



地域の特徴的な動き

- I. 最近の九州財務局管内の経済情勢
- II. 九州財務局管内における「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」について



【熊本】



【大分】



【宮崎】



【鹿児島】



【名瀬】

令和7年4月
九州財務局

I. 最近の九州財務局管内の経済情勢

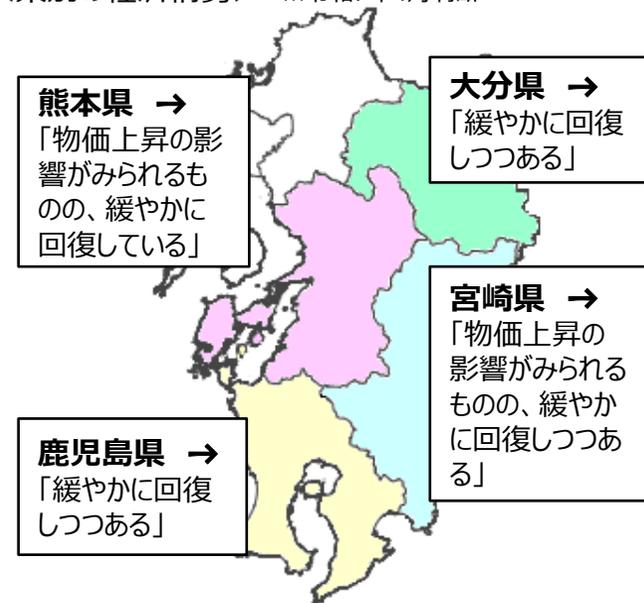
	前回（7年1月判断）	今回（7年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	物価上昇の影響がみられるものの、回復しつつある	物価上昇の影響がみられるものの、回復しつつある	➡	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人消費は、物価上昇の影響がみられるものの、回復しつつある。 ○ 生産活動は、一部に弱さがみられており、横ばいの状況にある。 ○ 雇用情勢は、持ち直している。

〔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、回復していくことが期待される。ただし、物価上昇、通商政策などアメリカの政策動向、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（7年1月判断）	今回（7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、回復しつつある	物価上昇の影響がみられるものの、回復しつつある	➡
生産活動	横ばいの状況にある	横ばいの状況にある	➡
雇用情勢	持ち直している	持ち直している	➡
住宅建設	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	⬇

＜県別の経済情勢＞ ※令和7年4月判断



（注）7年4月判断は、前回7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. 九州財務局管内における「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」について

1. 賃上げの動向

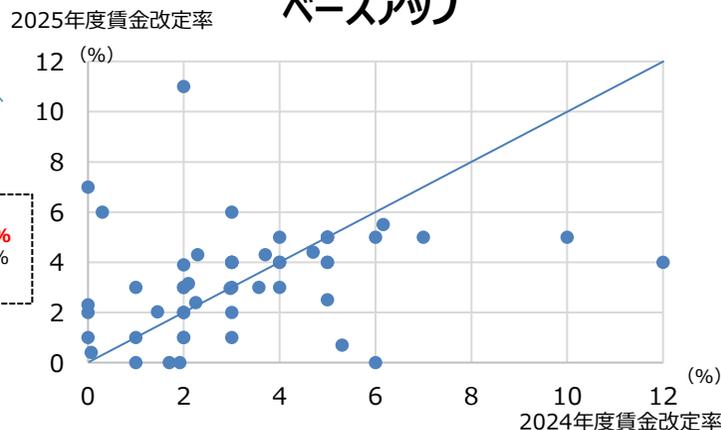
(1) 2025年度の賃上げ状況等

- ◆ 調査期間：令和7年3月中旬～4月上旬
- ◆ 調査対象：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（95社）
- ◆ 注意事項：小数点第1位を四捨五入しているため、構成比の合計が100%にならない場合がある。

- 2025年度にベースアップを行う企業は71%、定期昇給を行う企業は89%となっており、賃上げに前向きな姿勢がみられる。
- 2024年度と2025年度の賃金改定率をみると、ベースアップについては企業間にバラツキがみられる一方、定期昇給については企業間のバラツキが小さい。また、ベースアップの改定率を業種別にみると、非製造業において企業間のバラツキがより大きい。

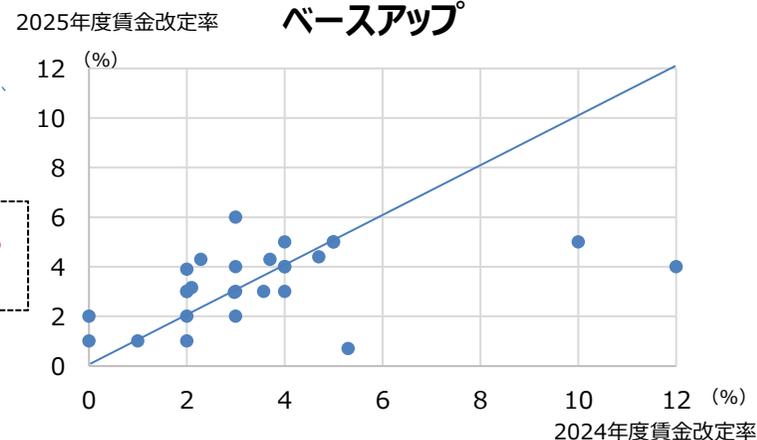
全産業

ベースアップ



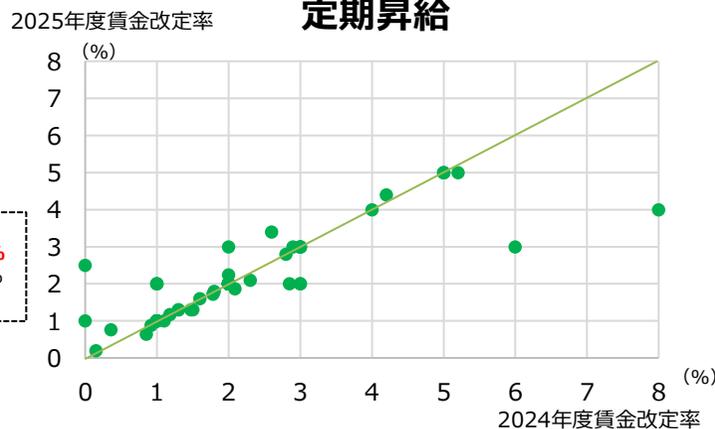
製造業

ベースアップ



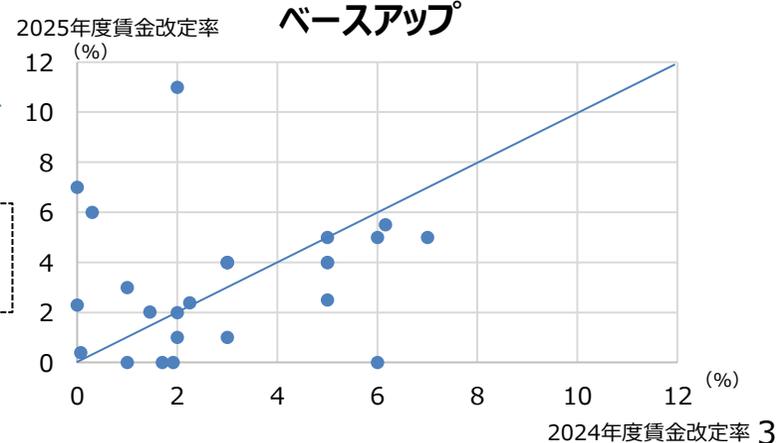
全産業

定期昇給



非製造業

ベースアップ



Ⅱ. 九州財務局管内における「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」について

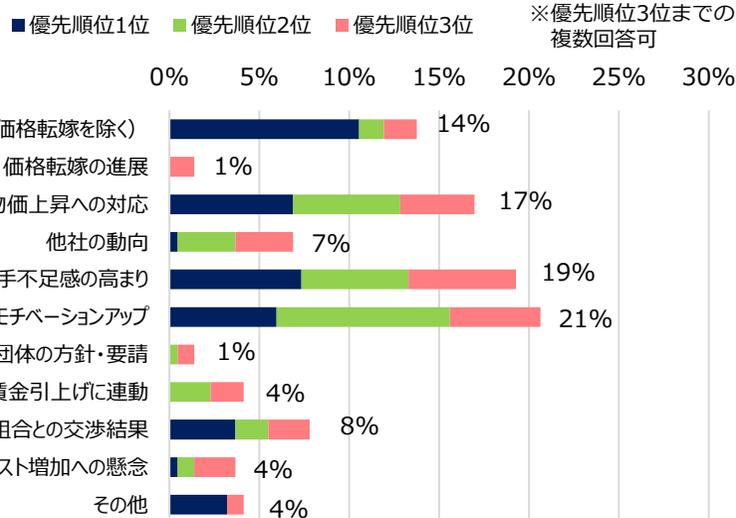
(2) 2025年度の賃金改定率に影響を与えた要素と賃上げに重点を置く年齢層

- 賃金改定率（ベースアップ）に影響を与えた要素をみると、最も優先する要素としては「自社の業績・生産性」が多く、優先順位1位から3位までを合わせると「人材流出防止、従業員のモチベーションアップ」、「新卒獲得競争の激化、人手不足感の高まり」が多い。
- 「新卒採用（初任給の引上げ）」、「若年層（～30代前半）」に賃上げの重点を置く企業が多いが、「年齢層を問わず一律に賃上げを行っている」とする企業も多い。

全産業

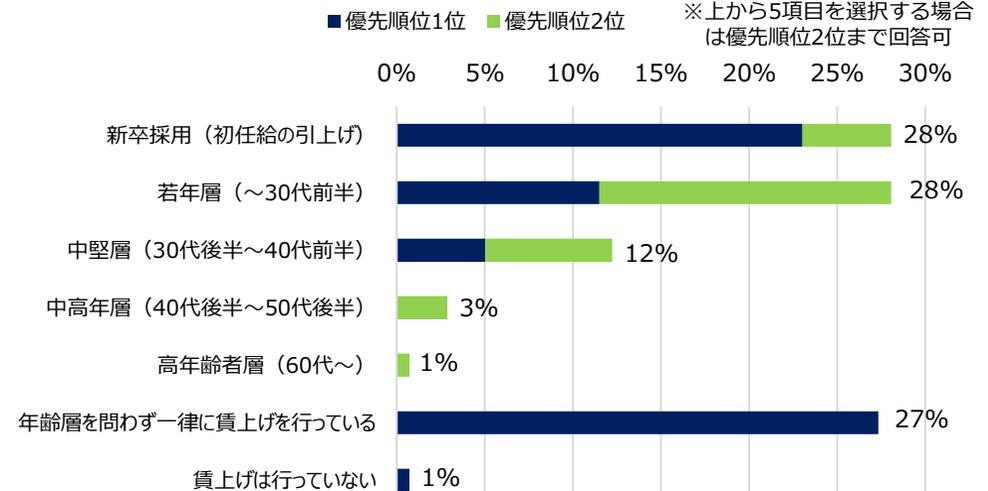
賃金改定率に影響を与えた要素 (ベースアップ)

有効回答社数：84社



特にどの年齢層の賃上げに重点を置いているか

有効回答社数：94社



【自社の業績・生産性】

（生産用機械）ベースアップは自社の業績と物価上昇を踏まえ実施の方向。
（卸売）なるべく昇給やベースアップで社員へ還元をしたいと考えているが、財源がないとできないので、業績の好調を維持することが重要。

【物価上昇への対応】

（食料品）物価上昇が顕著であるため、ベースアップせざるを得ない。

【新卒獲得競争の激化、人手不足感の高まり・人材流出防止、従業員のモチベーションアップ】

（輸送用機械）賃上げの要素としては、人材獲得と人材流出防止が大きい。最近では社員が転職しやすい環境になってきており、業界問わず、別の業種に人材が流出することもある。
（建設）初任給を上げ、それに伴い全体の賃金も上げる必要が出てくる。業績がよほど悪くない限り賃金アップは避けられない。

【新卒採用・若年層・中堅層】

（業務用機械）初任給を大幅アップさせる企業が増えているなか、学生などの動向を分析すると処遇面は判断材料の優先順位が高い。同じような分野の企業と競争力を維持できるよう初任給引上げは重要。

（建設）新卒獲得競争や建築・土木技術者獲得競争が激化しているため、新卒や働き盛りの世代の賃上げに重点を置いている。

（陸運）過去2年間は若年層の離職防止と採用強化を重視して若年層に手厚くベースアップを行ったが、今回は中堅層のモチベーションアップや実績に重点を置いた賃上げを実施。

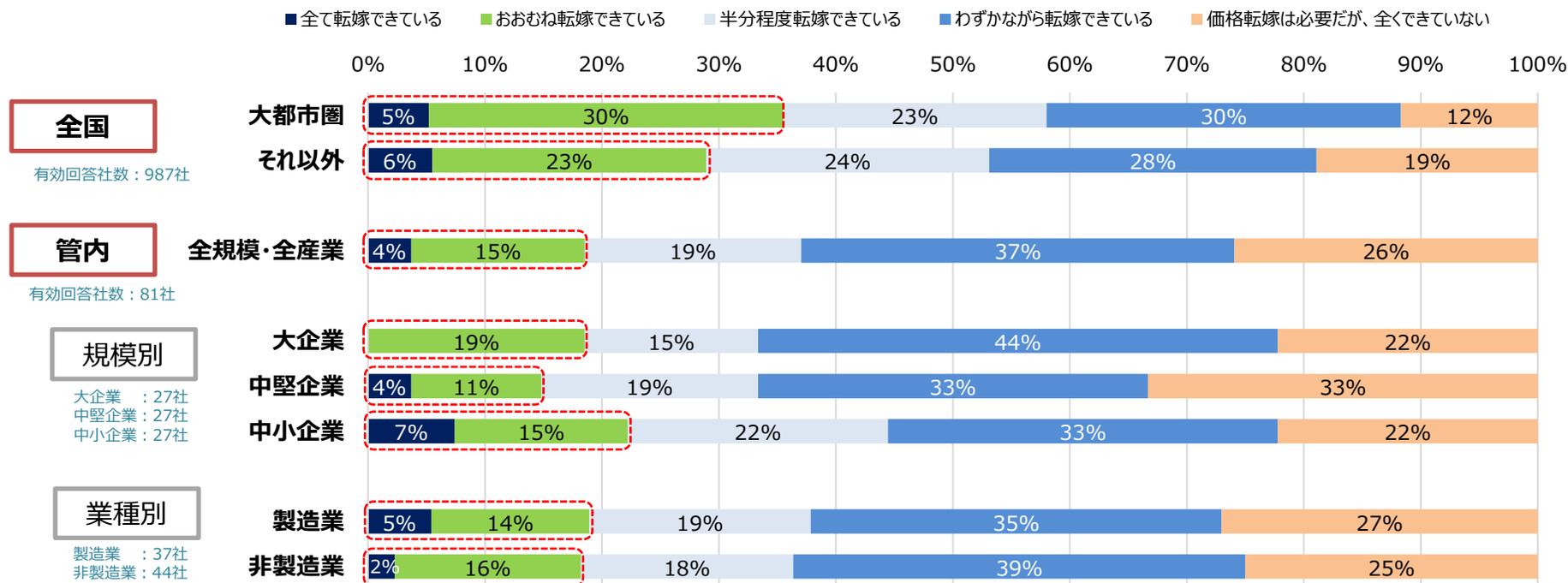
【年齢層を問わず一律に賃上げ】

（食料品）昨今の物価やエネルギー価格高騰の影響に配慮し、年齢、雇用形態を問わず、一律に賃上げを行っている。

2. 価格転嫁の状況と持続的な賃上げに向けて

(1) 賃金の上昇分をどの程度価格転嫁できているか

- 管内における賃金上昇分の価格転嫁については、全国の大都市圏やそれ以外の地域と比べ「全て転嫁できている」「おおむね転嫁できている」の割合が低く、価格転嫁の進展が緩やかな傾向がみられる。



(※) ここでいう大都市圏とは、東京都内と政令指定都市（札幌市、仙台市、横浜市、川崎市、さいたま市、千葉市、相模原市、新潟市、名古屋市、浜松市、静岡市、大阪市、神戸市、京都市、堺市、広島市、岡山市、福岡市、北九州市、熊本市）を指す。

【おおむね転嫁できている】

(鉄鋼) 競合との関係もあり価格転嫁は簡単ではないが、エネルギー価格や人件費の上昇という背景もあり、製品の市場価格は上昇傾向にある。

(小売) 賃上げを行っているなか、利益率の確保も必要のため価格転嫁している。一方、商品価格上昇により客足が遠のかないよう、目玉商品を安く提供するなど工夫している。

【半分程度転嫁できている】

(窯業・土石製品) ゼネコンからの下請けの立場では、競合企業もあることから、コスト上昇の根拠となる具体的なデータに基づく価格交渉は難しく、物価やエネルギー価格の上昇を背景とした価格転嫁への理解を求めているのが現状。

【わずかながら転嫁できている】

(食料品) 製品については全量親会社の買上げとなっており、タイムリーな価格転嫁は困難。

(宿泊) 材料費・人件費の高騰に対する理解が市場に浸透してきており、同業他社の価格も勘案して価格転嫁を行っているが、まだわずかである。競争力と利益率の向上を目指す、価格に対する市場の反応は厳しい面もある。

【価格転嫁は必要だが、全くできていない】

(卸売) 昨今はドラッグストアやスーパー、ディスカウントストアなどが乱立し、メーカーの値上げを転嫁した見積を出しても受け入れてもらえず、取引を打ち切られる場合もあるため妥協して納品せざるを得ない。

Ⅱ. 九州財務局管内における「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」について

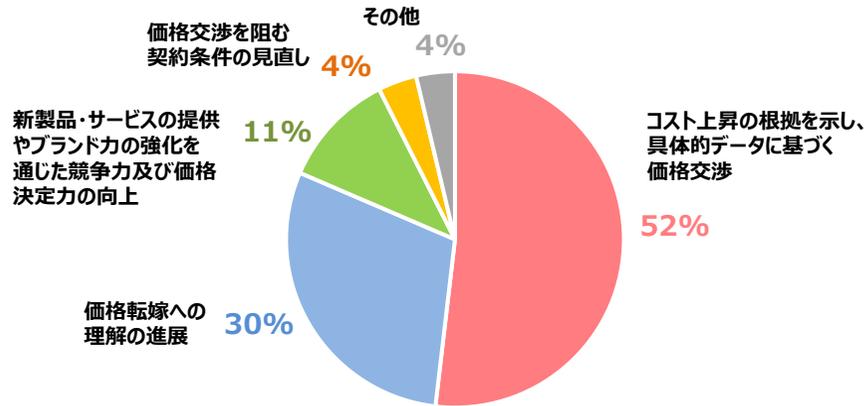
(2) これまでの価格転嫁を可能とした背景・理由と今後の課題

- これまでの価格転嫁を可能とした背景・理由について、製造業では「コスト上昇の根拠を示し、具体的データに基づく価格交渉」が大半を占める一方、非製造業では「価格転嫁への理解の進展」が大半を占める。
- 今後の課題について、製造業では「価格転嫁への理解の進展」が多く、非製造業では「新製品・サービスの提供やブランド力の強化を通じた競争力及び価格決定力の向上」が多い。

価格転嫁を可能とした背景・理由

製造業

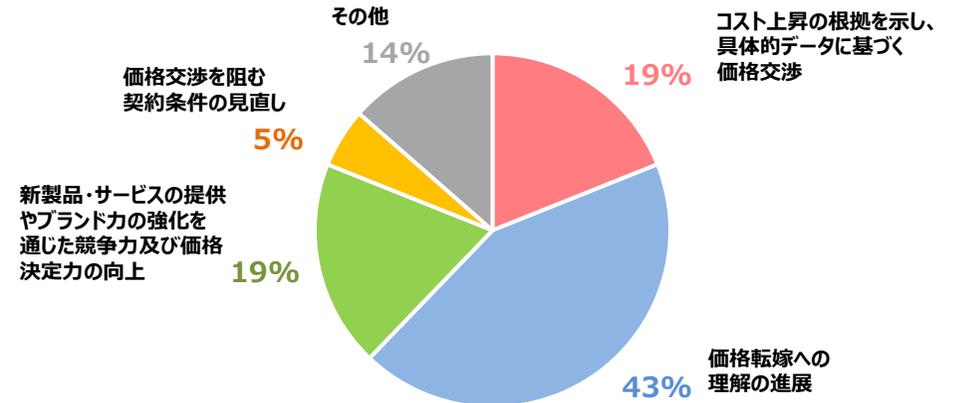
有効回答社数：
(1)で価格転嫁できていると回答した27社



今後の課題

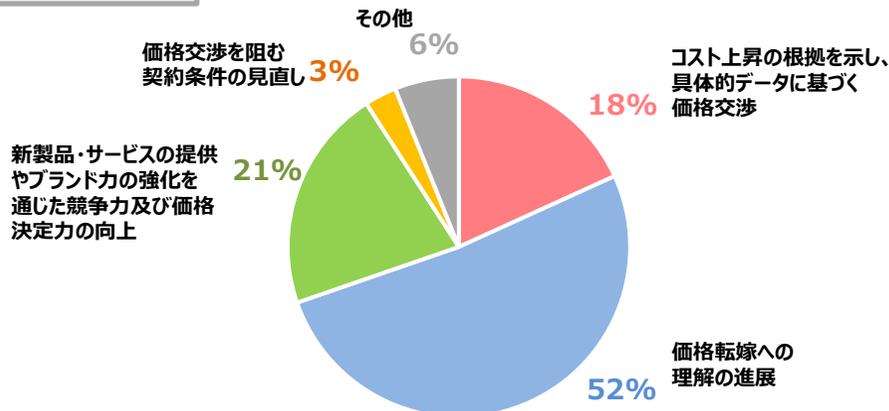
製造業

有効回答社数：37社



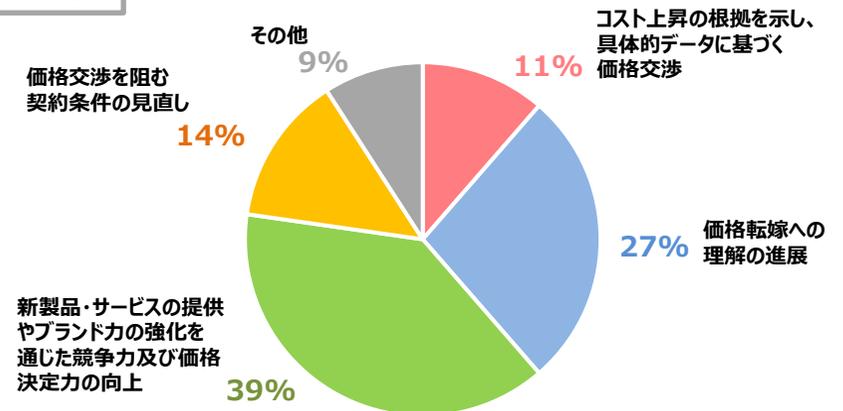
非製造業

有効回答社数：
(1)で価格転嫁できていると回答した33社



非製造業

有効回答社数：44社



賃上げを投資と位置づけ、量と質の向上で賃上げ原資の確保に取り組む



セブンフーズ(株)

【本社】 熊本県菊池郡大津町
 【資本金】 2,200万円
 【従業員数】 64名（2025年4月現在）
 【設立】 1992年（創業1970年）

【企業概要】

- 熊本県内で最大規模の養豚農場を運営する養豚生産法人。県内に5つの農場を有しており、常時2.5万頭を飼育し、年間5万頭の肉豚を出荷
- アニマルウェルフェア（動物愛護）の観点から、ICTタグを利用した群飼による母豚管理システムを採用し、母豚を柵に閉じ込めないフリーストール飼育などの取組を行っている

賃上げに対する当社のスタンス

過去の若手従業員の大量離職や近年の人材獲得競争の激化

➔ 人材の確保や長期的な定着に向けた取組の重要性を認識

人件費をコストではなく先行投資と捉え、外的要因（物価や労働市場の変化）に応じた賃上げを継続していく

養豚業における取引価格の決定要因とコスト環境

- 取引価格はコストに関係なく**市場の需給**によって決定
- 牛と異なり、ブランド化などにより**付加価値を高めたとしても、取引価格に対するプレミアムは僅少**
- 飼料や資材、光熱費など様々な**コスト上昇**が収益を圧迫

➔ **コスト上昇分を価格転嫁することが困難**

持続的な賃上げに向けた今後の課題

- 資材や建築コストの上昇が著しく、維持更新や生産拡大のための設備投資は大きな負担となっている

➔ **実情に合った補助金制度など、行政のサポートが必要**

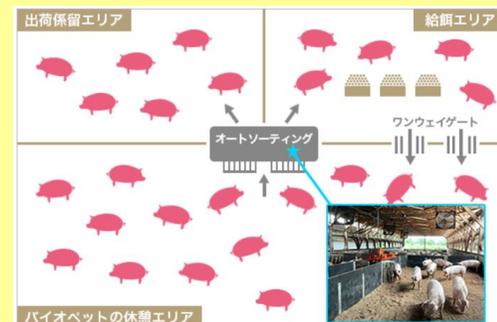
- コストや付加価値を踏まえた適正価格で取引ができるような市場環境の整備

賃上げ原資確保（収益力強化）のための取組

量と質の向上による売上げの増加

売上げを伸ばすには、**出荷頭数・出荷体重を増やす**ことが必要

- **豚舎新設**による飼育頭数の拡大
スケールメリットを活かした生産性向上も図られる
- **ICTタグや自動給餌システム**による母豚の健康管理、肥育のばらつきの抑制
- **オートソーティング**（餌を食べるときに通過するソーターで体重を自動計測し、出荷体重に達した豚だけを仕分けするシステム）による出荷の均一化、品質の安定化



<オートソーティングシステム>

資源循環型農業と生産性向上の取組

- 輸入飼料の高騰に対し、**資源循環型農業で国産飼料の割合を高める**ことでコスト削減
➔ 食品工場から出る食品残渣（パンくずなど）や自社堆肥で栽培する子実とうもろこしなどを原料とした国産飼料を自社生産
- 自動洗浄ロボット等の最新設備や効率的な動線などを備えた豚舎整備による省力化



<資源循環型農業（国産飼料の生産）>



賃上げの状況

- 毎年、定期昇給を実施
- 2023年度、2025年度ベースアップを実施

派遣から請負への転換により、価格転嫁・事業の高付加価値化を推進



【本社】 熊本県熊本市
 【資本金】 5,000万円
 【従業員数】 1,143名（2024年9月現在）
 【設立】 1999年9月

【企業概要】

- 技術者を主とした人材派遣業として創業し、現在は「総合エンジニアリング企業」として、エンジニアリング（半導体製造装置を中心とした製造請負）とシステムインテグレーション（ITインフラなどの構築・運用・保守などの請負）の2つの事業領域を中心としたサービスを展開
- 2022年、東京証券取引所 TOKYO PRO Marketに株式を上場

当社の強みと課題

〔強み〕 人材派遣を通じて、様々な企業とパートナーシップを形成し、派遣先の製造を習得することにより、**技術力が向上**

〔課題〕 人材派遣は**価格交渉が困難**な業種であり、技術力の向上が収益につながりにくい

〔人材派遣は「労働力の提供」を目的とするのに対し、請負は「成果物の完成」を目的とし、成果物に対して報酬が設定されるため、収益が安定しやすいなどの特徴〕



派遣から請負を中心としたビジネスモデルへの転換

取引先企業における製造工程を当社が請負

- 技術力を背景とした**適正な価格設定**が可能に
- より付加価値の高い事業の**受注**が可能に
- 指揮命令系統を自社が担うことで、**チーム力を活かした効率的な業務遂行**や、マネージャーなどの**管理職の登用（高い賃金の設定）**が可能に



技術力の見える化による請負の推進

技術者の力量を客観的に示す「**力量評価表**」を活用



- 技術者の**労務費の根拠を示す**ことで、**価格交渉に説得力**を持たせる
- 取引先企業の機密性の高いプロジェクトを請け負う**技術力や経験値を示す**ことで、**付加価値の高い事業の受注**につながる



組織

- ・取引先からの信頼の獲得
- ・付加価値の高い事業の受注
- ・価格交渉力の強化

高度なプロジェクトへの参加

社員 (技術者)

- ・スキルアップ、管理職登用
- ・賃金上昇（人事評価に反映）
- ・モチベーション向上



人材の高度化、ノウハウの蓄積

収益力強化、賃上げ原資の獲得



賃上げの状況

- 毎年、定期昇給を実施
- 2023年度ベースアップを実施（物価や経済情勢を踏まえ判断）

持続的な賃上げに向けて

取引先企業とのパートナーシップを強化し、

- コストのうち最も多くを占める**労務費の価格転嫁**
- 高度な技術力が必要な**付加価値の高い事業の受注拡大**

の2つの軸で収益力の強化に取り組んでいく