



全国財務局長会議 席上配付資料

- I. 最近の福岡財務支局管内の経済情勢
- II. 地域企業における賃上げ等の動向
- III. 企業事例

令和6年4月22日
福岡財務支局

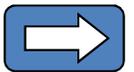
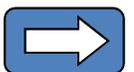
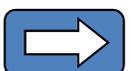
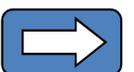
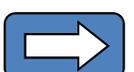
I . 最近の福岡財務支局管内の経済情勢

I. 最近の福岡財務支局管内の経済情勢

	前回（6年1月判断）	今回（6年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、 緩やかに回復しつつある	 (表現変更)	個人消費は、物価上昇の影響等がみられるものの、緩やかに回復している。生産活動は、持ち直しに向けたテンポが緩やかになっている。雇用情勢は、緩やかに持ち直している。

〔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、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、海外景気の下振れや物価上昇、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。

	前回（6年1月判断）	今回（6年4月判断）	前回比較
個人消費	物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに回復している	物価上昇の影響等がみられるものの、緩やかに回復している	 (表現変更)
生産活動	緩やかに持ち直しつつある	持ち直しに向けたテンポが緩やかになっている	
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	
設備投資	5年度は増加見込み	5年度は増加見込み	
企業収益	5年度は増益見込み	5年度は増益見込み	
住宅建設	前年を下回っている	前年を下回っている	
輸 出	前年を上回っている	前年を上回っている	

※ 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．地域企業における賃上げ等の動向

○ P5～11は、以下の要領で調査を実施

1. 調査の概要

地域企業における賃上げ等の動向を把握するため、福岡財務支局管内（福岡県、佐賀県、長崎県）の企業等に調査（ヒアリング）を実施

- (1) 調査期間：2024年3月中旬～2024年4月上旬
- (2) 調査対象：福岡財務支局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。計96社。
（大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金1億円未満）
- (3) 調査方法：福岡財務支局においてヒアリング調査を行い、回答を分類。

2. 定義

- (1) 「ヘア（ベースアップ）」とは、賃金表の改定により賃金水準を引き上げること。
- (2) 「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。
- (3) 「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額（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。

3. 注意事項

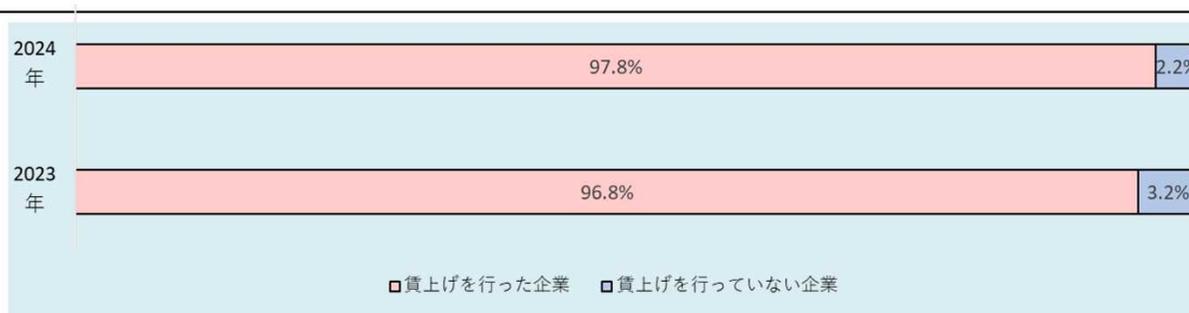
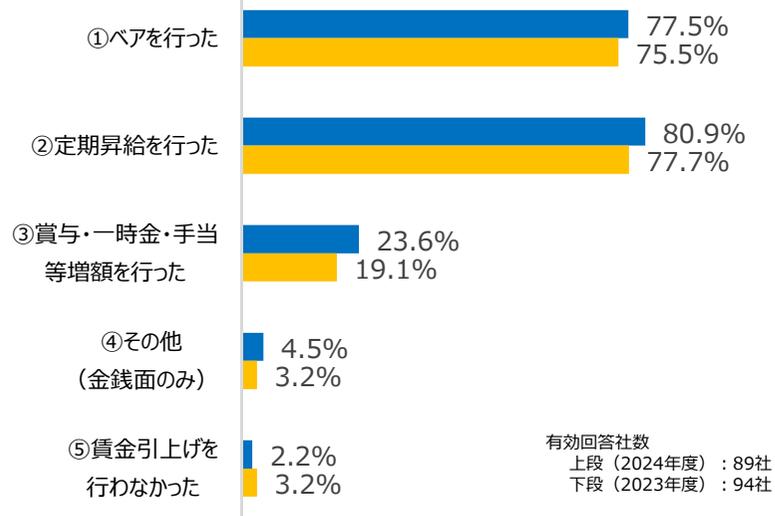
- (1) 結果数値（％）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。
- (2) 複数回答の質問は、回答数を総回答社数で割った比率を回答割合としているため、合計が100%を超える場合がある。

Ⅱ. 管内企業における賃上げ等の動向（正規雇用の従業員①）

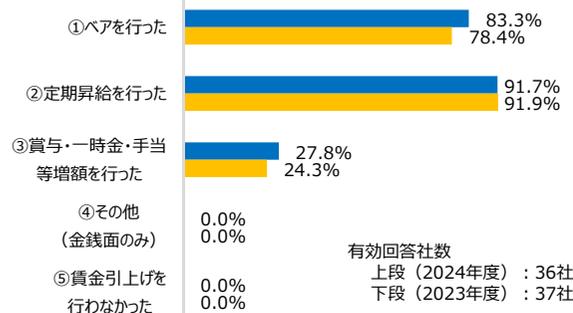
- 2024年度に何らかの賃金引上げを実施する企業の割合は97.8%となっている。なお、2023年度に賃金引上げを実施した企業の割合は96.8%であった。
- 2024年度にベアを実施する企業は77.5%となり、2023年度より増加した。
- 規模別で見ると、大企業および中堅企業ではすべての企業において2024年度に何らかの賃金引上げを実施することとなり、中小企業では91.7%の企業が何らかの賃金引上げを実施することとなっている。

(1) 2023～2024年度の賃金引上げの動向

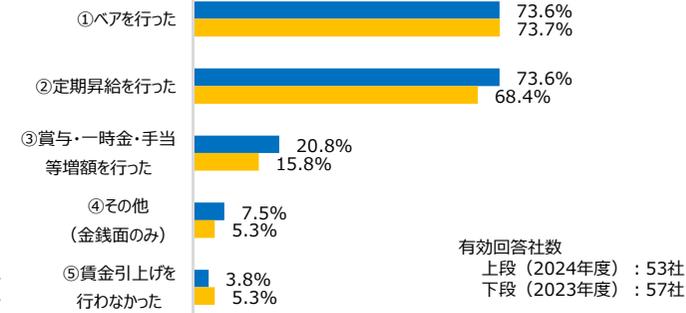
全規模・全産業



製造業

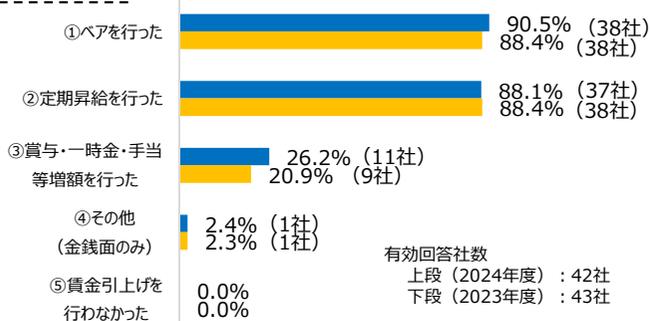


非製造業



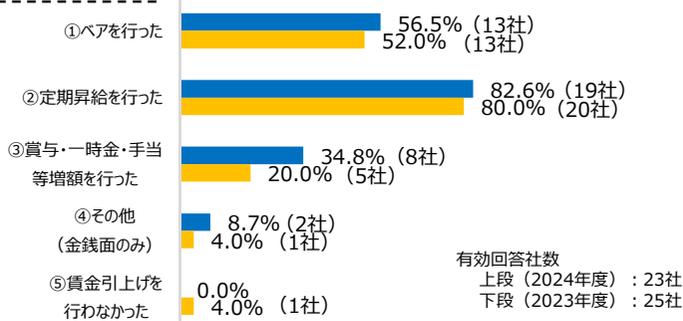
大企業

<賃上げ実施割合(2024年度) : 100%>



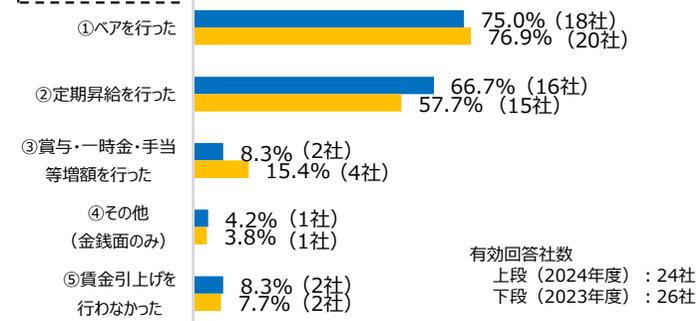
中堅企業

<賃上げ実施割合(2024年度) 100%>



中小企業

<賃上げ実施割合(2024年度) : 91.7%>



Ⅱ. 管内企業における賃上げ等の動向（正規雇用の従業員②）

- 2024年度に賃金引上げを実施する企業のうち、「ベア分のみの引上げ率」については、「3%以上」と回答した企業の割合は、2024年度で80.5%となり、2023年度の40.9%から増加している。
- また、「ベア+定期昇給+賞与等を含む年収ベースの引上げ率」については、「5%以上」と回答した企業の割合は、2024年度で52.2%となり、2023年度の28.0%から増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

ベア分のみの引上げ率

全規模・全産業

【2024年度】



【2023年度】



- 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

有効回答社数 : 上段 (2024年度) : 36社 (不明・未回答33社除く)
下段 (2023年度) : 44社 (不明・未回答27社除く)

ベア+定期昇給+賞与等を含む年収ベースの引上げ率

全規模・全産業

【2024年度】



【2023年度】



- 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

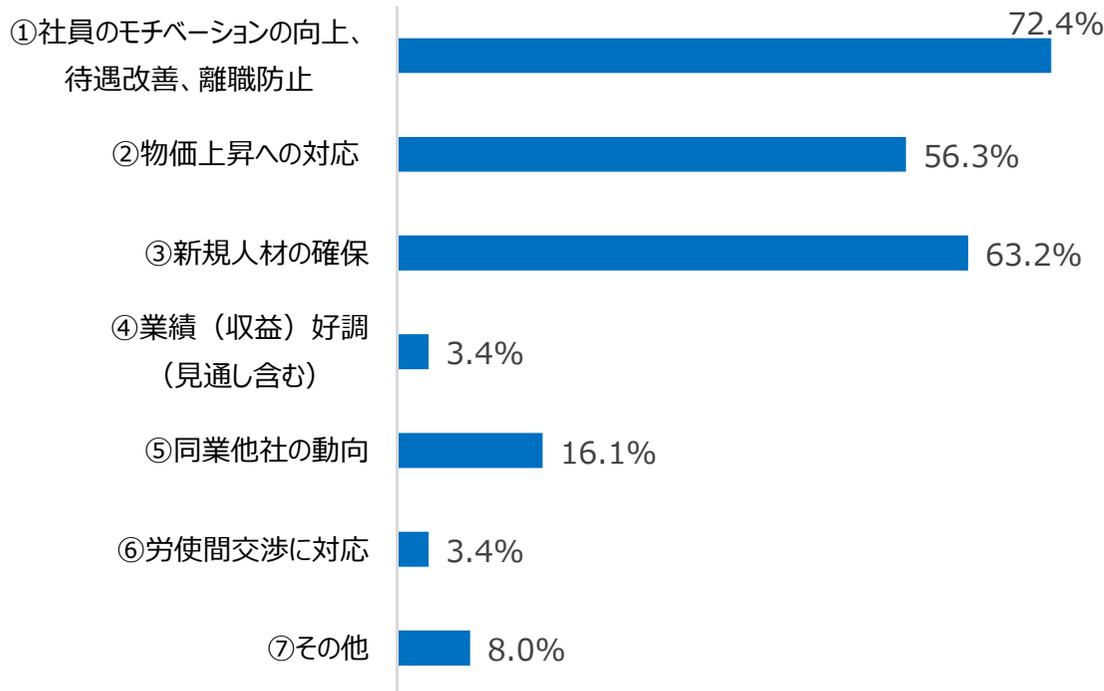
有効回答社数 : 上段 (2024年度) : 67社 (不明・未回答20社除く)
下段 (2023年度) : 75社 (不明・未回答16社除く)

Ⅱ. 管内企業における賃上げ等の動向（正規雇用の従業員③）

- 2024年度に賃金引上げを実施する理由については、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」（72.4%）が最も多く、「新規人材の確保」（63.2%）、「物価上昇への対応」（56.3%）が続いた。
- なお、2024年度に賃金引上げを行わないと回答した企業からは、その理由として、「業績低迷、収益悪化」などの声が聞かれている。

（3）2024年度に賃金引上げを実施する理由（最大3項目まで回答可）

全規模・全産業



有効回答社数：87社

【社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止】

- 社員のこれまでの生産性向上に向けた努力に報いるため（製造業）
- 将来にわたり生産性を高め、働きがいを感じながら、能力を最大限に発揮してもらうため、「人への投資」として賃上げを実施（非製造業）

【新規人材の確保】

- 他業種との賃金の差を解消し、人材獲得競争力を高めるため（製造業）
- TSMCの進出やSUMCOの新工場建設に伴う人材獲得競争への対応（製造業）

【物価上昇への対応】

- 物価上昇による生活への不安を払しょくするため（製造業）

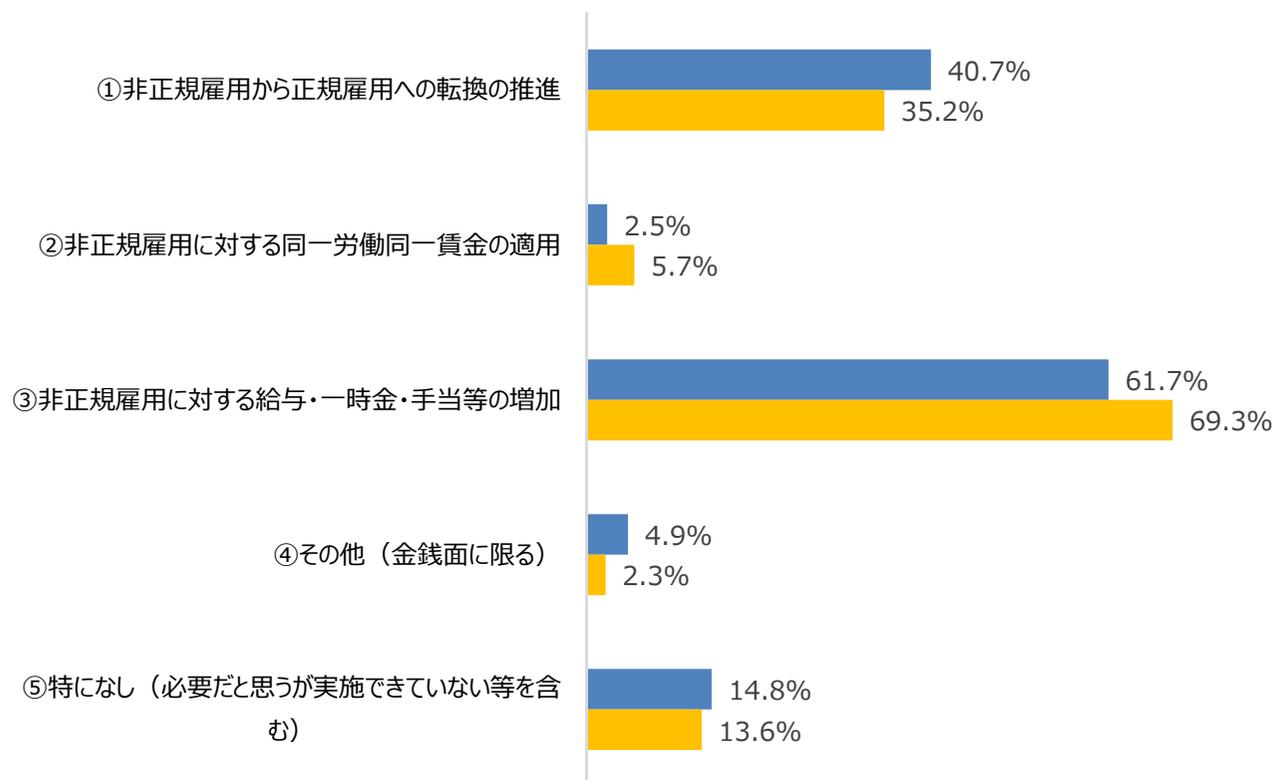
Ⅱ. 管内企業における賃上げ等の動向（非正規雇用の従業員）

- 2023年度に実施した非正規雇用の従業員に対する処遇改善の取組については、「給与・一時金・手当等の増加」（69.3%）が最も多く、次いで「正規雇用への転換の推進」（35.2%）となっている。
- 2024年度に実施する必要がある取組についても、「給与・一時金・手当等の増加」（61.7%）が最も多くなり、次いで「正規雇用への転換の推進」（40.7%）となっている。

(4) 2023年度に実施した処遇改善の取組

(5) 2024年度に実施する必要がある取組

(複数回答可)



有効回答社数 : 上段 (2024年度) : 81社 (不明・未回答15社除く)
 下段 (2023年度) : 88社 (不明・未回答8社除く)

【2024年度の取組み】

- 期間工などの非正規雇用職員に対しては、賃金アップのほか、当社で働くインセンティブ（一定期間働き続けた場合の一時金の支払い、入社祝金など）を付けている（製造業）
- 最低賃金の上昇率を超える賃上げ（4%強）を予定している（非製造業）
- 店舗別に時給の増額や時間帯別手当（昼・夜ピーク等）、曜日別手当（土日祝手当等）の付与を実施（非製造業）
- やる気があり優秀な非正規雇用の人材については、試験・面談を実施のうえ正社員へ転換。毎年十数名を登用している（非製造業）
- 技術や知識がある従業員の確保のため、定年退職者の再雇用を行う（非製造業）

Ⅱ. 管内企業における賃上げ等の動向（正規・非正規雇用の従業員）

- 2023年度の賃上げによる人材確保への影響については、「十分には確保できていない」又は「全く確保できていない」と回答した企業の割合は、正規雇用は29.7%、非正規雇用は25.4%となっている。
- 2023年度の賃上げが人材確保につながらない理由は、「人材がない」（正規雇用・非正規雇用とも50.0%）が最も多くなっている。

（6）2023年度の賃上げによる人材確保への影響

【正規雇用】



【非正規雇用】

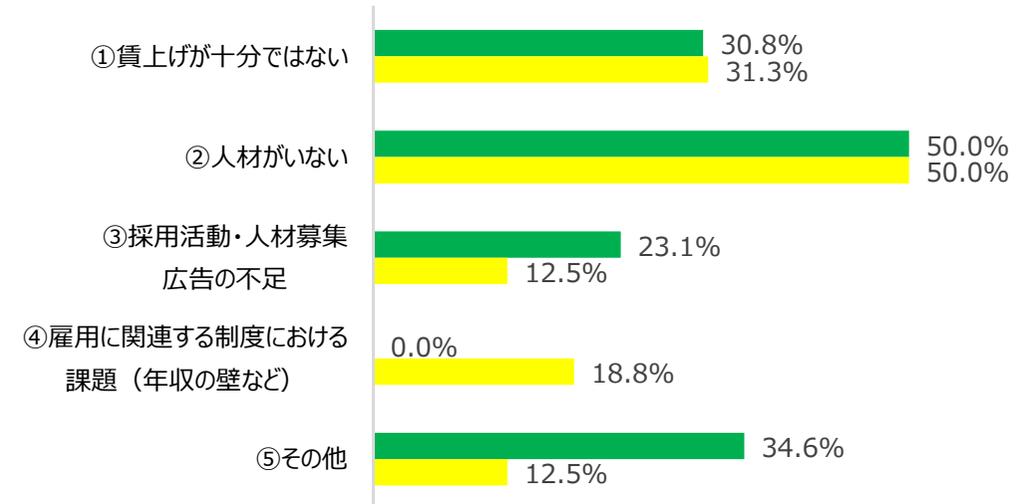


- ①確保できた
- ②ある程度確保できた
- ③十分には確保できていない
- ④全く確保できていない
- ⑤その他

有効回答社数 : 上段（正規雇用） : 91社
下段（非正規雇用） : 63社

（7）2023年度の賃上げが人材確保に繋がらない理由

（最大2項目まで回答可）



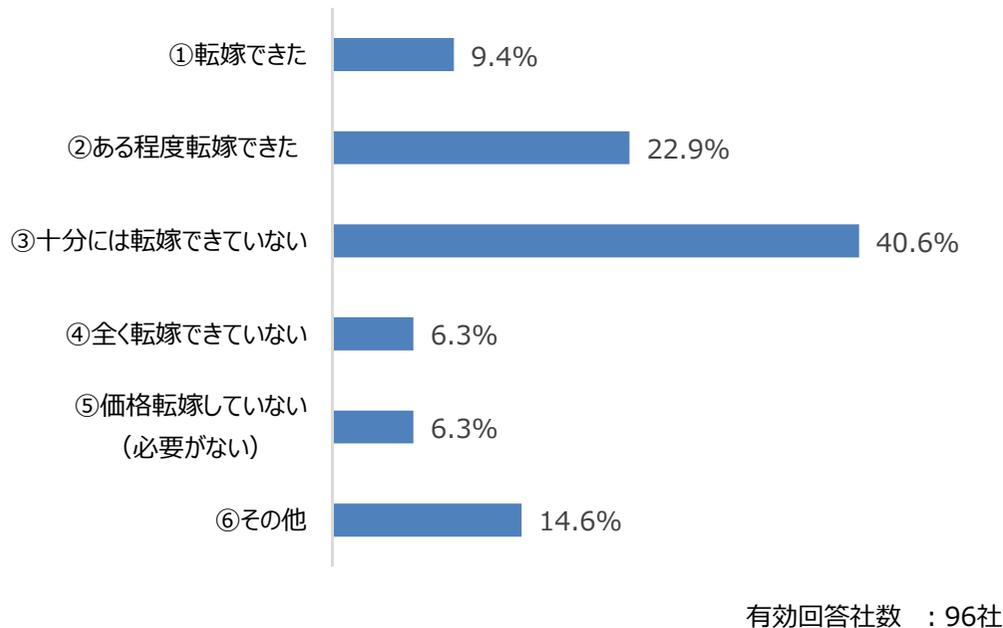
有効回答社数 : 上段（正規雇用） : 26社
下段（非正規雇用） : 16社

- ・ これまでもベア等を実施しており、給与面では他社と比べても悪くないのだが、当社では夜勤や土日勤務の必要があり敬遠されている（製造業）
- ・ 大企業の方が賃上率が高いため、大企業に人材が流れている（製造業）
- ・ 年収、初任給については、同業の中では平均より少し上の賃金設定をしているが、経験を持った社員の中途採用は競合先が多く厳しい（非製造業）
- ・ 同業他社と比較すると、賃金水準は高く設定しているが、金融機関など他業種と比較するとまだまだ見劣りする部分があるため（非製造業）

Ⅱ. 人件費の価格転嫁の状況

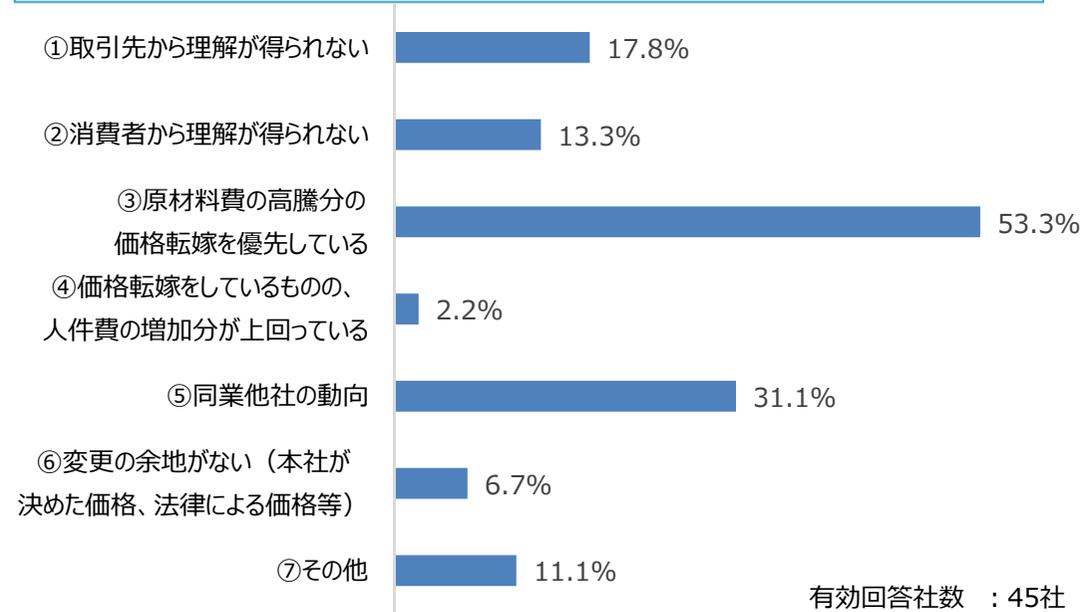
- 人件費の価格転嫁の状況は、「十分には転嫁できていない」又は「全く転嫁できていない」と回答した企業の割合は、46.9%となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由については、「原材料費の高騰分の価格転嫁を優先している」（53.3%）が最も多くなり、次いで「同業他社の動向」（31.1%）となっている。

(8) 人件費の価格転嫁の状況



(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)

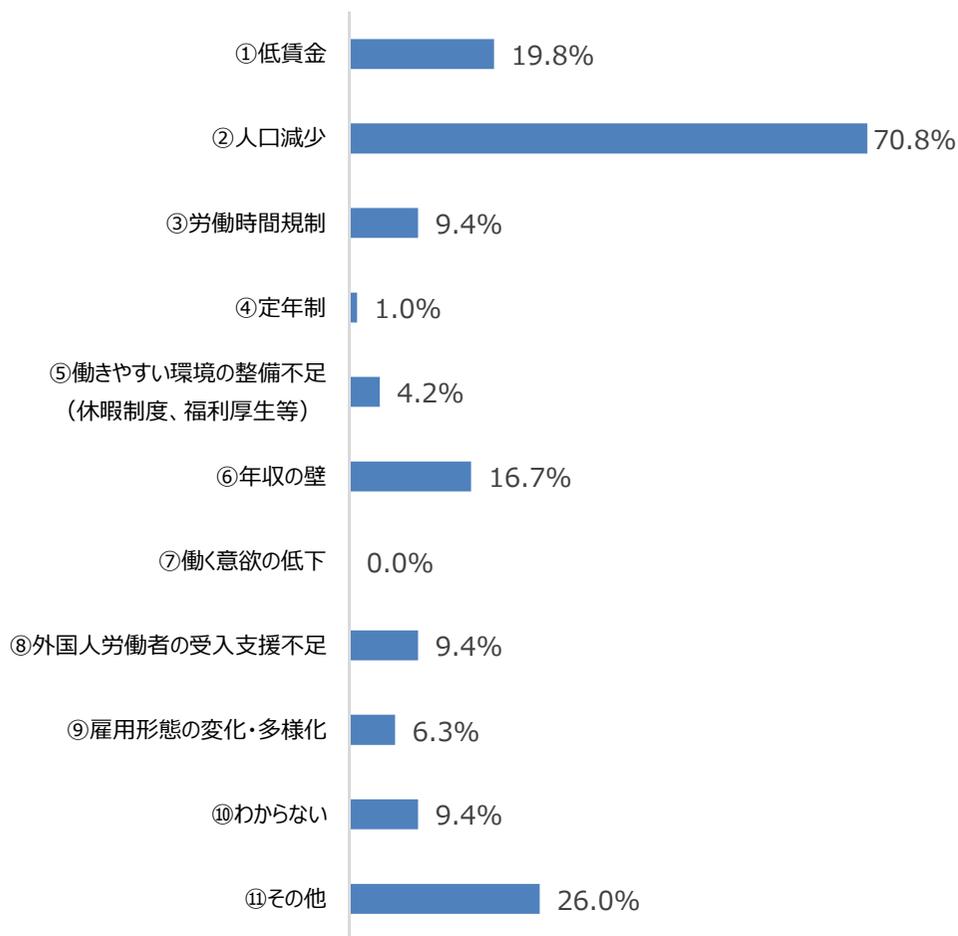


- 原材料費やエネルギー費の転嫁が一段落したところであり、続いて人件費も転嫁となると取引先の理解も厳しく、慎重に進めざるを得ない（製造業）
- 仕入価格上昇分の転嫁が優先であり、人件費分は転嫁できていない。物価高の中で顧客の節約志向が高まっており、さらなる値上げは他社との競争もあり困難（非製造業）

Ⅱ. 人材不足の構造的な原因

- 日本において数年来続いている人材不足の構造的な原因については、「人口減少」(70.8%)が最も多くなり、次いで「その他」(26.0%)となっている。

(10) 日本において数年来続いている人材不足の構造的な原因 (最大3項目まで回答可)



回答社数 : 96社 (全回答社数)

【人口減少】

- 人口減少が進む中、九州エリアでは学生の全国大手・中央志向が高まっていると考えられる (非製造業)
- 現場にゆとりがなく、十分な教育ができないまま即実践となる事が多く、新規採用者は慣れない業務対応のストレスにより2か月以内で退職となる事が多い (非製造業)

【年取の壁】

- 会社として社会保険加入後の将来的メリットなどの説明はするが、手取りの減少を嫌がり労働時間の調整をする人が多い (非製造業)

【その他】

- 労働人口が減少している中で、設備投資等を積極的に実施し、生産性向上を図る必要があるが、補助金の交付や減税措置についての申請手続きの負担が大きい (製造業)
- 職種が多様化しており、人気のない重厚長大分野には人が集まらない。また、工場勤務などは勤務形態が特殊であり敬遠されがち (製造業)

Ⅲ. 企業事例

Ⅲ. 企業事例 (地域企業における賃上げ等の動向)

ベルテクネ株式会社

1914年創業
従業員数：109名
事業内容：精密板金加工、建築金物設計・製作・施工等
水産養殖機械設計・製作・メンテナンス（業種：金属製品）



1. 当社の特徴、課題

● 特徴

- ✓ 前社長（現会長）時代より「社員主体経営」を目標に掲げ、トップダウン経営から社員目線への経営へ転換
- ✓ 独自の金属加工技術を活かし、オーダーメイドを中心とした多品種・小ロットの付加価値の高い製品を製造・販売

● 課題

- ✓ 原材料高、賃上げによる人件費コストの増加
- ✓ DX化に向けた、社内IT部門と現場社員との連携
- ✓ 社員の意識、モチベーションの維持



金属加工事業部

2. 処遇改善の取組

● 足下の賃上げ状況

- ✓ 昨年1月よりインフレ手当の支給を開始し、その後、通常のベースアップ時期である9月に恒久的な措置としてベースアップの中に反映
- ✓ これまで据え置いていた初任給水準の引き上げ

● 処遇改善・環境改善への取組み

- ✓ 賃金改定は、**経営者と課長職以上の社員が経営状況などを協議**し決定
- ✓ ベテランから若手までの代表社員（約10名）で構成する「**経営協議会**」で労務管理上の課題等について協議、経営陣へ提案

➡ **経営陣と社員が協議のうえ、賃上げ等の処遇改善を実施**
処遇改善を「社員への投資」と捉え、モチベーション向上にも寄与

職員一人ひとりが経営に参画し、「社員主体経営」を実施
収益増、賃金増の好循環を目指す

3. 社員主体経営、生産性向上の取組

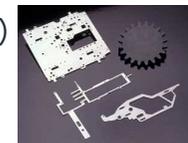
● 「社員主体経営」の取組

- ✓ 社員が経営陣を評価する「**経営チェックシート**」の導入
→被評価者（経営陣）は各評価・コメントへ回答（社内に掲示）
- ✓ 決算書や役員報酬等の社内への開示
→**社員への利益還元**の考え方を明示することで各社員が効率化を意識して行動
- ✓ 立候補制による工場内リーダーの選出
- ✓ 資格取得への支援
→社内でのバックアップ（模擬試験の実施、休日等を利用した指導等）
資格取得者への手当支給

➡ **社員が積極的に経営に参画、主体性を醸成することで、社員自ら考え、行動する体制を構築**

● 生産性向上の取組（業務の見える化）

- ✓ GPSを活用した製品管理により、工程内のムダの削減（検討中）
- ✓ 事務所のワンフロア化によりセクション間の連携強化
- ✓ タブレット端末による図面のデジタル化（ペーパーレス化）
- ✓ 金型自動交換付プレス機の導入



金属加工製品

4. 今後の展開

- ✓ 経営者、社員ともに高い意識を持ち続け、社員主体経営をより進化させる事で社員と会社の成長に繋げる
- ✓ DX化を進めるため、IT部門による現場ニーズの把握、現場職員のITリテラシー向上を通じた連携強化

Ⅲ. 企業事例 (地域企業における賃上げ等の動向)

Nakayama 株式会社中山鉄工所

1908年創業 本社：佐賀県武雄市
従業員数：114名
事業内容：破碎機・選別機的设计・製作
(業種：生産用機械器具)



自走式破碎機 (クラッシャ)

1. 当社の特徴、課題

● 特徴

- ✓ 2016年に世界初のバッテリー搭載の自走式破碎機を開発
- ✓ リモート環境で現場 (プラント) の機器の稼働状況等を確認できるシステムを提供するなど、デジタル技術の活用に取り組む

● 課題

- ✓ 原材料高、賃上げによる人件費コストの増加
- ✓ 労働生産性の向上、省人化・無人化の推進
- ✓ モノづくり中心から、より利益率が高い業態へのシフト



遠隔操作によるモニタリング

2. 処遇改善の取組

● 継続的な賃上げの実施

- ✓ 「市役所に負けない平均年収」を目標に掲げ、令和3年度以前から**継続的に賃上げを実施**し、達成
- ✓ 今後10年で上場同業者の中で、年収上位50社以内を目指す

● 社員の努力や会社の業績に応じた処遇改善

- ✓ 「**マン・オブ・ザ・イヤー**」制度
→ 毎年、社員の中から最も頑張ったと思われる者を表彰し、賞与とは別に最高額100万円/名を支給 (今年は3名が受賞)
- ✓ 社員への利益還元
→ 期末賞与として、毎年の利益目標を上回った分の3割を職員に還元
還元額を「見える化」することで職員のモチベーション向上につなげている

「市役所に負けない平均年収」を掲げ、継続的な賃上げを実施
利益を社員に積極還元し、モチベーション向上や人材獲得に成功

3. 人材確保、生産性向上の取組

● 人材確保

- ✓ 工業高校、高専からの採用のほか、海外の大学 (インド・インドネシア) からインターンを受け入れ
- ✓ 非正規雇用は大学生アルバイトを活用 (約60名)
- ✓ 退職者の再雇用にも注力 (最高齢は80歳、正社員同様に賃金を引き上げ)

● 生産性の向上

- ✓ デジタル技術を活用し**バック業務をオートメーション化**

◎ 大学との連携

- 社会実装できる学生を育てるため、国内外の大学内にインターンシップと同様の環境 (ラボ) を設置し、ものづくりに必要な機器等を提供
- 一部の学生は当社の業務にも従事し、無人ショールーム (札幌市内) の企画を行うなど、学生ならではの発想や行動力を活用

4. 今後の展開

- ✓ **事務処理 9 割削減**、AI (チャットボットなど) の活用により、さらなる**省人化・無人化の取組みを推進**
- ✓ 自社で培ったデジタル化のノウハウを生かし、今後はモノづくり中心からソフトウェアの開発・提供などの**取引先支援サービスへ業態をシフト**
- ✓ 当社にインターン等で派遣された外国人材とのネットワークを活かし、海外向けの取引を拡大 (**製造業のECモール化**)
- ✓ 今後、AI・自動化により省人化が進むことから、将来を見据えた規模の採用を続け、採用にあたってはエンジニアを中心に行う

Ⅲ. 企業事例（地域企業における賃上げ等の動向）

九州教具グループ

1946年創業 本社：長崎県大村市
従業員数：133名(グループ全体)
事業内容：事務用機械器具卸売、ビジネスインフラ提案、ホテル等（業種：卸売、宿泊等）



1. 当社の特徴、課題

● 特徴

- ✓ 文具等物販業として創業し、複写機等の事務機販売からICTやDX等のビジネスインフラ提案企業へと発展
- ✓ サービス業のノウハウを吸収しビジネスインフラ事業へフィードバックするため、ホテル事業に参入

● ホテル業界や地域を取り巻く課題

- ✓ 人流の急回復等に伴う人手不足
- ✓ 長崎駅前の再開発等により外資系ホテルや商業施設が開業し、人材確保が困難を極める

2. 処遇改善の取組

● 継続的な賃上げの実施

- ✓ 人材確保や社員のモチベーション向上のため、**定昇に加え各種手当を拡充**
- ✓ 2024年度は人事評価制度を刷新し、評価に応じたメリハリのある賃上げを実施予定、非正規職員は柔軟な勤務体系と賃上げにより処遇改善

● 女性活躍や外国人材活用に先んじて取組み

- ✓ **女性活躍**
 - ・2000年頃より女性の職域を広げ、仕事と私生活の両立支援に取組む
 - ・力仕事の事務機器納品作業を外注するなど、営業で女性が活躍可能に
- ✓ **外国人材活用**
 - ・ALT経験者や留学生のアルバイトも含め、これまで70人以上を雇用
 - ・多様性を重視し、異なる視点での提案を受け入れ実践することで早期の能力発揮を促し、意欲があると認められる者は積極的に要職に登用

女性活躍や外国人材活用の取組、社員の提案を積極的に受け入れる風通しのよい社内風土により、人材獲得に成功

3. 人材確保、生産性向上の取組

● 人材確保

- ✓ 各種の支援も活用し、**コロナ禍でも減給や人員削減を実施しなかった**ため、5類移行後の急激な需要回復にも対応できている
- ✓ 従来からの取組の結果、**女性活躍や外国人材活用企業として認知されている**

● 生産性の向上

- ✓ **コロナ禍前よりDX化**（自動チェックイン機の導入など）に率先して取組み、真に必要な業務にマンパワーを集中
- ✓ コロナ禍でのホテル閉館を好機として、**全館に外国人観光客が必要とする高速Wi-Fi環境を整備**し、客室TVの多機能化による観光案内等も刷新
- ✓ 外国人材の提案を実行し、コロナ禍のなか短期間で業績をV字回復

長崎県波佐見町との連携

- 宿泊施設が少なく、通過型観光地となっていた波佐見町からの依頼を受け、同町に「ホテルブリスヴィラ波佐見」を開業
- 「まちづくりを事業化する」CSV(※)経営に挑戦

(※ Creating Shared Value = 共有価値の創造)

- ✓ メニューに地元の有害鳥獣の猪肉を取り入れ、観光資源である「波佐見焼」の器により提供
- ✓ 外国人観光客誘致のため、同町に提案し、町内全域に高速無料Wi-Fi導入を実現
→ 様々な大学のICTを活用した研究が行われ、若者の交流やノマドワーカーが集まる効果も



猪肉と波佐見焼を活用したメニュー

4. 今後の展開

- ✓ DXの推進により一層の生産性向上をはかり、さらなる処遇改善につなげる
- ✓ ホテルで蓄積した知見をビジネスインフラ事業へ活用し、今後病院や官公庁をはじめ各方面において発生するICT化投資の需要へ対応