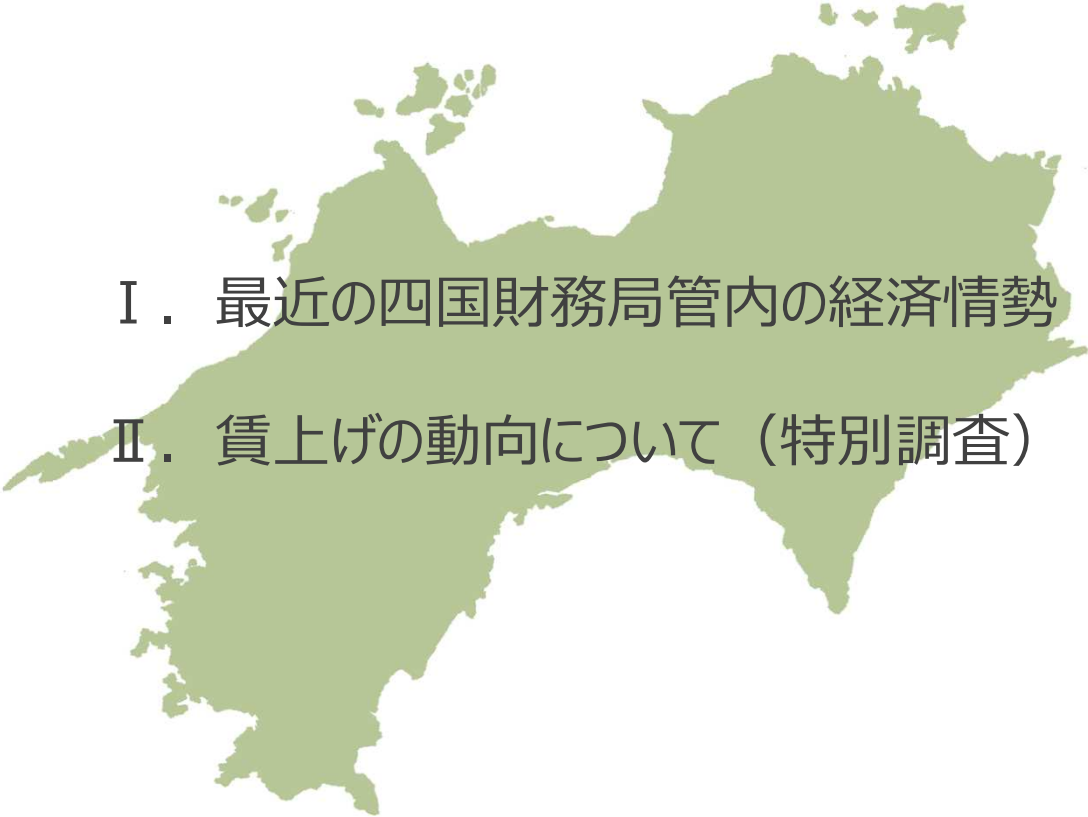


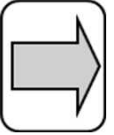
# 四国経済の現状について (全国財務局長会議資料)

- 
- I. 最近の四国財務局管内の経済情勢
  - II. 賃上げの動向について (特別調査)

令和6年4月22日  
四国財務局










# I. 最近の四国財務局管内の経済情勢

	令和6年1月判断	令和6年4月判断	総括判断の要点	1月判断との比較
総括判断	持ち直している	持ち直している	<p>個人消費は、スーパーやコンビニエンスストアが堅調となっているほか、観光も緩やかに回復していることから、全体としては持ち直している。</p> <p>生産活動は、電気機械が弱含んでいるものの、汎用・生産用機械が持ち直しているほか、食料品が持ち直しつつあることから、全体としては一進一退の状況にある。</p> <p>雇用情勢は、緩やかに持ち直している。</p>	 (3期連続据え置き)

〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、持ち直しが続くことが期待される。ただし、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

項目	令和6年1月判断	令和6年4月判断	1月判断との比較
個人消費	持ち直している	持ち直している	
生産活動	一進一退の状況にある	一進一退の状況にある	
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している	
公共事業	前年度を上回っている	前年度並みとなっている	
住宅建設	前年を上回っている	前年を下回っている	
設備投資	5年度は前年度を上回る見込み	5年度は前年度を上回る見込み	
企業収益	5年度は減益見込み	5年度は減益見込み	

※ 6年4月判断は、前回6年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

## Ⅱ. 賃上げの動向について（特別調査）



今年度における利益配分のスタンス

(回答社数構成比、単位：%)

	全産業				製造業				非製造業			
	全規模	大企業	中堅企業	中小企業	全規模	大企業	中堅企業	中小企業	全規模	大企業	中堅企業	中小企業
設備投資	57.9	62.7	60.4	54.3	69.0	65.2	64.9	73.2	51.3	61.4	57.4	43.2
新製(商)品・新技術等の研究・開発	22.3	16.4	26.4	22.5	32.8	34.8	40.5	26.8	16.1	6.8	16.7	20.0
関連会社への出資、M&A	2.9	3.0	4.4	2.0	6.0	4.3	8.1	5.4	1.0	2.3	1.9	0.0
有利子負債削減	15.2	13.4	11.0	18.5	12.1	17.4	10.8	10.7	17.1	11.4	11.1	23.2
新規雇用の拡大	19.4	7.5	20.9	23.8	20.7	13.0	18.9	25.0	18.7	4.5	22.2	23.2
従業員への還元	59.5	41.8	57.1	68.9	67.2	39.1	70.3	76.8	54.9	43.2	48.1	64.2
役員報酬・賞与	9.7	0.0	9.9	13.9	10.3	0.0	10.8	14.3	9.3	0.0	9.3	13.7
株主への還元	22.0	49.3	17.6	12.6	22.4	52.2	18.9	12.5	21.8	47.7	16.7	12.6
内部留保	44.0	49.3	46.2	40.4	33.6	34.8	40.5	28.6	50.3	56.8	50.0	47.4
その他	4.5	6.0	8.8	1.3	3.4	4.3	5.4	1.8	5.2	6.8	11.1	1.1

(注1)10項目中、1社3項目以内の複数回答による回答社数構成比を記載している。

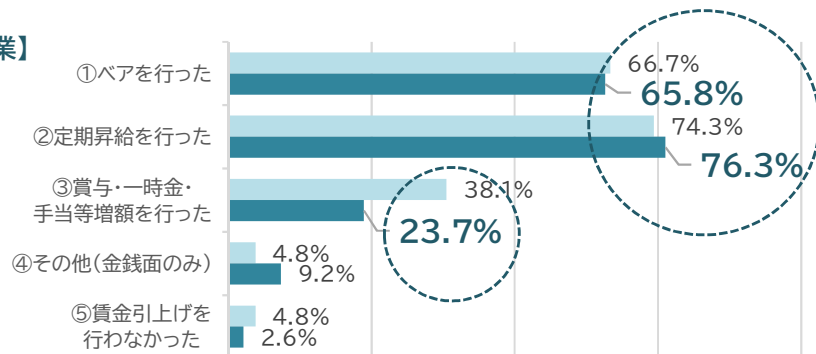
(注2)「全規模」欄については、回答社数構成比の高かった上位3項目を網掛けで記載している。

# 賃上げの動向【正規】①

- ベア、定期昇給を行うと回答した企業の割合は前年同様に高い水準となる一方、賞与・一時金・手当等増額の割合は低下。

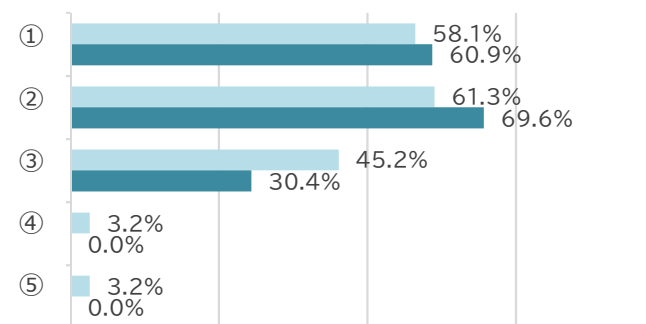
(1) 2023～2024年度における従業員の賃金引上げの動向 (2024年度は予定を含む)

## 【全規模・全産業】



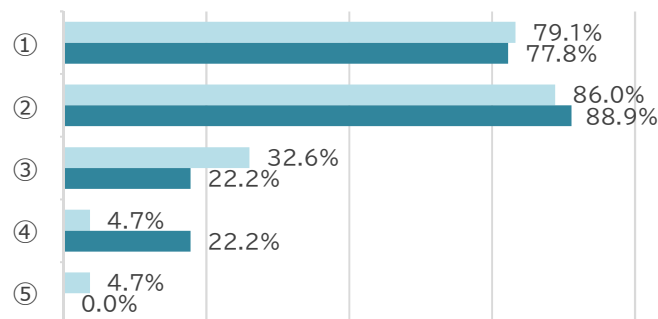
有効回答社数 上段 (2023年度) : 105社 (全106社のうち「不明・無回答」1社除く)  
有効回答社数 下段 (2024年度) : 76社 (全106社のうち「不明・無回答」30社除く) ※複数回答可

## 【中堅企業】



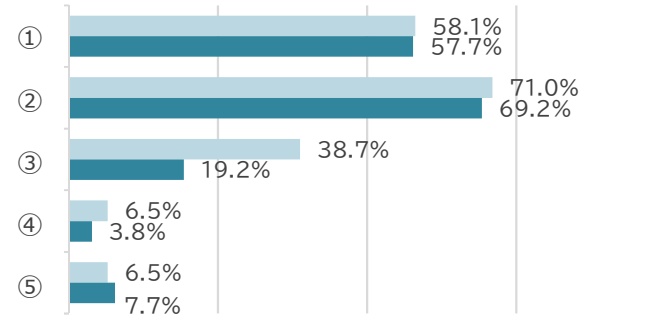
有効回答社数 上段 (2023年度) : 31社 (全31社のうち「不明・無回答」なし)  
有効回答社数 下段 (2024年度) : 23社 (全31社のうち「不明・無回答」8社除く) ※複数回答可

## 【大企業】



有効回答社数 上段 (2023年度) : 43社 (全44社のうち「不明・無回答」1社除く)  
有効回答社数 下段 (2024年度) : 27社 (全44社のうち「不明・無回答」17社除く) ※複数回答可

## 【中小企業】



有効回答社数 上段 (2023年度) 31社 (全31社のうち「不明・無回答」なし)  
有効回答社数 下段 (2024年度) 26社 (全31社のうち「不明・無回答」5社除く) ※複数回答可

- 離職防止対策や新卒採用強化の観点から、ベアと定期昇給は同水準のアップを継続。  
【中堅/はん用機械器具製造業】
- 2023年度には特別手当を支給したが、2024年度はベアとして実施。  
【中堅/小売業】
- 定期昇給や賞与の引き上げにより人材の流出を避けたい。【中小/小売業】

【調査対象】 106社 (大企業 : 44社、中堅企業 : 31社、中小企業 : 31社)  
※大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満。  
【用語の定義】  
・「ベア (ベースアップ) 」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。  
・「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。  
・「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与 (いわゆるボーナス) をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

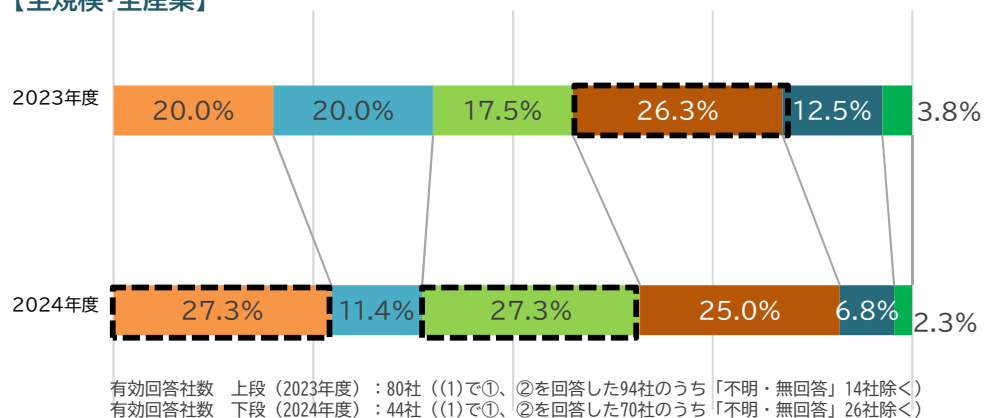
# 賃上げの動向【正規】②

- ベア+定期昇給分の年収ベースで、「5%以上」及び「3~4%未満」と回答した企業の割合が最も高い。
- 前年に比べ、大企業で「5%以上」、中堅企業で「4~5%未満」、中小企業で「3~4%未満」と回答した企業の割合が高い。

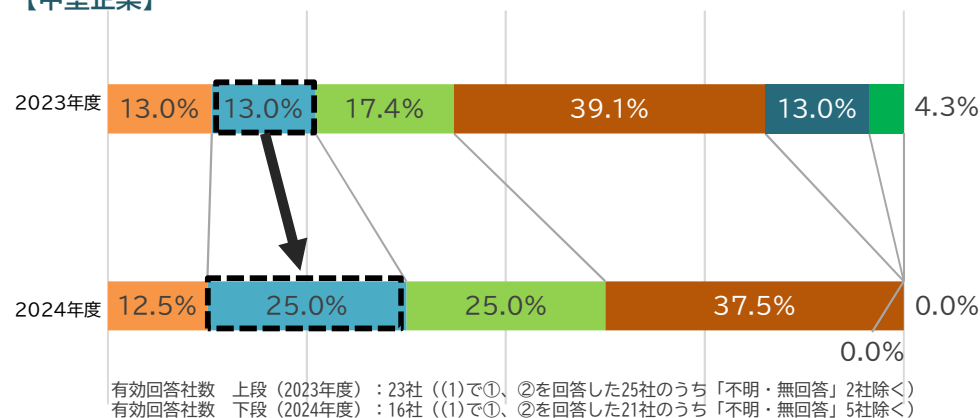
(2) ベアまたは定期昇給を実施した企業における「ベア+定期昇給分の年収ベース」の引上げ率

■① 5.0%以上 ■② 4.0~5.0%未満 ■③ 3.0~4.0%未満 ■④ 2.0~3.0%未満 ■⑤ 1.0~2.0%未満 ■⑥ 1.0%未満

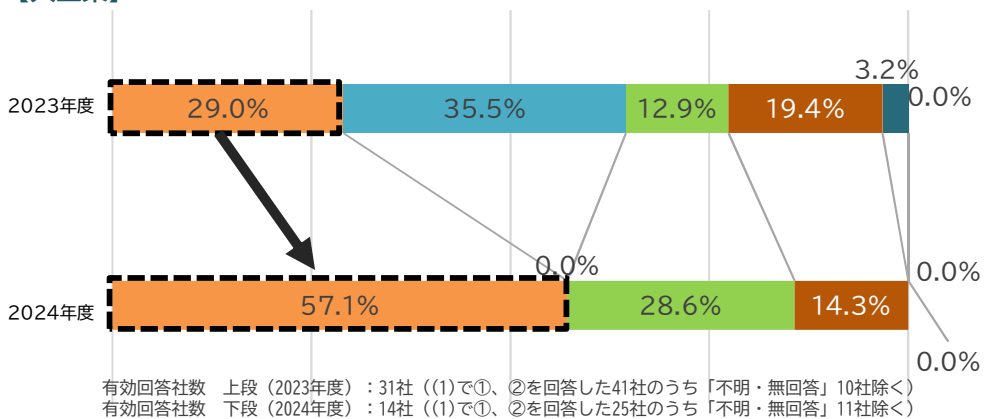
【全規模・全産業】



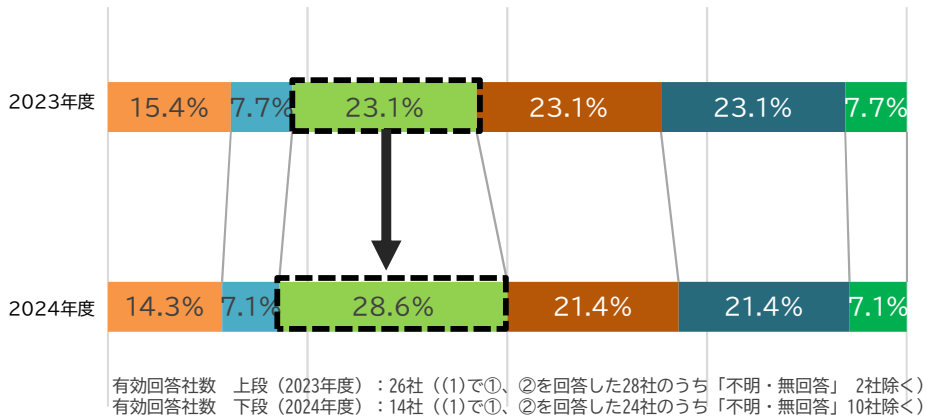
【中堅企業】



【大企業】



【中小企業】



# 賃上げの動向【正規】③ -全国との比較-

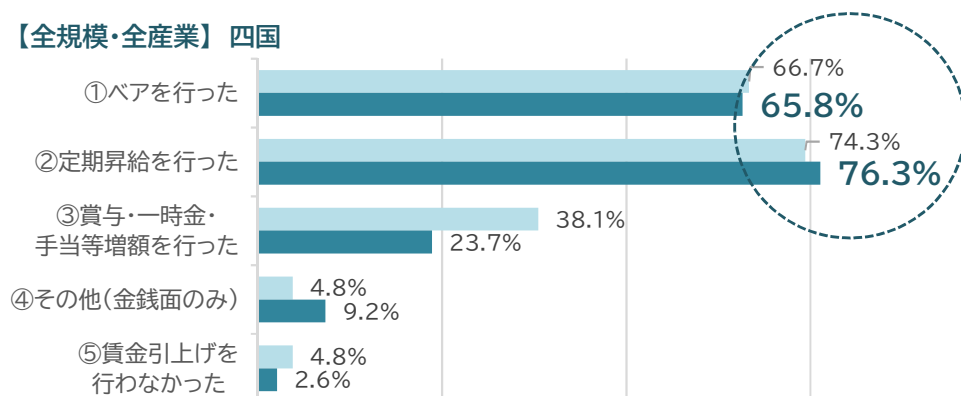
- 「ベアを行った」、「定期昇給を行った」と回答した企業の割合が高い。

**【四国】** 【調査対象】 106社（大企業：44社、中堅企業：31社、中小企業：31社）  
 ※大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満。

**【全国】** 【調査対象】 1125社（大企業：483社、中堅企業：310社、中小企業：328社、商業組合や公的な団体等：4社）  
 ※大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満。

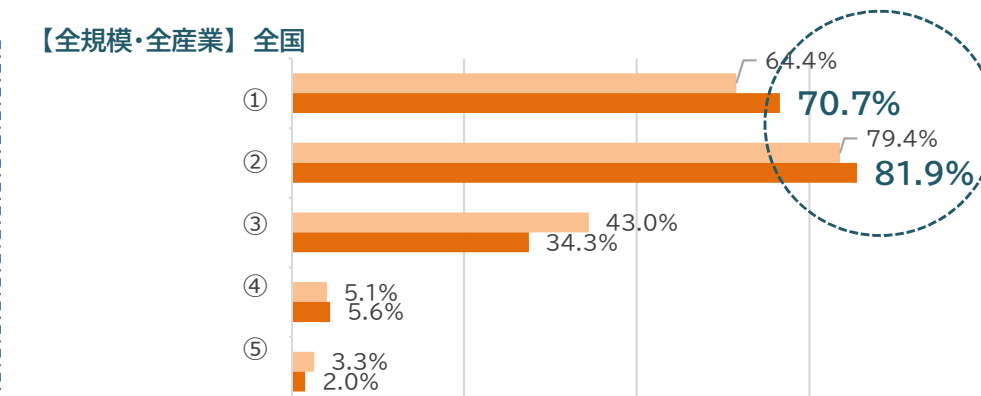
【参考】 (1)2023～2024年度における従業員の賃金引上げの動向（2024年度は予定を含む）

## 【全規模・全産業】 四国



有効回答社数 上段（2023年度）：105社（全106社のうち「不明・無回答」1社除く）  
 有効回答社数 下段（2024年度）：76社（全106社のうち「不明・無回答」30社除く）※複数回答可

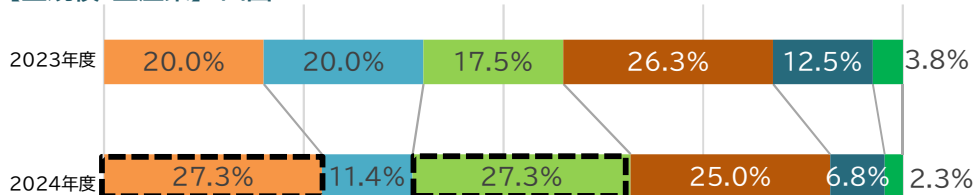
## 【全規模・全産業】 全国



有効回答社数 上段（2023年度）：1104社（全1122社のうち「不明・無回答」18社除く）  
 有効回答社数 下段（2024年度）：970社（全1122社のうち「不明・無回答」152社除く）※複数回答可

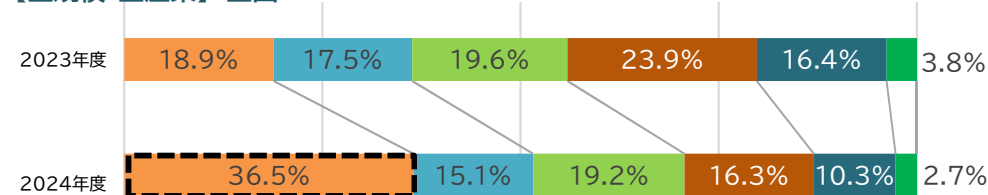
【参考】 (2)ベアまたは定期昇給を実施した企業における「ベア+定期昇給分の年収ベース」の引上げ率

## 【全規模・全産業】 四国



有効回答社数 上段（2023年度）：80社（(1)で①、②を回答した94社のうち「不明・無回答」14社除く）  
 有効回答社数 下段（2024年度）：44社（(1)で①、②を回答した70社のうち「不明・無回答」26社除く）

## 【全規模・全産業】 全国



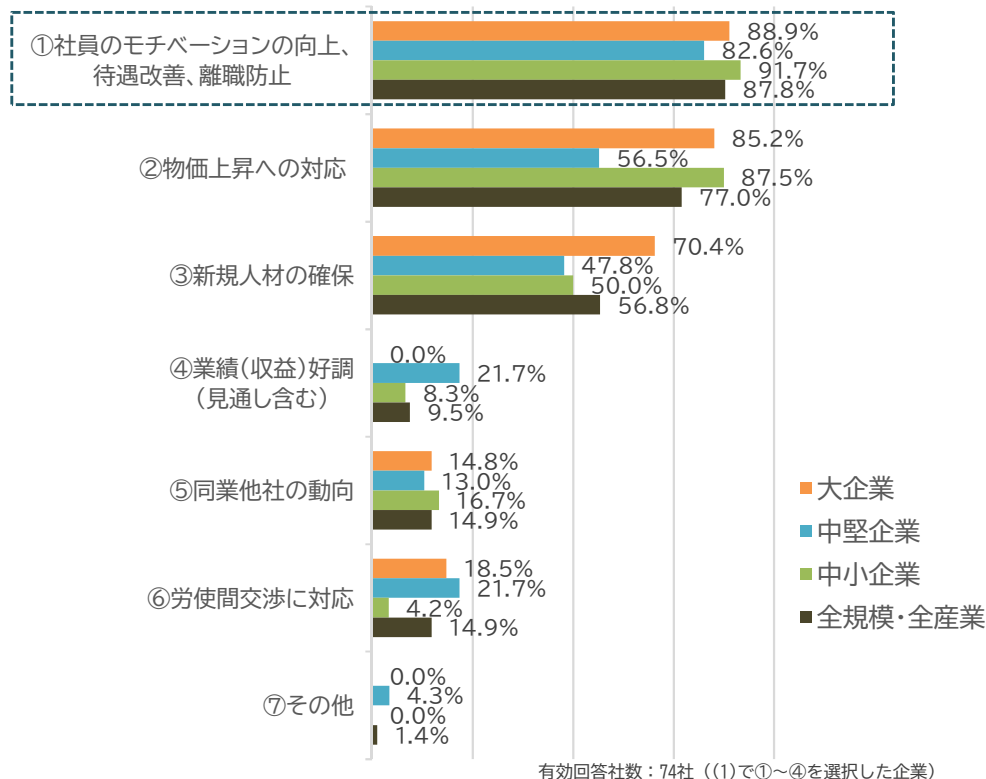
有効回答社数 上段（2023年度）：811社（(1)で①、②を回答した1003社のうち「不明・無回答」192社除く）  
 有効回答社数 下段（2024年度）：668社（(1)で①、②を回答した921社のうち「不明・無回答」253社除く）

■① 5.0%以上 ■② 4.0～5.0%未満 ■③ 3.0～4.0%未満 ■④ 2.0～3.0%未満 ■⑤ 1.0～2.0%未満 ■⑥ 1.0%未満

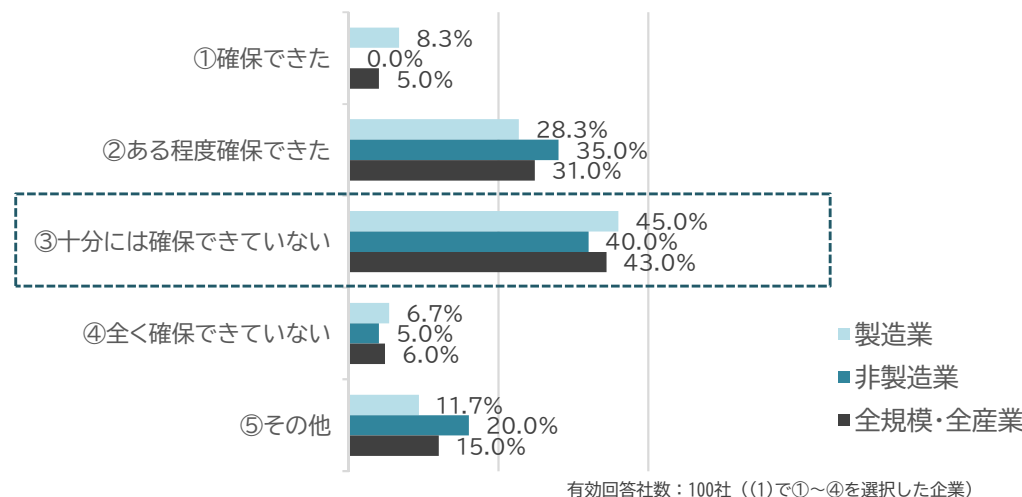
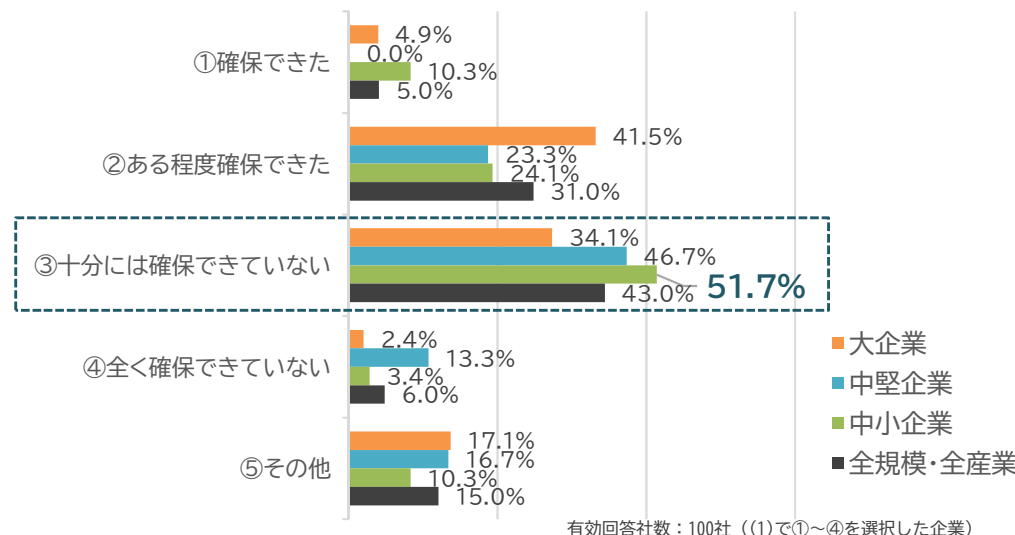
# 賃上げを実施する理由と人材確保への影響【正規】

- 賃上げを実施する理由は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善、離職防止」が最多。
- 人材確保への影響は、「十分には確保できていない」とする回答が多く、内訳では中小企業が最多。

(3) 2024年度における賃上げを実施する理由 (最大3項目まで回答可)



(4) 2023年度の賃上げによる人材確保への影響



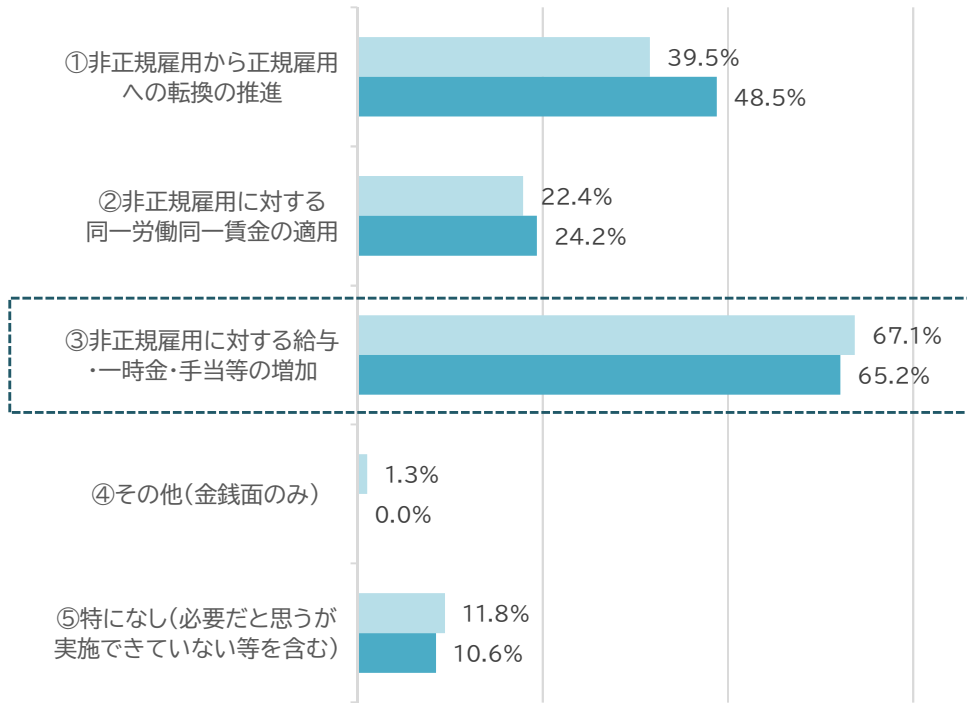
- モチベーションの向上と物価高騰への対応。業績好調によって得た利益を賃上げに回す。【中小/宿泊業】
- 昨今の物価上昇等の社会情勢や従業員組合のベア要求を踏まえ、人的資本投資の一環としてベアを実施。【大/銀行業】
- 企業の存在価値は従業員を幸せにすること。若い人材の確保は、将来的な組織運営上、非常に重要。【大/パルプ・紙・紙加工品製造業】



# 非正規雇用の待遇と人材確保への影響【非正規】

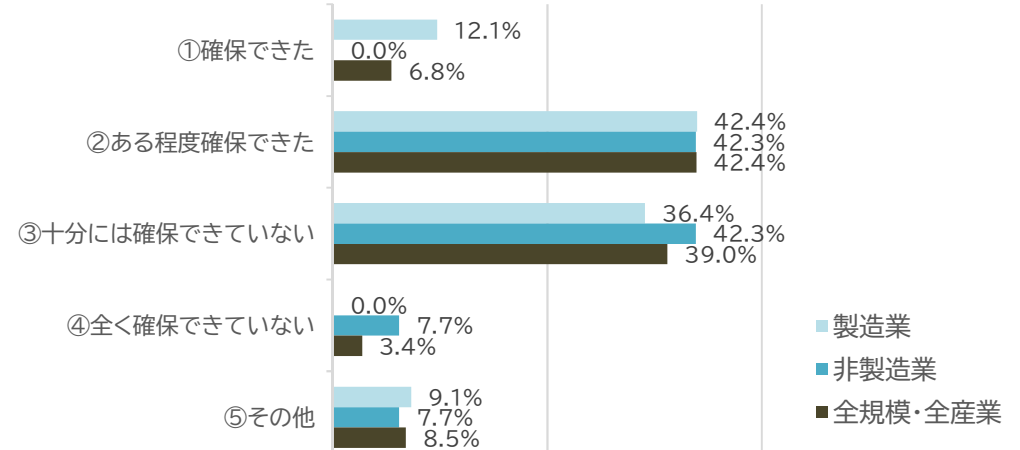
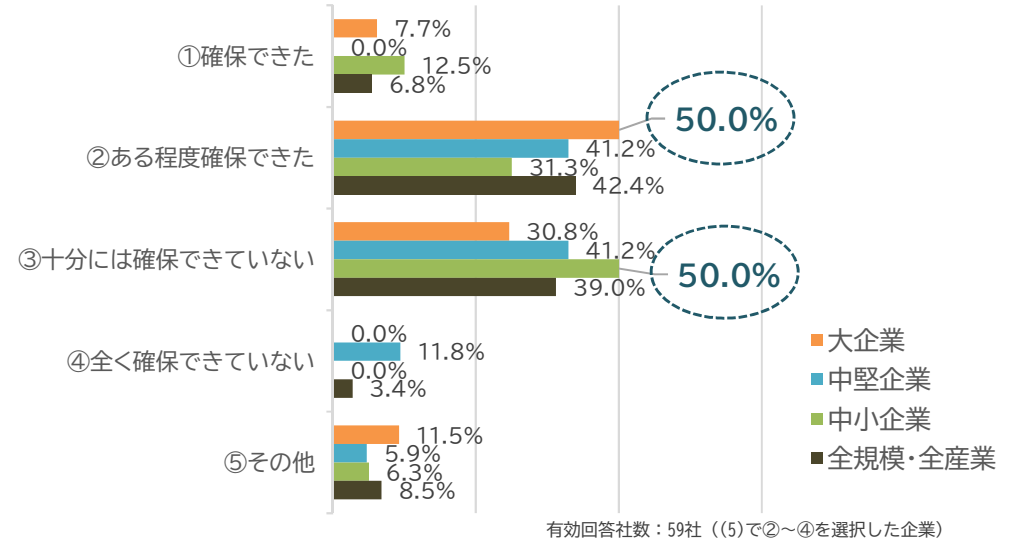
- 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇は、「給与・一時金・手当等の増加」と回答した企業の割合が最も高い。
- 人材確保への影響は、大企業は「ある程度確保できた」が最多となり、中小企業は「十分には確保できていない」が最多。

(5) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について (複数回答可)



有効回答社数 上段(2023年度) : 76社(全106社のうち「不明・無回答」30社除く)  
 有効回答社数 下段(2024年度) : 66社(全106社のうち「不明・無回答」40社除く)

(6) 2023年度の賃上げによる人材確保への影響



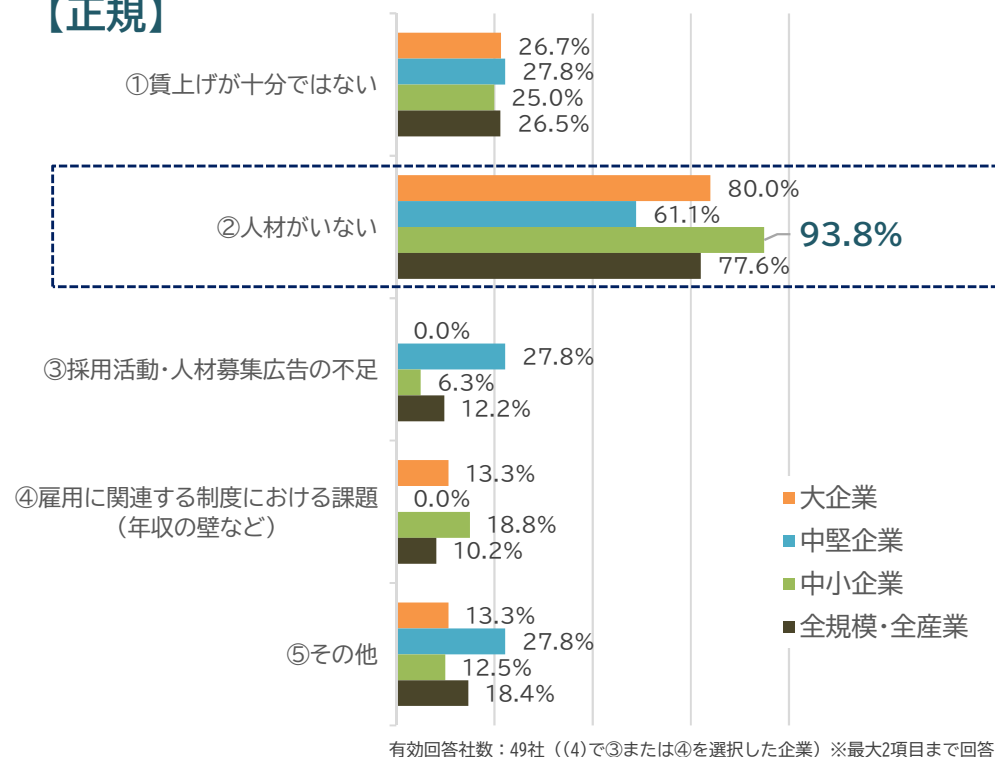
- 物価上昇への対応と人材確保のために、給与や一時金の増額が必要。【大/小売業】
- 正規従業員と同等の仕事ができる者については、正規雇用への転換を推進している。【大/化学工業】
- 非正規から正規への転換、また必要手当などの同一労働同一賃金は引き続き行っていく。【中小/木材・木製品製造業】

# 賃上げが人材確保に繋がらない理由【正規・非正規】

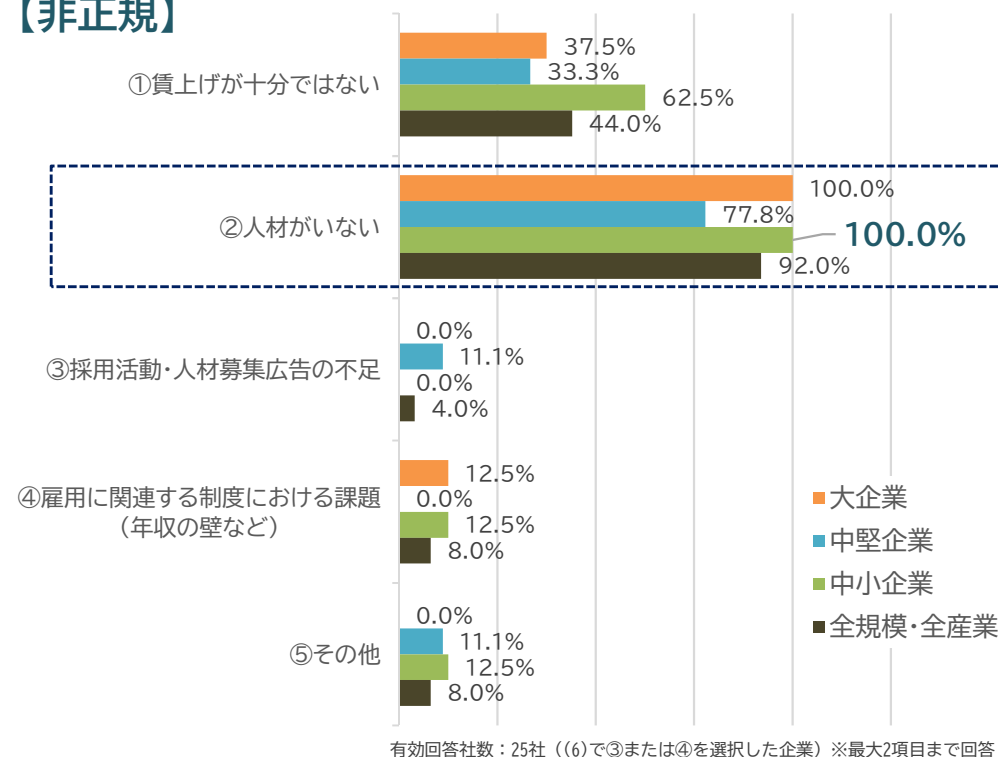
- 賃上げが人材確保に繋がらない理由は、正規・非正規ともに「人材がない」が最多、中小企業ではほぼ100%の割合。

## (7) 2023年度の賃上げが人材確保に繋がらない理由

### 【正規】



### 【非正規】



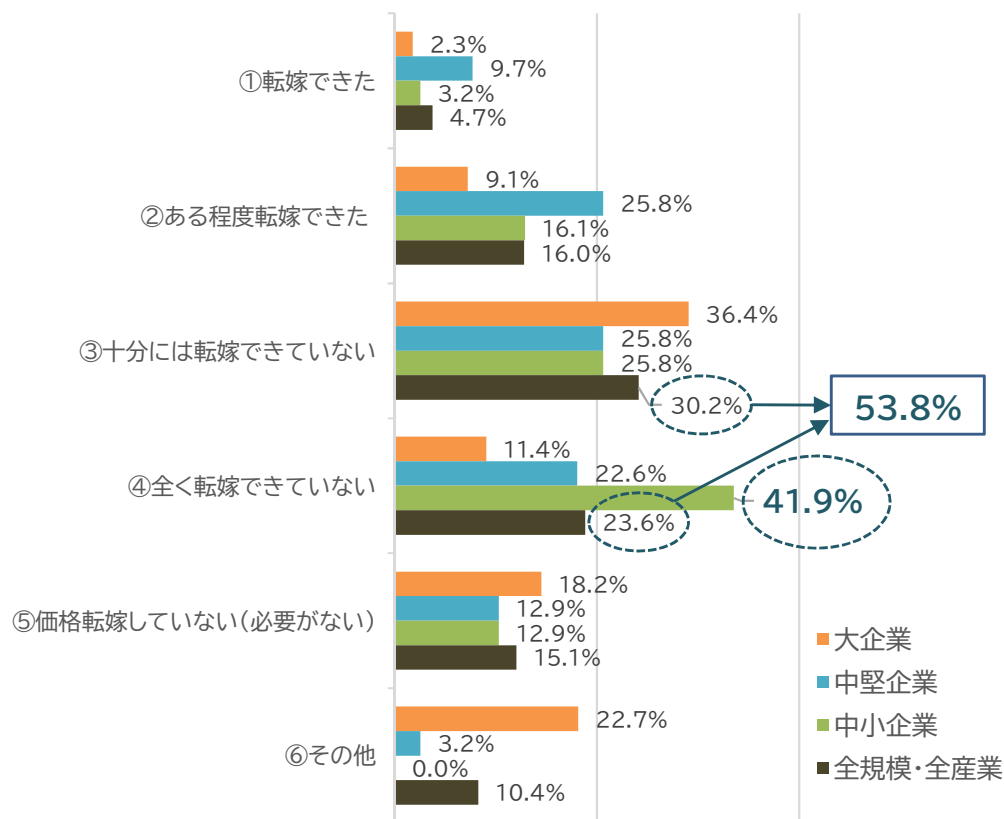
- 業界内での人材獲得競争により欲しい人材が不足。より条件の良い同業他社に転職するケースもある。【中堅/食品製造業】
- 他社も賃上げを実施しているため、これを上回る賃上げを実施しないと人材の確保には繋がらないと考える。【中小/金属製品製造業】
- 24時間3交代制勤務など、製造業(現場)は賃金以外の労働条件により敬遠されがち。【大/情報通信機械器具製造業】

- 資格が必要になる職業のため、賃金を上げただけで人材確保に繋げるのは難しい。【中堅/陸運業】
- 正社員に比べると賃上げ率が低いため。また、賃上げを反映して求人を出しても優秀な応募者が少ない。【中小/その他の製造業】
- 年収の壁の制度が大きく変更されていないなか、時給上昇などに伴い労働時間は減少し、人手不足が加速した印象。【大/小売業】

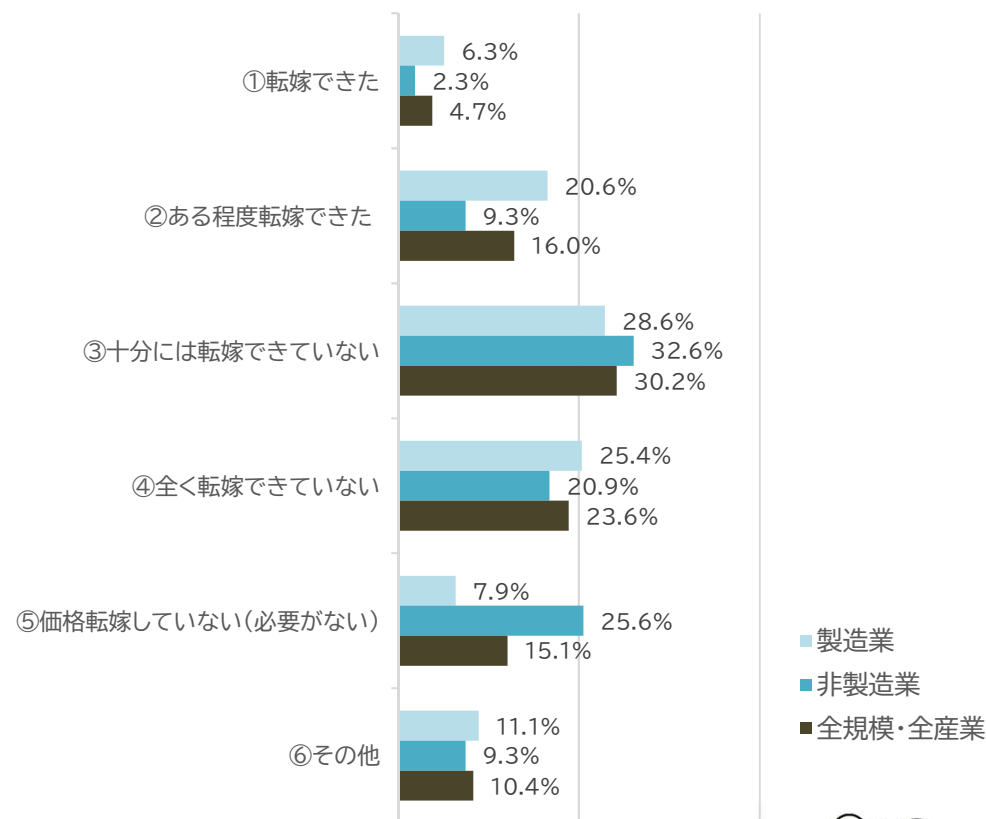
# 人件費の価格転嫁①

- 全規模・全産業では、「十分には転嫁できていない」、「全く転嫁できていない」と回答した企業の合計が過半数を占める。
- 中小企業の約4割は、「全く転嫁できていない」と回答。

(8) 人件費の価格転嫁の状況



有効回答社数：106社（全回答社数）



有効回答社数：106社（全回答社数）

- 原材料価格上昇分のコストを十分に転嫁できていないなか、さらに値上げを行うことは難しい。【大/パルプ・紙・紙加工品製造業】
- 人件費上昇分を商品に価格転嫁することは取引先に通用しないため、売上増加分を原資としている。【中堅/はん用機械器具製造業】
- 価格転嫁は原材料など仕入価格上昇分が中心。ベアで人件費が上がっても価格転嫁すべきとの考えがない。【中堅/食料品製造業】

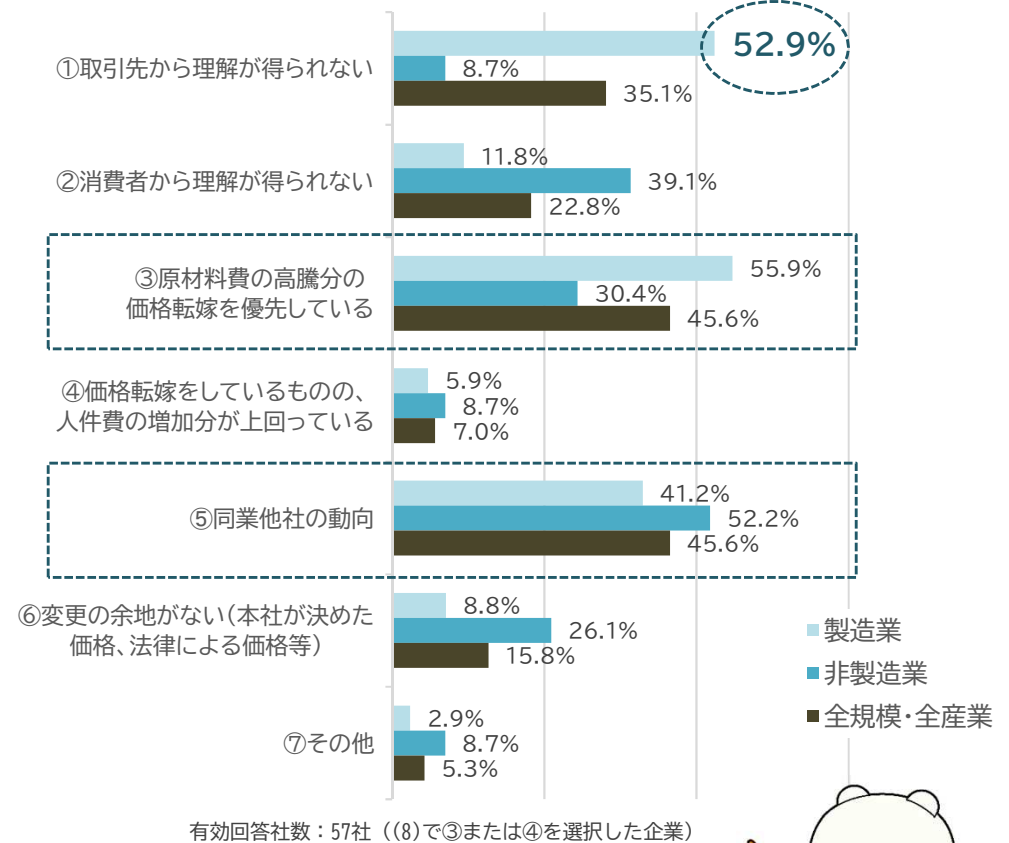
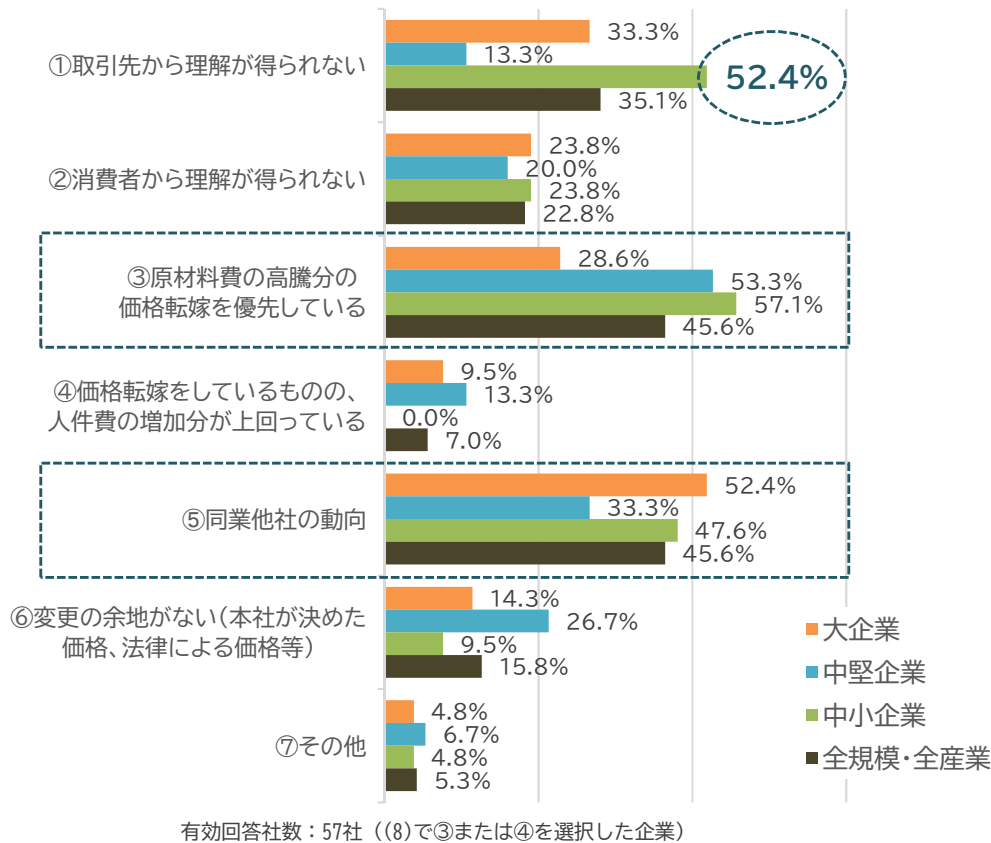


# 人件費の価格転嫁②

- 価格転嫁できていない理由は、「原材料費の高騰分の価格転嫁を優先している」、「同業他社の動向」が最多。
- 「取引先から理解が得られない」との回答は、中小企業、製造業に多い。

## (9) 人件費の価格転嫁ができていない理由

(最大3項目まで回答可)



- 価格転嫁を行うと売上減少に直結するため、現時点では原材料費高騰分を優先している。【中堅/食料品製造業】
- 取引先のなかでも大手は価格転嫁を許容してくれるが、中小は厳しい状況にあり、許容されにくい。【中小/情報通信機械器具製造業】
- メーカーからの仕入価格が基準となる業界であるため、人件費を商品価格に転嫁することが難しい。【中小/小売業】



# 【事例1】地域企業における賃上げ等の動向について

## (株)伊予鉄グループ

【創立】1887年9月  
【本社】愛媛県松山市  
【資本金】15億円(2023.3)  
【従業員(連結)】1757名(2023.3)

### (事業内容)

- 交通・観光・まちづくりを柱に地域と共に歩む「伊予鉄グループ」の持株会社。
- 鉄道・バスなどの交通事業を中心に、観光・不動産・百貨店など幅広い事業を展開。



### 賃上げの状況

#### 深刻な運転士不足の解決へ

- 時期を1月に前倒しし、1人平均「5%以上」の賃上げ、「9%以上」の初任給引き上げ。

### 働きやすい環境づくり

#### 週休3日制の導入

- (株)伊予鉄グループの事務職場で水曜日を定休とする完全週休3日制を導入。
- 鉄道・バスの乗務員職場で休日数増加や完全週休3日制が可能なシフト勤務者枠新設。

#### 利用率が低い路線・時間帯を減便するなど合理化

### 生産性向上等による収益確保

#### 運賃の引き上げ

- 郊外電車・市内電車は初乗りおよび各区間運賃を20円引き上げ。路線バスは、初乗りを40円引き上げ。各区間運賃は営業キロに応じて改定。

#### 攻めの投資による経済性等の向上

- 省電力の新型車両導入(郊外電車・市内電車)、EVバス継続導入(5年間50台予定)など。

#### キャッシュレス化などデジタルの活用

- ICOCAなど全国交通系ICカード10種類に新規対応することで利便性向上。
- 地域アプリでデジタルチケット購入、マイナンバーカード連携でポイント付与など。

新規採用増  
離職の減少

待遇改善

収入増

運行経費削減

利用の促進



ICOCAなど全国交通系ICカード10種類を導入



新型車両は現行車両に比べて電気使用量55%削減



EVバスは経費面で優位なほかCO2排出量も50%削減

# 【事例2】地域企業における賃上げ等の動向について

## (株)フードテック

【設立】1998年3月  
【本社】香川県三豊市  
【資本金】2000万円  
【従業員】203名（2024.3現在）



### (事業内容)

- 調理済み冷凍総菜の製造・販売を行う。同じメニューで柔らかさや具材のカットを変えるなど、ニーズごとに多品種少量生産で対応する点が特徴。
- 最上位の食品安全規格FSSC22000認証を取得。



### 賃上げの状況

- 2022年度、2023年度と、2年連続で1人平均「4%」の賃上げ。
- 2024年度も1人平均「4%」の賃上げを予定。※正社員・パート職員ともに実施

### 働きやすい職場づくり

- 短時間正社員制度や育休の取得促進など仕事と子育ての両立を推進。
- 外国人労働者(従業員の約半数)は正社員・パートともに日本人と同じ賃金条件。
- 若手社員を商品開発に参画させることで、若手の働きがいに繋げる。

### 生産性向上で安定収益確保

#### 大手が「やらない」「できない」隙間を提案

- 高齢者向けに具材のカットや柔らかさを変える、嚥下力が弱まった人向けに具材をすり潰す(「食のバリアフリー」)といったひと工夫で、幅広い需要に対応。

#### ベテランと若手が協力する開発体制

- 味や食感に加え、見た目(映え)にも配慮したきめ細かな商品開発を実現。お客様(得意先)の開発依頼から試作品の提案まで約2週間という開発の速さも強み。

#### 営業は「商品」がする(営業部門レスの経営)

- 開発力の高さに加えて最高水準の食品安全基準などにより、次第に新規のお客様から開発依頼が寄せられるように。浮いた営業コストを更なる品質向上へ。

人材獲得  
人手不足なし

低い離職率

多品種少量生産

高い開発力

付加価値向上

高い食品安全基準を取得 (FSSC22000認証)



※計数は、季節調整替え、基準改定、速報の確報化、誤計数の判明等により、過去に遡って訂正される場合があるので、利用される場合は、各発表機関の直近の公表データをご確認ください。

■お問い合わせは

電話番号 087-811-7780

財務広報相談室（内線260）又は 経済調査課（内線250）へ

ホームページアドレス <https://lfb.mof.go.jp/shikoku/>

