

製造業における人手不足解消・生産性向上に向けた取組について

令和 5 年 5 月
北 陸 財 務 局

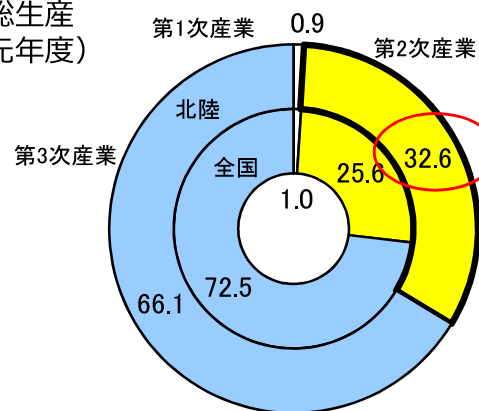
1. 製造業の構造比較①

北陸地域は、産業構造では第二次産業（製造業等）の構成比が全国に比べ高く、「ものづくり」が盛んな地域。こうしたなか、製造業の人手不足感は強く、人材の確保などが課題となっている。

産業構造

⇒ 全国に比べ、第2次産業の割合が高い

域内総生産
(令和元年度)



【出所】

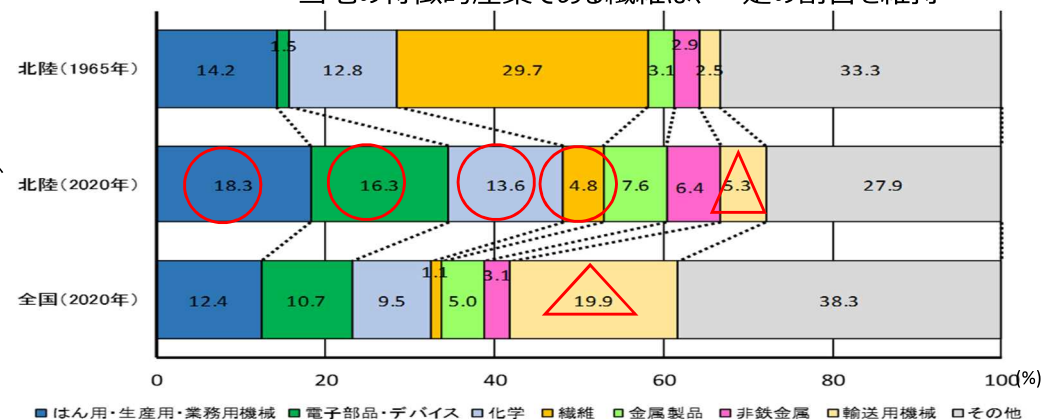
全国：内閣府「国民経済計算」（暦年計数）、
北陸：内閣府「県民経済計算」から当局作成

【備考】

産業別構成比は、第一次～第三次産業の合計に、輸入品に課される税・関税を加え、総資本形成に係る消費税及び附属利子を控除した額を分母として算出しているため、産業別構成比の合計は100%とはならない。
北陸は、石川県、富山県、福井県の合計であり、以下同じ

製造品出荷額等

⇒ 全国に比べ、はん用・生産用・業務用機械、電子部品・デバイス、化学の割合が高く、輸送用機械の割合が低い
当地の特徴的産業である繊維は、一定の割合を維持

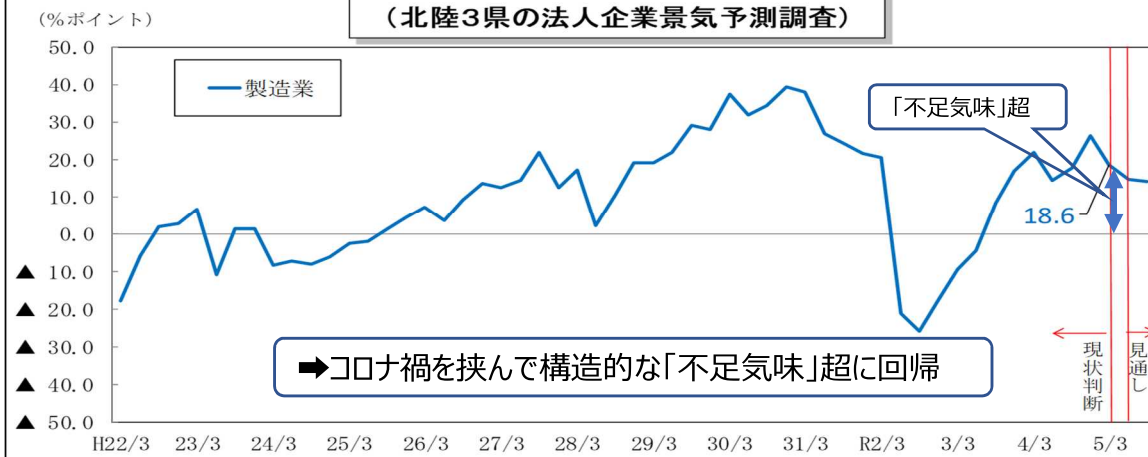


【出所】総務省「令和3年経済センサス活動調査」から当局作成

【備考】電子部品・デバイスは、1965年は電気機械、2020年は電子部品・デバイスと電気機械を合算。はん用・生産用・業務用機械は、1965年は一般機械

雇用情勢

従業員数判断BSIの推移
(北陸3県の法人企業景気予測調査)

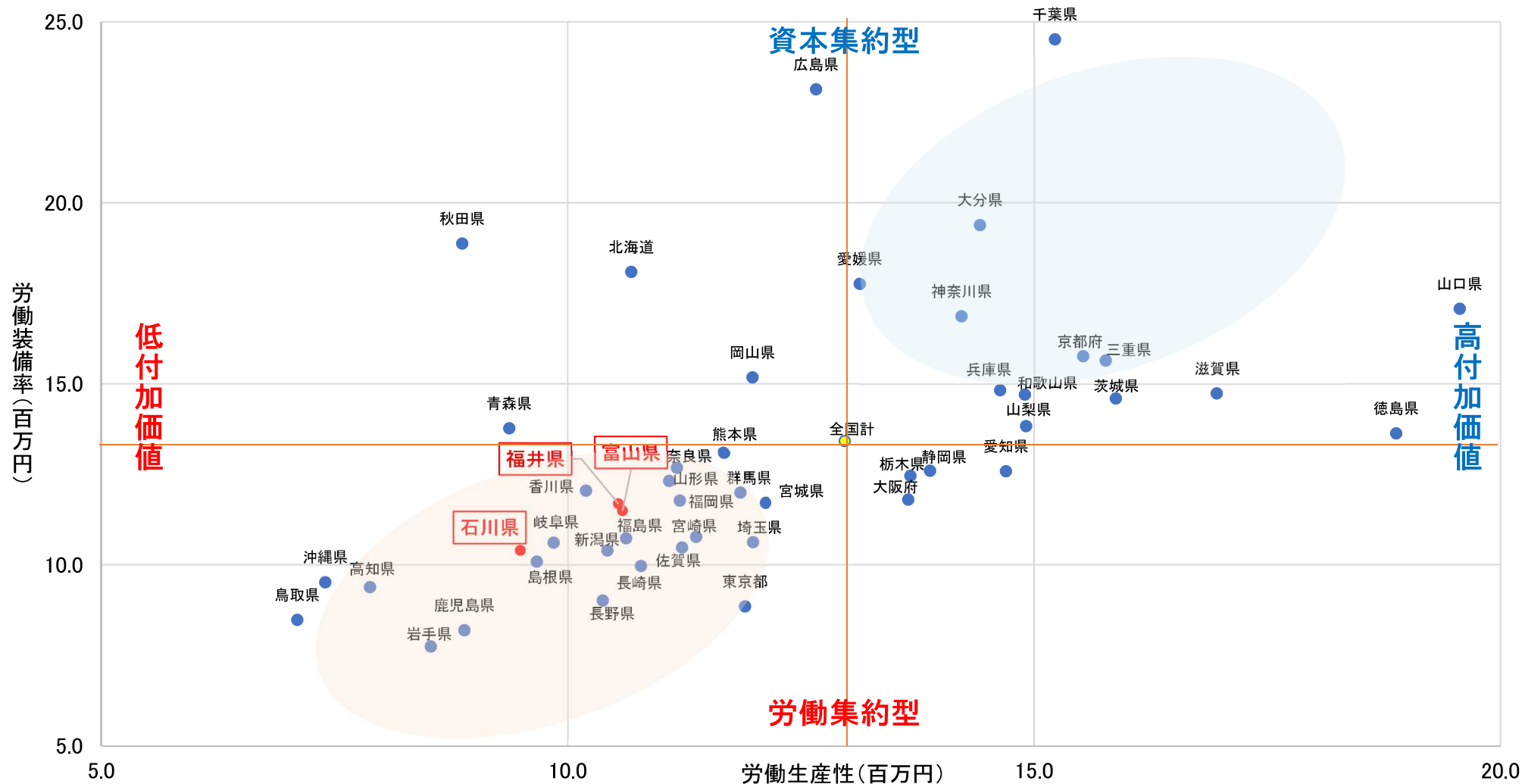


【出所】北陸財務局「法人企業景気予測調査」

【備考】従業員数判断BSI = 「不足気味」回答社数構成比 - 「過剰気味」回答社数構成比
最新の現状判断は、令和5年3月末時点

1. 製造業の構造比較②

北陸地域の製造業は、労働装備率が低く、人手を要する「労働集約型」に位置付けられる。



【出所】令和3年経済センサス

(注1)労働生産性は従業者4人以上の事業所、労働装備率は従業者10人以上の事業所が対象 (注2)労働生産性＝付加価値額(従業者29人以下は粗付加価値額)÷従業者数

(注3) 労働設備率＝有形固定資産額÷従業者数

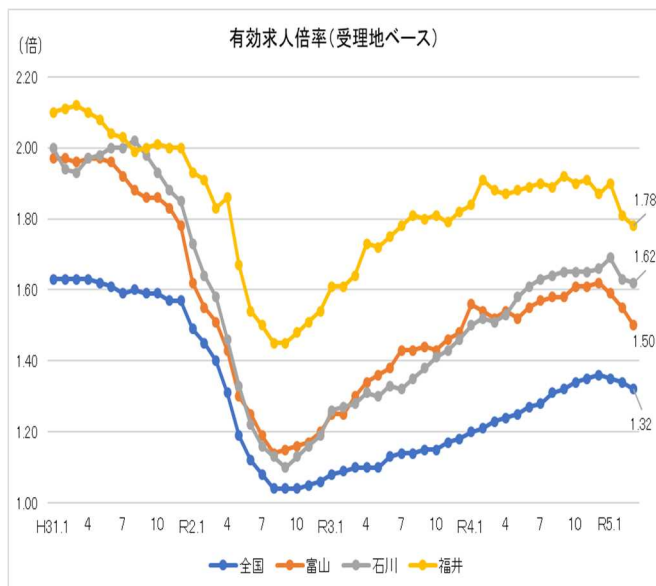
労働集約型では、資本集約型に比べ人手不足の影響が大きい。

2-1. 北陸地域の労働市場の動向

北陸地域は、有効求人倍率が全国と比べて高い傾向にあり、有効求人数はコロナ禍での落込みから戻りつつある一方で、求職者数は横ばいのため、人手不足感は強まっている。
さらに、北陸地域は女性及び高齢者の労働力率が高いため、今後の労働供給余力が乏しい。

[有効求人倍率（受理地ベース）]

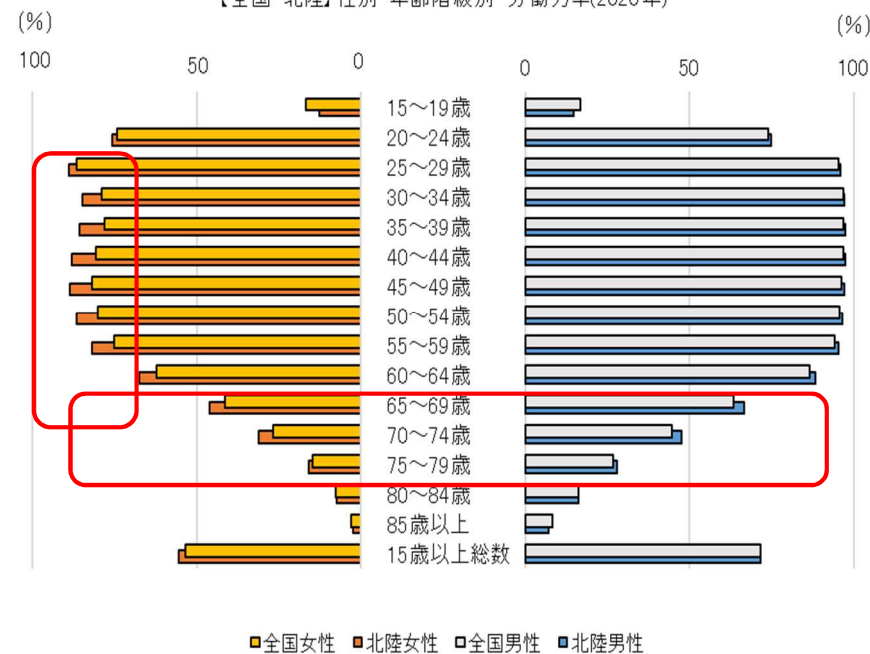
	全国	富山	石川	福井
R5年2月	1.34	1.55	1.63	1.81
3月	1.32	1.50	1.62	1.78



【出所】厚生労働省「一般職業紹介状況」
（注）季節調整値



【全国・北陸】性別・年齢階級別 労働力率(2020年)



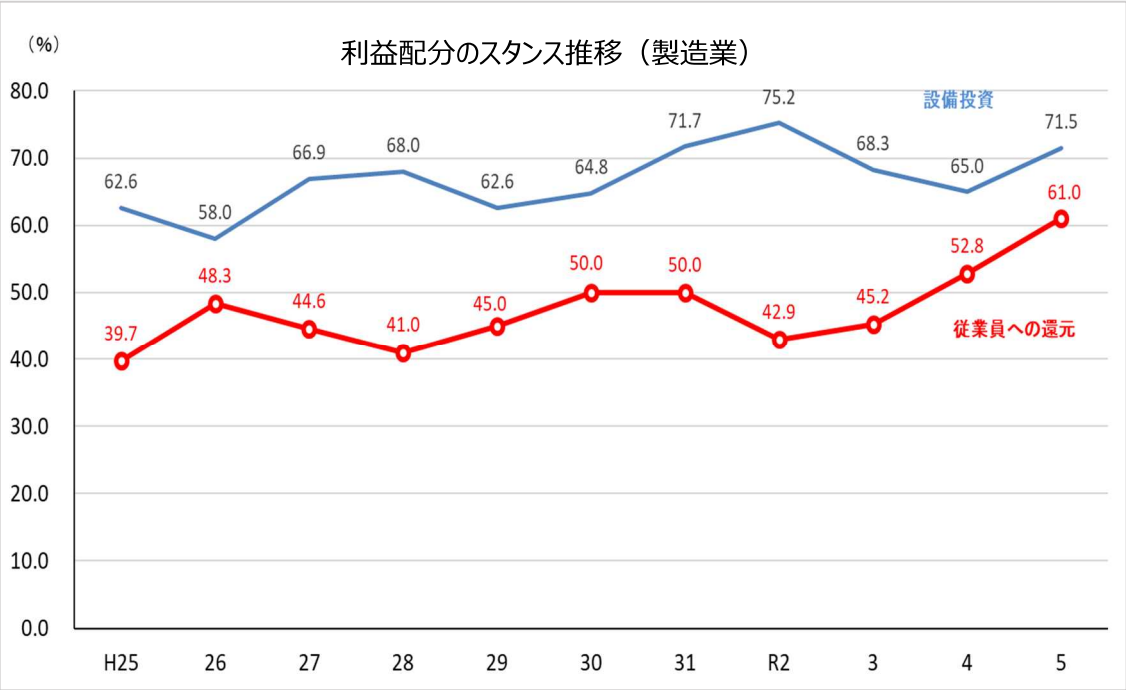
【出所】総務省「国勢調査」(2020年)
（注）労働力率=15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く)に占める労働力人口の割合



労働力人口の減少に加え、コロナ禍後の経済活動再開による人材需要が高まる中、既に女性・高齢者の活用余力が乏しい北陸地域においては、人手不足への対応が喫緊の課題。

2-2. 人材確保・維持の対応について（当局調査）①

人手不足に加え、物価高騰が進む中で、人材確保（離職防止）のために北陸の製造業も待遇改善に努めており、当局調査でも「従業員への還元」の回答割合が足下で上昇している。



選択項目

- | | | |
|---------------------|-----------|--------|
| 1 設備投資 | 5 新規雇用の拡大 | 9 内部留保 |
| 2 新製（商）品・新技術等の研究・開発 | 6 従業員への還元 | 10 その他 |
| 3 関連会社への出資、M&A | 7 役員報酬・賞与 | |
| 4 有利子負債削減 | 8 株主への還元 | |

【出所】北陸財務局「法人企業景気予測調査」
（注1）調査は各年1-3月期
（注2）10項目中3項目以内の複数回答による回答社数構成比

【令和4年1-3月期調査】

今年度における利益配分のスタンス				(単位：％)			
区 分	1 位	％	2 位	％	3 位	％	
全 産 業	設 備 投 資	59.2	従 業 員 へ の 還 元	51.0	内 部 留 保	41.1	
	製 造 業	設 備 投 資	65.0	従 業 員 へ の 還 元	52.8	新 製 (商) 品 ・ 新 技 術 等 の 研 究 ・ 開 発	38.2
	非製造業	設 備 投 資	55.0	従 業 員 へ の 還 元	49.7	内 部 留 保	46.7
規 模 別	大 企 業	設 備 投 資	63.6	株 主 へ の 還 元	42.0	従 業 員 へ の 還 元	39.8
	中堅企業	設 備 投 資	72.3	従 業 員 へ の 還 元	43.1	－	－
				内 部 留 保			
	中小企業	従 業 員 へ の 還 元	61.9	設 備 投 資	50.4	内 部 留 保	41.7

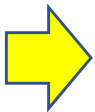
（注）回答社数構成比である。

【令和5年1-3月期調査】

今年度における利益配分のスタンス					(単位：%)		
区 分	1位	%	2位	%	3位	%	
全産業	設 備 投 資	63.8	従 業 員 へ の 還 元	59.9	内 部 留 保	42.5	
	製 造 業	設 備 投 資	71.5	従 業 員 へ の 還 元	61.0	新製(商)品・新技術等の研究・開発	31.7
	非製造業	従 業 員 へ の 還 元	59.1	設 備 投 資	57.9	内 部 留 保	54.3
規 模 別	大 企 業	設 備 投 資	58.1	従 業 員 へ の 還 元	46.5	株 主 へ の 還 元	44.2
	中堅企業	設 備 投 資	81.8	従 業 員 へ の 還 元	51.5	内 部 留 保	33.3
	中小企業	従 業 員 へ の 還 元	72.6	設 備 投 資	58.5	内 部 留 保	48.1

（注）回答社数構成比である。

【出所】北陸財務局「法人企業景気予測調査」



従業員確保やつなぎとめのための取組など、人手不足に対応する企業意識が高まっている。

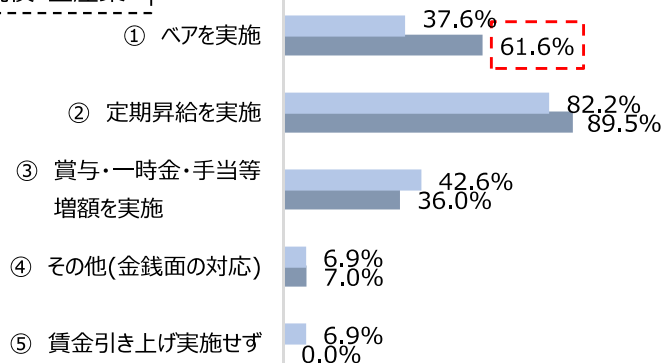
2-2. 人材確保・維持の対応について（当局調査）②

2023年度に「ベア（ベースアップ）」を行う企業の割合は6割を超え、大きく増加している。賃金引上げを実施する理由として、「社員のモチベーションの向上、待遇改善、離職防止」や「新規人材の確保」と回答した企業が多い。特に製造業の回答割合はいずれも高い。

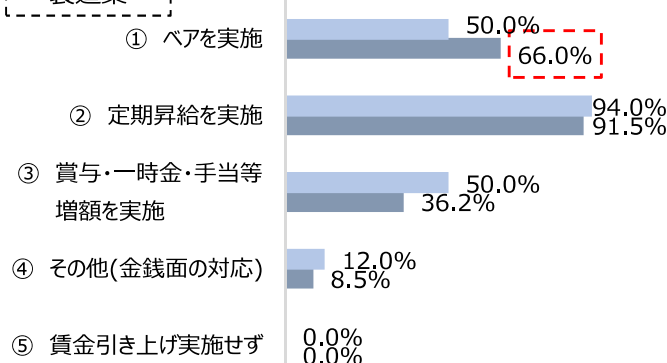
2022～2023年度の賃金引上げの動向（複数回答可）

回答社数 上段（ ■ 2022年度）：101社（不明・未回答1社除く） 製造50社、非製造51社
下段（ ■ 2023年度）：86社（不明・未回答16社除く） 製造47社、非製造39社

全規模・全産業



製造業

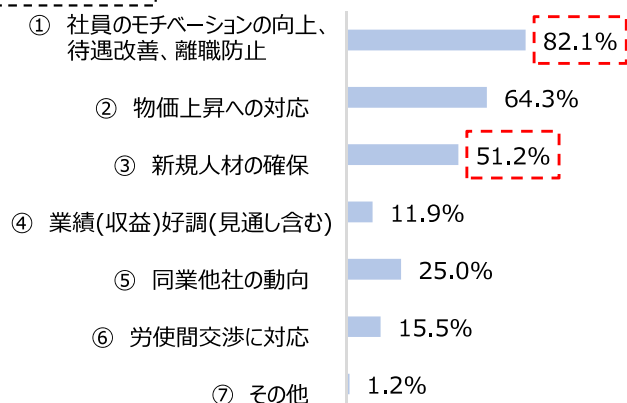


- 定昇は例年通りだが、ベアは'23年度は高い率で実施（情報通信機械器具）
- 初任給・若手社員の給与の改定・増額等（生産用機械）
- 原材料やエネルギー費用などコストアップでベアまでには至らず、定期昇給のみ実施（食料品）

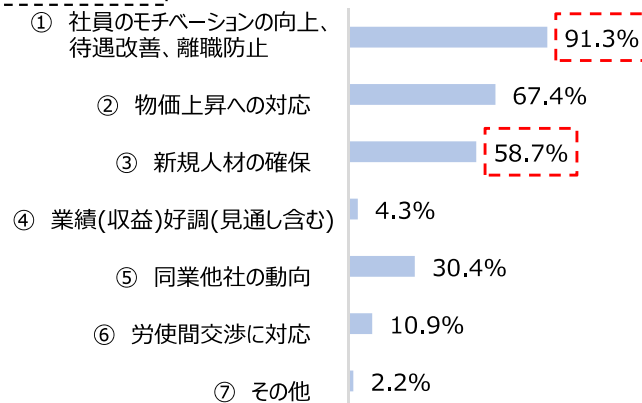
2023年度に賃金引上げを「実施する」理由（最大3項目まで回答）

回答社数：84社（不明・未回答2社除く） 製造46社、非製造38社

全産業

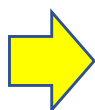


製造業



- 人手不足の状況であり、離職防止を目的とする面が大きい。また人材確保のため、新卒給与も増額している（生産用機械器具）
- 物価上昇への対応もあるが、若手従業員の定着を図る上でも賃金引上げが必要と考えている（自動車部品）
- 第一に社員のモチベーション向上や離職防止の観点から、業績に関係なく昇給を実施する方向で考えている（はん用機械器具）

【出所】R5.4.25北陸財務局「北陸管内の経済情報（全国財務局長会議資料）」

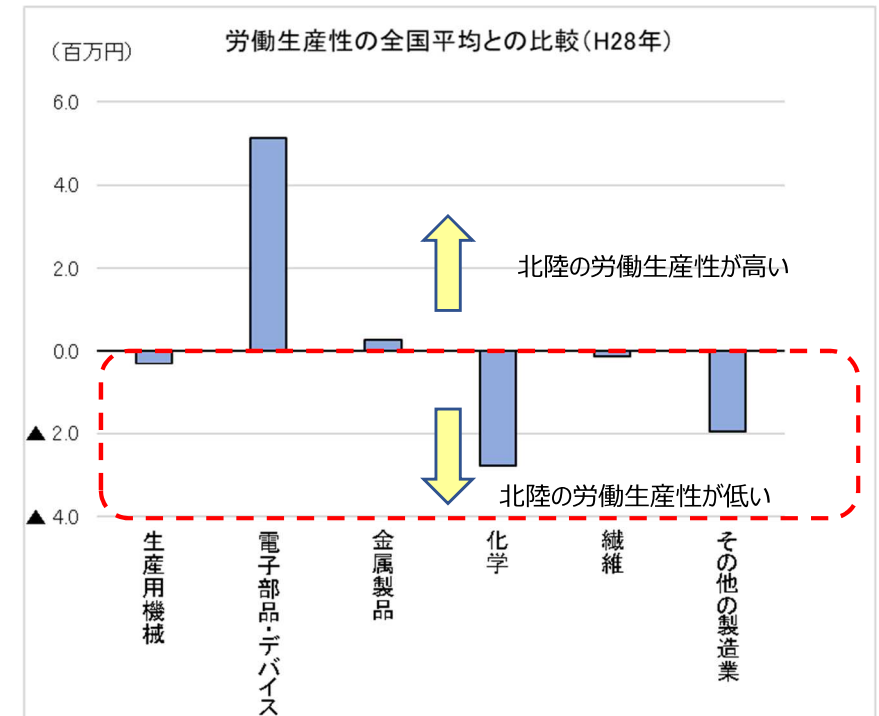
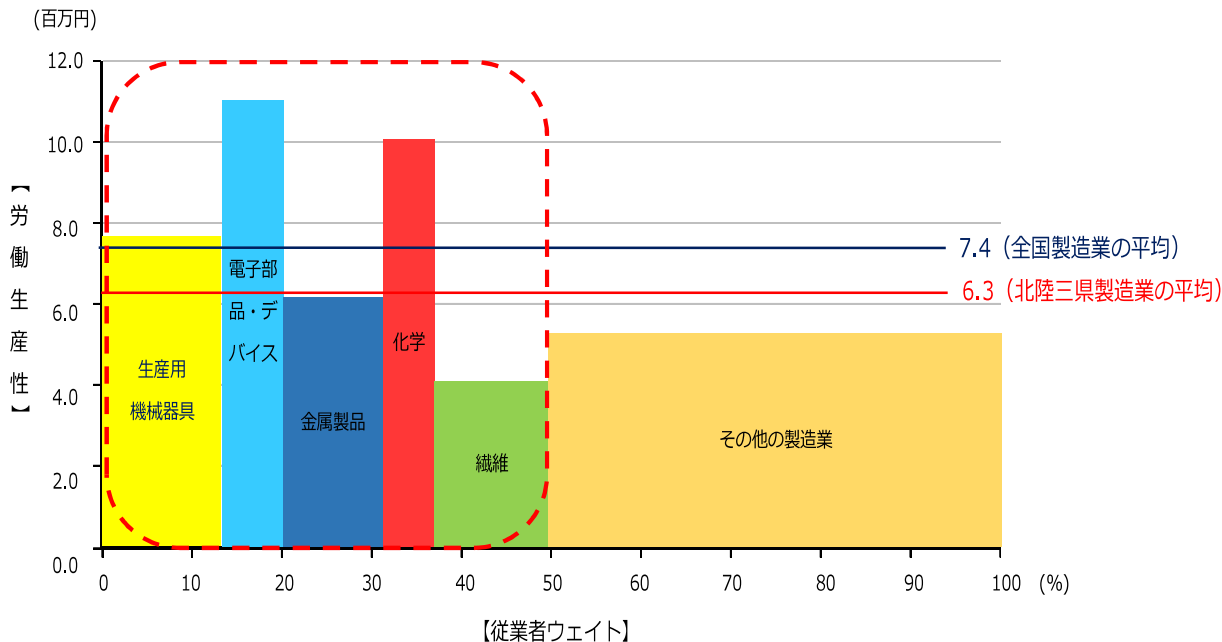


多くの企業で人材確保やつなぎとめの対応を余儀なくされているが、労働力人口が減少する中では、地域としての抜本的な解決とはならない。

2-3. 北陸地域の製造業の労働生産性（業種別・全国比）

北陸地域の製造業の労働生産性は、全国製造業の平均を下回っている。
さらに、生産性の高い業種についても、同業種の全国平均を下回っているものがあり、概して労働生産性は低いものとなっている。

製造業における産業構造と労働生産性（北陸三県）
（H28年）



【出所】総務省・経済産業省「平成28年経済センサス－活動調査」を再編加工
（注）労働生産性＝付加価値額÷従業者数



労働集約型業種が多いことに加え、資本集約型業種でも全国同業種に比して労働生産性が低いことから、省力化、付加価値向上等の労働生産性改善・向上の余地が大きいと考えられる。

3. 労働生産性向上に向けた概念図

人手不足が進む中で、継続的な企業活動による経済の好循環を目指すためには、人手不足対応や付加価値額の増加などに取り組み、労働生産性を向上していくことが不可欠となっている。

【人材確保】+ 労働生産性の向上

労働生産性 =

アウトプット
(付加価値額)

インプット
(労働投入量)

アウトプットの増加

- 新規分野への参入等による量的拡大
- 高付加価値化による質的向上
- 自社製品の正当な評価への働きかけ 等

○先端技術の活用等

- 省力化投資
- 人材育成 等

インプットの改善



インプット、アウトプット双方の取組によって、労働生産性は一層の向上が期待される。

4. 労働生産性向上に向けた取組（企業の声）①

人材確保

採用の工夫

- ・ジョブ・リターン制度を設け、退職者に声掛けして希望があれば採用（食料品）

職場環境の改善

- ・社長と社員の1on1ミーティングを実施し、意見・提案を積極採用（電子部品・デバイス）
- ・快適に作業を行うため、工場の寒暖に応じた高機能作業着を支給（木材・木製品）

賃金の改善

- ・生産効率化等により収益を確保し、年3回以上の賞与を支給（生産用機械）

残業削減

- ・高性能機械の導入や多能工化等により残業削減（生産用機械）

インプットの改善に向けた取組

各企業は省力化投資や人材育成に向け、積極的に取り組んでいる。

省力化投資

機械・情報化投資

- ・機械にセンサーを取り付け稼働状況等を可視化し、オペレーター半減を実現。新たに生み出された人員を品質検査部門や開発部門に配置（電子部品・デバイス）

専門人材の登用

副業人材の活用

- ・県のマッチング事業(交流会)に参加し、人事制度見直しのため副業人材を採用・活用（化学）

人材育成

スキル向上の支援

- ・資格取得支援として専用機材のある研修スペースを整備（電子部品・デバイス）
- ・海外店舗との会議が多いため、英語レッスンを勤務時間中に開催（その他製造）
- ・自らキャリアを積み上げてもらうため、社長含めリスキングに取り組む（化学）

技術伝承

- ・品質管理のため工場内にウェブカメラを導入。映像を保存し、熟練工の技の習得にも活用（生産用機械）
- ・紙マニュアルを動画化し、作業工程をVRで体験（金属製品）

4. 労働生産性向上に向けた取組（企業の声）②

アウトプットの増加に向けた取組

量的拡大

新規分野への参入

- ・自社の技術力を活かし、成長が見込まれる電気自動車部材の開発にチャレンジ（繊維）

販路拡大

- ・専門人材を採用し、海外展開を更に強化（電子部品・デバイス）
- ・地域の企業とコラボ商品を開発。販路を共有し、マーケットを拡大（食料品）
- ・利用者の利便性と売上向上のため、EC(電子商取引)を拡大（食料品）



質的向上(高付加価値化)

研究開発 ビジネスモデルの見直し

- ・受託製造からの脱却を目指し、研究開発に注力、体制構築（化学）
- ・高機能加工技術を確立させ、新たな主力事業を創出（繊維）
- ・包装技術を高め、品質を維持しながら賞味期限を延ばし、海外展開を促進（食料品）

連携強化

- ・地元の企業や大学と連携し、各社の強みとなる技術工程を活かしながら、高品質製品を共同開発（繊維）



製品の正当な評価

営業力・交渉力

- ・多品種・少量・短納期生産によって同業他社との差別化を図り、代替えの利かないサプライチェーンとして確立（生産用機械）
- ・営業支援室を新設し、ベテラン職員が若手職員の営業力向上に向け指導（卸売(医薬品)）
- ・価格交渉する上で取引先の信頼を得るため、認証を取得（繊維）
- ・利益の薄い仕事は断るなど、下請けであっても顧客を選ぶ姿勢を示している（生産用機械）

⇔・顧客を選ぶためには交渉力も大切だが、他社にはない技術力がなければ交渉のカードは切れない（繊維）



5. 北陸地域における現状と課題

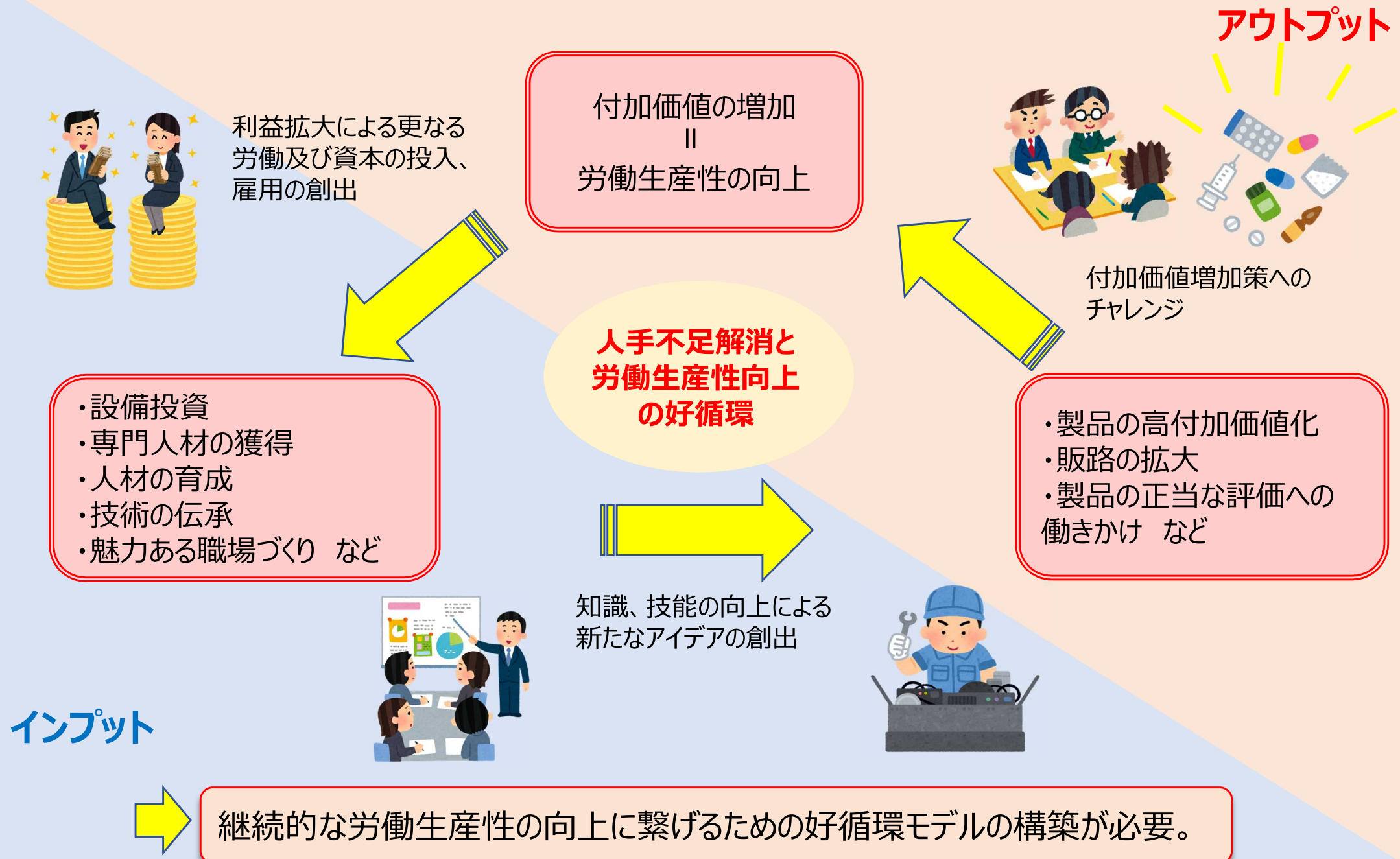
課題

- ◆ 北陸地域は、産業構造では第二次産業（製造業等）の構成比が全国に比べ高く、「ものづくり」が盛んな地域。こうしたなか、製造業の人手不足感は強く、人材の確保などが課題となっている。これらを克服しながら、労働生産性を高め、地域の産業を維持、発展させていく必要がある。

現状

- ◆ 北陸地域の製造業は、労働装備率が低く、人手を要する「労働集約型」に位置付けられる。
- ◆ 北陸地域は、有効求人倍率が全国と比べて高い傾向にあり、有効求人数はコロナ禍での落込みから戻りつつある一方で、求職者数は横ばいのため、人手不足感は強まっている。
- ◆ 北陸地域は女性及び高齢者の労働力率が高いため、今後の労働供給余力が乏しい。
- ◆ 人手不足に加え、物価高騰が進む中で、人材確保（離職防止）のために北陸の製造業も待遇改善に努めている。
- ◆ 北陸地域の製造業の労働生産性は、全国製造業の平均を下回っている。北陸では、委託加工等に従事する企業が多く、売上高の低さが労働生産性の低さにつながっているのではないかと指摘もある。
- ◆ 人手不足が進む中で、継続的な企業活動による経済の好循環を目指すためには、人手不足対応や付加価値額の増加などに取り組み、労働生産性を向上していくことが不可欠となっている。
- ◆ 企業ヒアリングでは、労働生産性の向上のために「省力化投資」「人材育成」といった労働投入量の効率化への取組のほか、「量的拡大」「質的向上（高付加価値化）」「製品の正当な評価」といった付加価値向上に向けた取組など、インプット・アウトプット双方から労働生産性の向上を目指す動きがみられた。

6. 労働生産性向上の好循環モデル



7. ご議論いただきたい事項

1. 人手不足の解消のためには、設備投資による生産の効率化だけでなく、人材育成や離職防止につながるよう、職場環境を充実させ、人材の質的向上を目指していくことも重要ではないか。具体的にどのようにすべきか。
2. 付加価値を増加させるためには、
 - ①設備投資による効率化や人材の質的向上
 - ②研究・開発部門や営業部門へ人員を積極的に投入などにより、新規分野への参入や製品の高付加価値化等に取り組んでいくことが重要ではないか。他にどのような付加価値の増加策が考えられるか。
3. 製品の質や技術力を高めるだけでなく、その価値を認めてもらい、価格に反映されるよう営業力や交渉力の向上も重要ではないか。具体的にどのようにすべきか。
4. これらの取組を継続的に実践していくことで「生産性向上の好循環」を構築することが重要ではないか。具体的にどのようにすべきか。