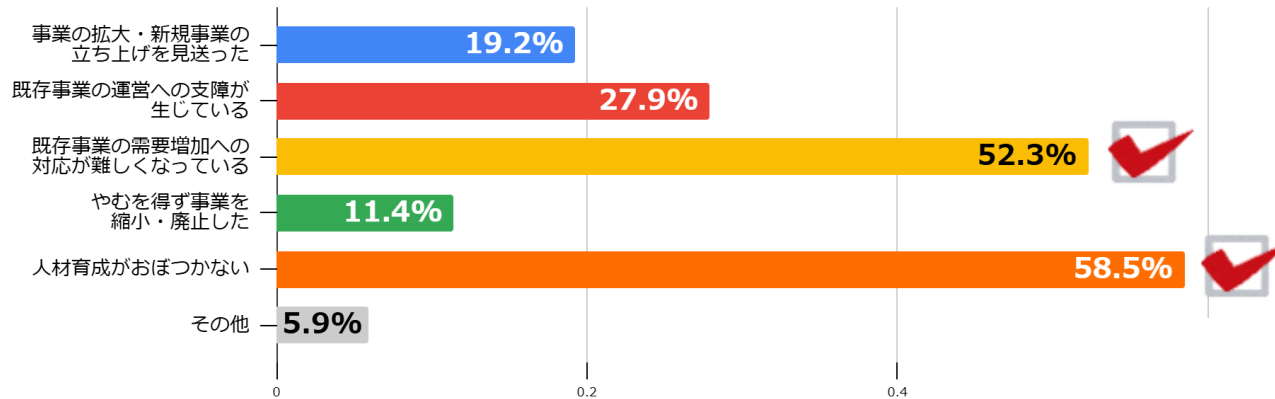
※調査サンプル数が限られております。

Q2.人手不足による影響(複数回答可)

※調査対象：Q1で「非常に深刻」「深刻」と回答した企業

「人材育成がおぼつかない」「既存事業の需要増加への対応が難しくなっている」が多かった業種別では、建設業で特に「既存事業の需要増加への対応が難しくなっている」が多い

全体傾向(n=1050)

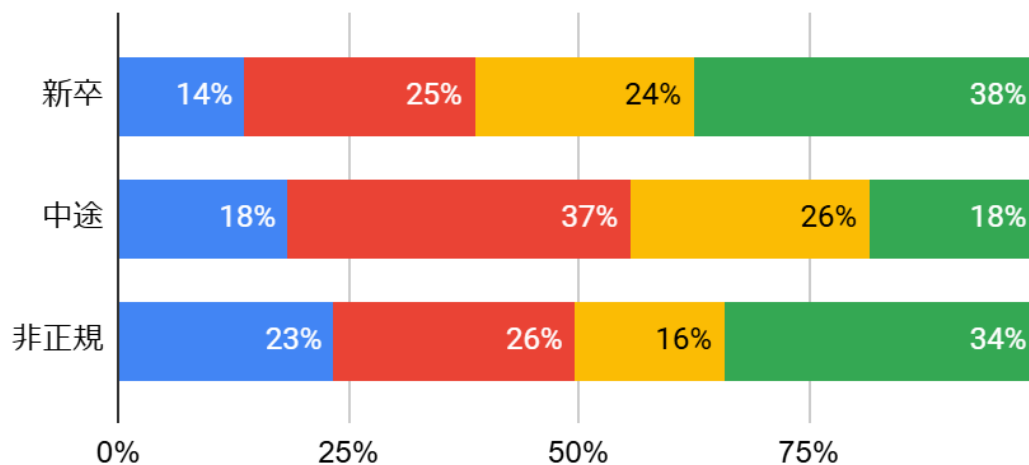


※調査サンプル数が限られております。

Q3.採用計画について

中小企業(n=597)

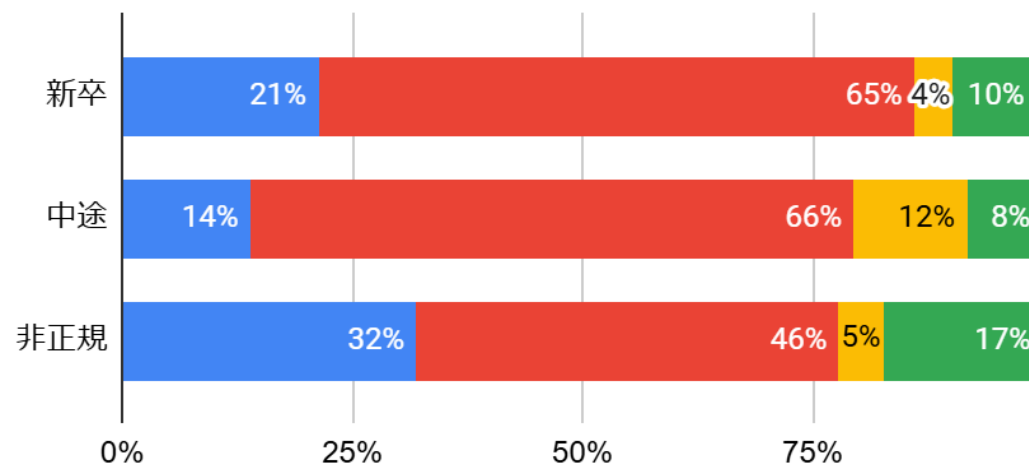
- 計画通り、または計画以上に採用できた
- 計画した人数には満たなかった(採用活動継続中も含む)
- 募集したが採用できなかった(採用活動継続中も含む)
- 採用は行わない



大手企業の方が「**計画した人数には満たなかった**」という回答が多い

大企業(n=122)※

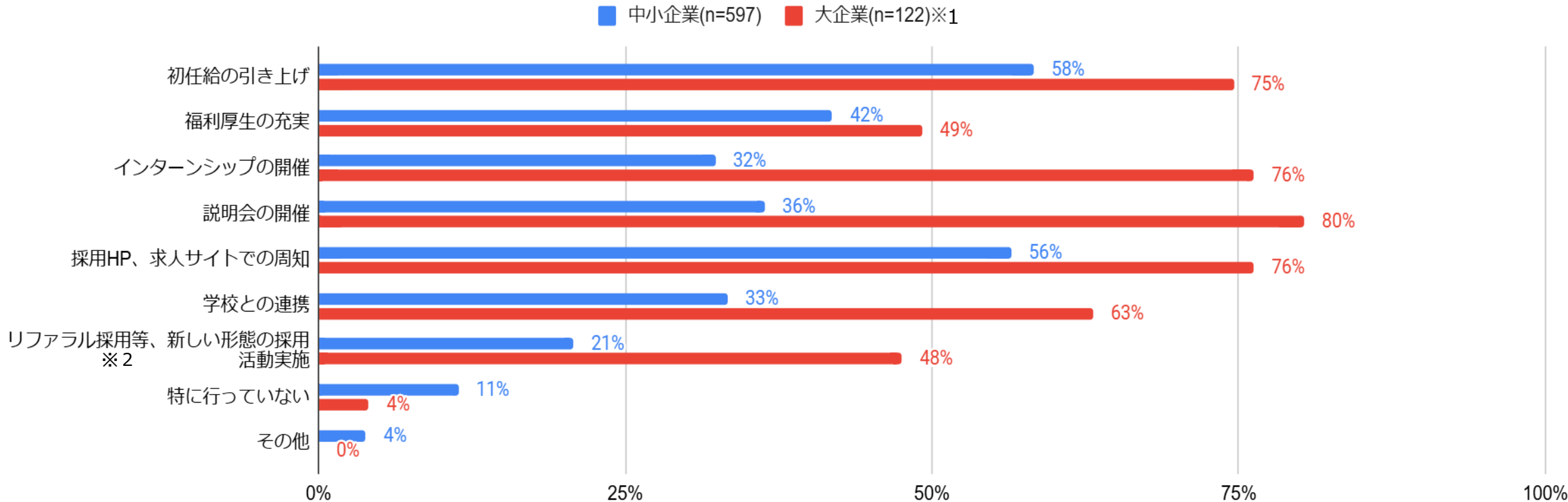
- 計画通り、または計画以上に採用できた
- 計画した人数には満たなかった(採用活動継続中も含む)
- 募集したが採用できなかった(採用活動継続中も含む)
- 採用は行わない



Q4.採用に向けて行っている取り組みについて

全ての項目で、大企業のほうが取り組み率が高くなっている
ヒアリングを行ったところ、今年度特に注力した取り組みは「初任給の引き上げ」という声が多かった

企業規模比較



※1 調査サンプル数が限られております

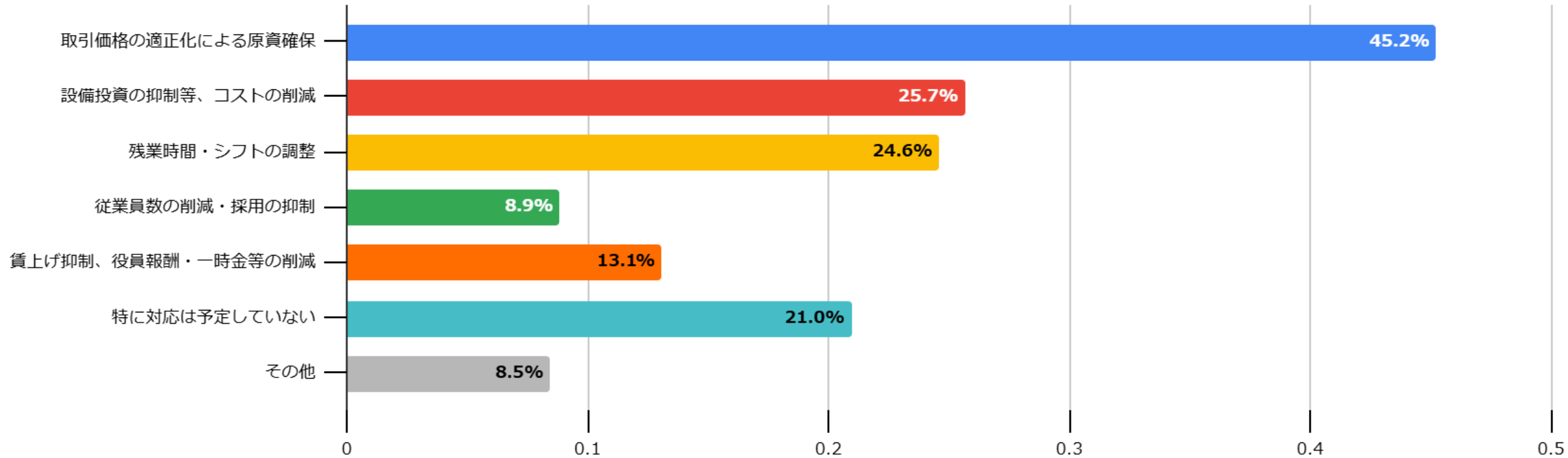
※2 リファラル採用：すでに自社で働いている社員から人材の紹介・推薦を受け実施する採用活動のこと

Copyright © Nagoya Chamber of Commerce & Industry. All Rights Reserved.

Q5.最低賃金上昇を受け、予定している対応について

「取引価格の適正化による原資確保」が最も多い

全体傾向(n=2248)



人手不足・最低賃金について コメント抜粋

【中小・小規模企業の声】「大企業に人が流れてしまう」

- ・高卒採用に初めて挑戦したが就職希望者80人に対して募集は1200人。大企業からの募集が増えており、中小企業への就職希望者はほとんどいないと言われた（中小・サービス業）
- ・インターンシップによる青田買いが大手で進んでおり人的余力がない中小では太刀打ちできず（中小・製造業）

【大手企業の声】「採用したい職種の人材が確保できない」

- ・ITや施設管理など専門業務の人材確保が難しい（大手・小売業）
- ・営業や製造現場職など、特定の職種に関して採用が困難であると感じている（大手・製造業）

【人材育成について】「入社する人を教育できる立場の社員も不足」

- ・技術を持った職人が減少しており職業訓練などでの育成や自社育成時の援助が必要（小規模・建設業）
- ・採用が少なかった3-40代の人材が不足し、若手の教育ができない（大手・建設業）

【最低賃金の上昇について】「賃上げが先行し、利益が圧迫される」

- ・物価高と最低賃金の上昇によって、売上と利益が見合わなくなる（小規模・卸売業）
- ・このまま労務費の転嫁が進まなければ、経営が圧迫され、企業存続や雇用維持が難しくなる（中小・製造業）

【『年収の壁』による就業制限】「最低賃金の上昇で就業制限をかける人の増加が懸念」

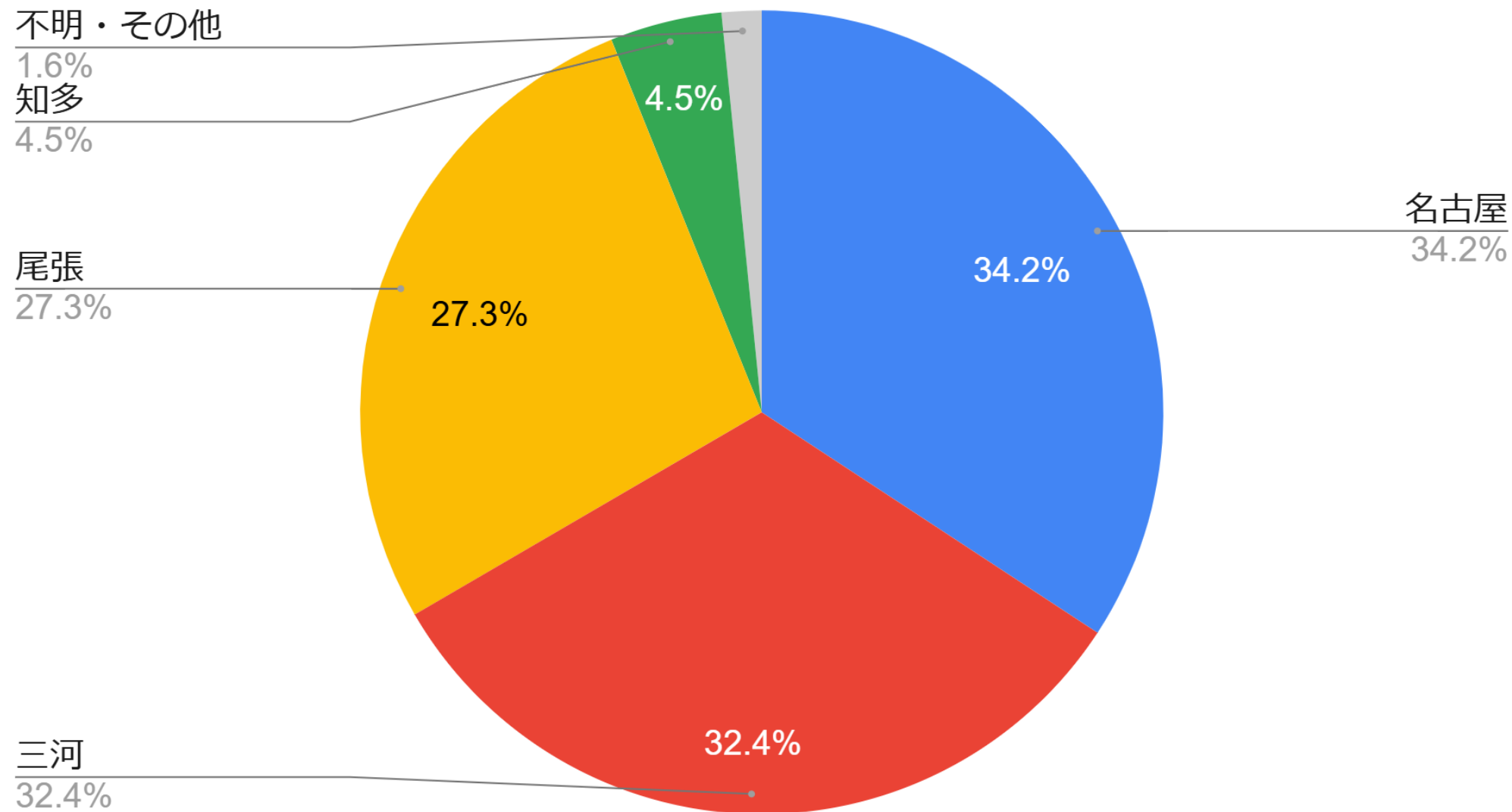
- ・扶養内での勤務希望者による時間制限で、人員不足が懸念される（中小・サービス業）

【参考資料】 地域別の回答状況

※以下（ ）内の商工会議所所属企業からの回答を各地域の結果として集計しています。

- ・名古屋（名古屋）
- ・尾張（一宮、瀬戸、津島、春日井、稲沢、江南、小牧、犬山）
- ・三河（岡崎、豊橋、蒲郡、豊川、刈谷、豊田、碧南、安城、西尾）
- ・知多（半田、常滑、東海、大府）

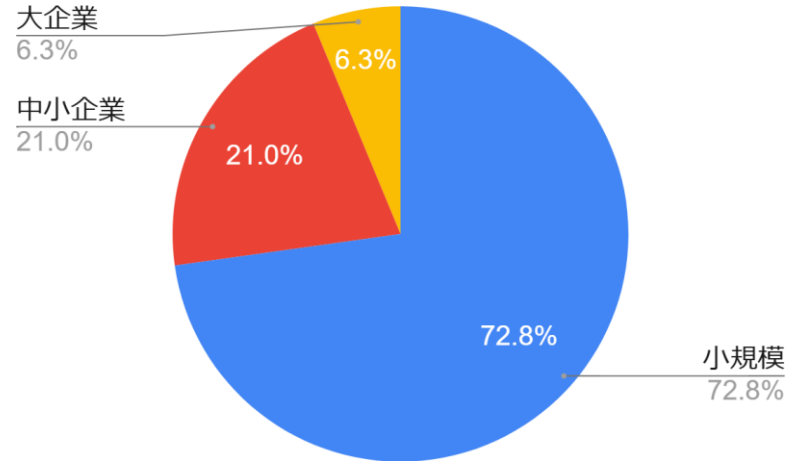
所属会議所(地域別)n=2248



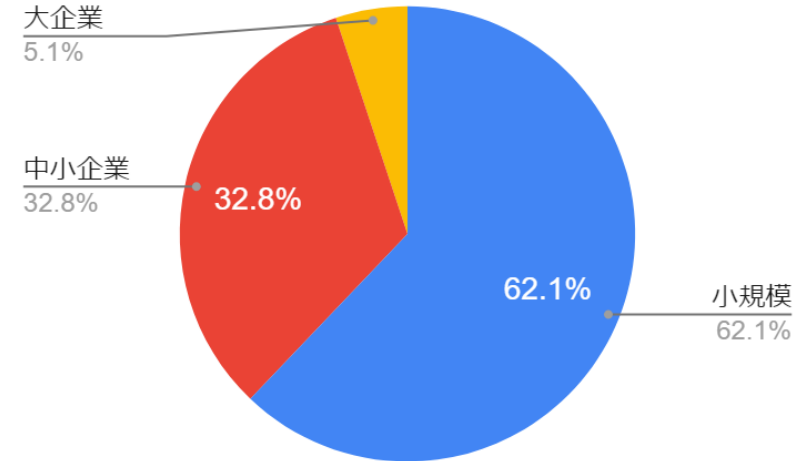
地域別回答企業の属性（業種）

愛知県商工会議所連合会

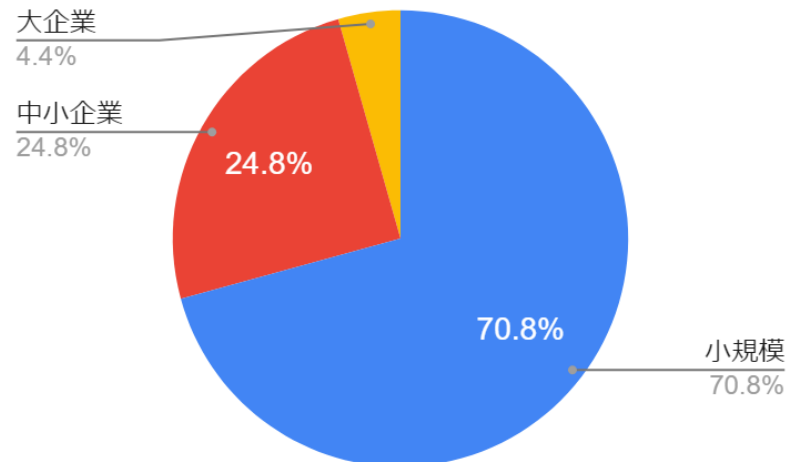
名古屋 n=768



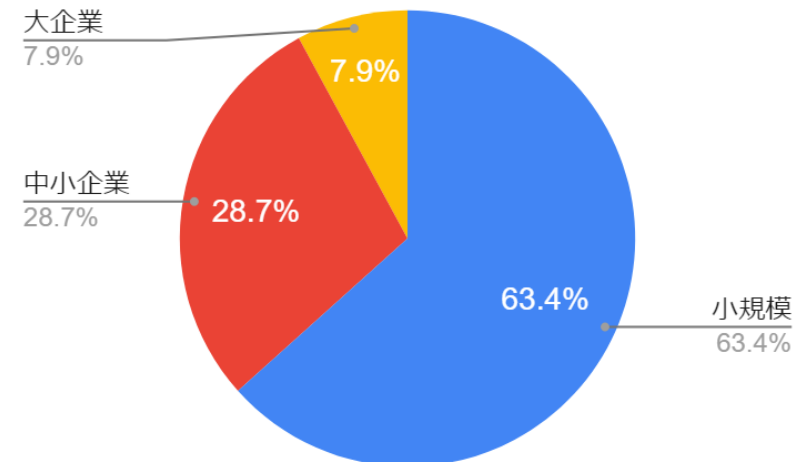
三河 n=729



尾張 n=614



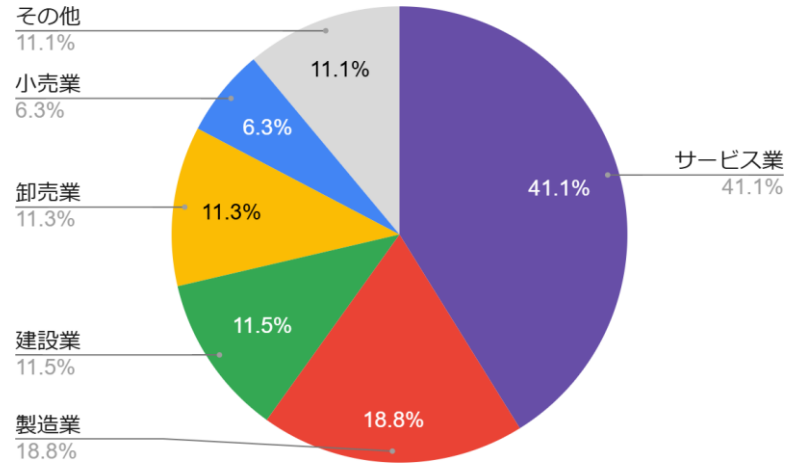
知多 n=101※



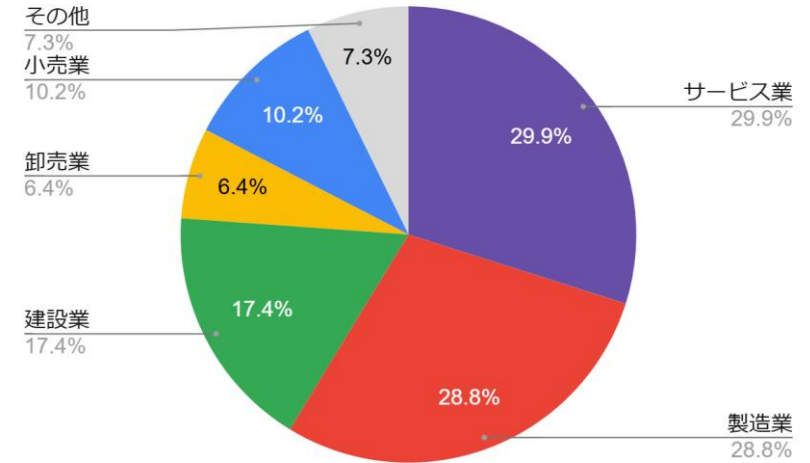
※調査サンプル数が限られております。

地域別回答企業の属性（業種）

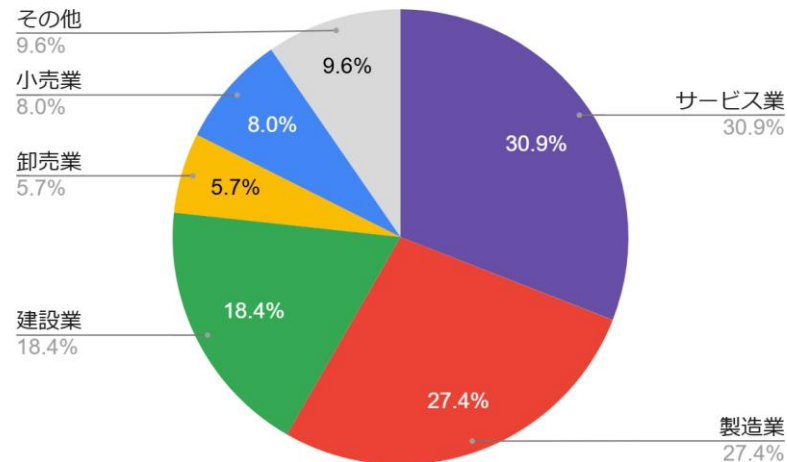
名古屋 n=768



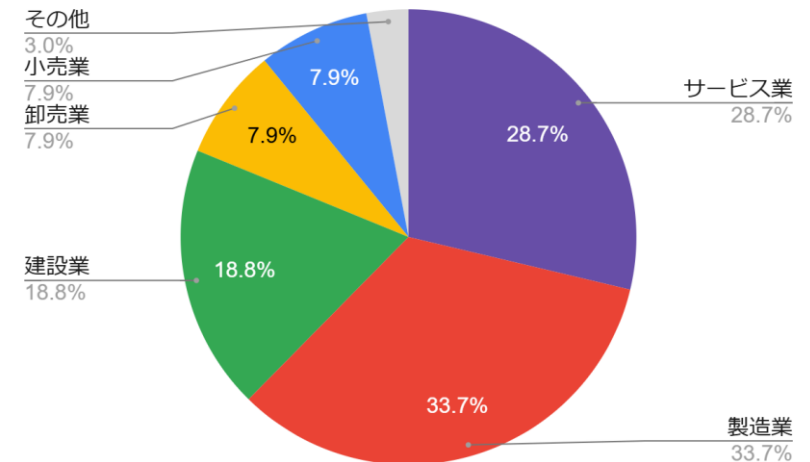
三河 n=729



尾張 n=614



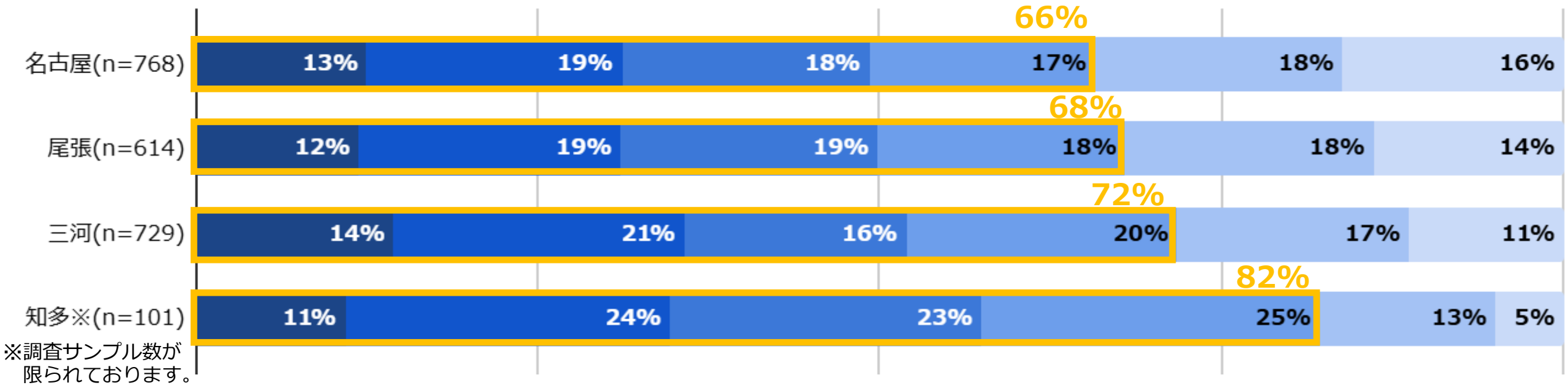
知多 n=101※



※調査サンプル数が限られております。

価格転嫁の比率

80%以上 50%~80% 20%~50% 20%以下 0% 影響なし



「価格転嫁をした」と回答した割合

人手不足の状況

