

⑧卸売業

従業員数 5 人以上の事業者

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P53

事例 1 デジタル技術の活用による業務の効率化と
生産性向上 P54

事例 2 デジタル技術の導入による生産性の向上及び
新事業分野への参入 P55

事例 3 人事評価制度の導入・職場環境の改善による
生産性の向上 P56

【卸売業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

1 現状

- ①ECサイトの普及により、他社との比較が容易になり価格競争が激化。また、顧客が卸を介さず、メーカーと直接取引を行う事例が増加。
- ②物価やエネルギー価格高騰の影響を受けやすく利益を圧迫。
- ③少子化による人手不足と従業員の高齢化。

2 課題

- ①他社との差別化や売上増加に向けた取り組みが必要。物流コストが上昇しているが、慣例で配達費の計上や価格転嫁が難しい。
- ②生産性向上等による利益の確保が必要。
- ③若手職員採用に向け、休暇制度などの充実が必要。

対策

(1) 高付加価値化と適切な価格転嫁

【事業者側の取り組み】

- ・外部人材を活用した事業改善
- ・顧客ニーズをふまえた提案型営業の実施
- ・経営の多角化や新規事業展開
- ・業界団体を通した価格転嫁しやすい環境づくり
- ・継続的な価格交渉

【県庁側の取り組み】

- ・事業者ニーズの把握と支援事業のタイムリーな紹介、活用支援
- ・パートナーシップ構築宣言の推進
- ・サポート窓口（よろず支援拠点）の周知

(2) デジタル技術の活用などによる生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・デジタル技術を活用した業務の効率化（財務・顧客情報管理等）
- ・配達頻度・配達方法の見直し等による物流の効率化
- ・生成AIを活用した新採用員への営業研修（ロールプレイ）などの業務改善

【県庁側の取り組み】

- ・デジタル技術導入・活用促進に必要な支援策の拡充（助成制度、人材育成、専門家派遣等）

(3) 働き方改革の促進

【事業者側の取り組み】

- ・産休育休・有給の取得促進、完全週休2日制の導入など休暇制度の充実
- ・従業員のモチベーションアップに向けた人事評価制度の導入
- ・フリーアドレス等の導入による職場環境改善

【県庁側の取り組み】

- ・働き方改革に関する施策の周知と拡充

【卸売業】企業等の取組具体事例①

「デジタル技術の活用による業務の効率化と生産性向上」

①企業の概要

事業者名：株式会社ノーベル
従業員数：12人（R7）
事業概要：電設資材卸売業

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ（給与支給総額）
5.2%増【令和6年⇒令和7年】
- 新規雇用
令和3年：2名（中途）、令和6年：1名（新卒）
職員平均年齢 58歳（令和3年）→ 50歳（令和7年）

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 県外企業の参入により、県内での価格競争が激化。価格競争で自滅しないように、利益を確保できる体制を構築する必要があった。
- 物流コストが上昇しているが、価格への転嫁が難しい状況にある。
- 職員の高齢化が進んでおり、今後の事業継続を見据え、若手職員を採用する必要があった。



④具体的な取り組み

- 見積書・請求書作成、売上管理の新システムを導入（IT導入補助金活用）
 - ・これまで担当者の経験により、売れ筋商品などを判断していたが、新システムの導入により、顧客の購買状況などの分析が可能となり、顧客ニーズに合った商品提案等や営業ルートの策定など、営業活動の効率化を図ることができた。
 - ・見積書など、これまで紙で印刷していたものを電子化することにより、ペーパーレス化が進み紙の使用量10%削減につながった。
 - ・商品の配送頻度の見直し（毎日→週3日）や、郵便の活用などにより効率化を図ることで燃料費・人件費の削減につながった。

■ 休暇制度の充実（週休2日制の導入）

業界では慣例となっている土曜日の営業を見直し休暇制度を導入。まずは隔週休みにするなど段階的に取り組むことで、取引先に理解をいただき実現。

<本事例を踏まえたポイント>

- 業務の効率化に向けたデジタル技術の活用と働き方改革の推進（事業者）
- デジタル技術や働き方改革などの支援機関・支援制度の周知・紹介（県）

【卸売業】企業等の取組具体事例②

「デジタル技術の導入による生産性の向上及び新事業分野への参入」

①企業の概要

事業者名：株式会社岡村文具

従業員数：18人（R7）

事業概要：卸売業（オフィス家具、事務用OA、AV機器、事務用品などの販売）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 県外大手企業の通販や100円均一ショップの台頭により、文具の販路が縮小したため、収益性の高い事業を増やす必要があった。



②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 売上増加

令和5年、過去最高売上10億円を達成
(令和2年8月期の売上高は8億円)

■ 賃上げ（一人当たり平均）

16%増【令和4年⇒令和5年】

④具体的な取り組み

■ デジタル技術の活用による業務改善を進め、自社をモデルとして提案型営業を実施し売上増加につなげた。

- ・生成AIやノーコードツールなど最新ツールを導入し、属人化がみられるものはシステム化を進め、常に業務効率の改善に取り組んだ。
- ・本社ビルを効率的な働き方改革を実践するオフィス空間にして、働く社員の姿を顧客が見学できるよう改裝（フリーアドレス・ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）導入）。
- ・自社でのデジタル化促進事例を紹介し、オフィスや勤怠管理システムを見てもらうなど、来店（提案）型営業による事業展開を実施。
- ・顧客向けに生成AIセミナーを開催するなど、自社の生産性向上の事例を県内企業に横展開し、営業機会の増加を図った。

■ 経営の多角化による売上増加

観光案内、高級食パン製造販売など、他業種への事業展開により売上増加につなげた。高付加価値商品の取扱いにより値引きによらない適正価格での取引を実施。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 業務の効率化やユーザーニーズへの対応に向けたデジタル技術の活用（事業者）
- デジタル技術を活用した業務改善や多角化経営などの好事例及び支援策の紹介（県）

【卸売業】企業等の取組具体事例③

「人事評価制度の導入・職場環境の改善による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：株式会社岡村文具

従業員数：18人（R7）

事業概要：卸売業（オフィス家具、事務用OA、AV機器、事務用品などの販売）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 多くの産業分野で人手不足が深刻化する中で人材を募集しても採用が思うように進まないため、従業員の離職を防ぐとともに生産性を高める必要があった。



②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

- **従業員のモチベーション向上と生産性向上**
人事評価制度の導入と資格取得の促進、職場環境改善により、従業員のモチベーションの向上、生産性の向上につながった。
- **賃上げ（一人当たり平均）** 16%増【令和4年⇒令和5年】（再掲）
- **新規雇用** 令和3年：1名（新卒）

④具体的な取り組み

- 外部人材を活用した経営戦略や社内の労務管理の見直しを実施。
- 外部コンサルにより人事評価制度を導入し、従業員自身がどのような評価を受けているのか見える化することにより従業員のモチベーションアップや公平性の確保につなげた。
- 査定項目に会社の重点目標を設定することで、会社の目指す姿が社員に浸透した。
- 電気工事士や施工管理技士、個人情報保護士、防災士といった**資格取得を推進**し、試験費用の全額負担や資格取得による給与アップなど、全面的にバックアップを行った。
- **フリーアドレス・ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）の導入**により、職場環境の改善が図られ、特に若手社員のモチベーションアップにつながった。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 従業員のモチベーションアップと業績向上に向けた人事評価制度の積極的な導入（事業者）
- 外部人材を活用した事業改善や職場環境改善などの好事例及び支援策の紹介（県）