

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. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

令和4年1月25日

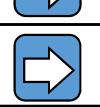
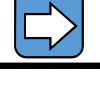
四 国 財 務 局

I. 最近の四国財務局管内の経済情勢

	前回（3年10月判断）	今回（4年1月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい状況にあるなか、持ち直しに向けたテンポが緩やかになっている （6期ぶり下方修正）	新型コロナウイルス感染症の影響がみられるものの、持ち直しつつある （5期ぶり上方修正）		個人消費は、スーパーが堅調であるほか、コンビニエンスストアや観光等が持ち直しつつあることから、全体としては、感染症の影響がみられるものの、持ち直しつつある。生産活動は、電気機械、汎用・生産用機械で持ち直しのテンポが緩やかになっており、輸送機械で弱含んでいることから、全体としては持ち直しのテンポが緩やかになっている。雇用情勢は、感染症の影響がみられるものの、緩やかに持ち直しつつある。

〔先行き〕

先行きについては、感染対策に万全を期し、経済社会活動を継続していく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直していくことが期待される。ただし、感染症による影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。

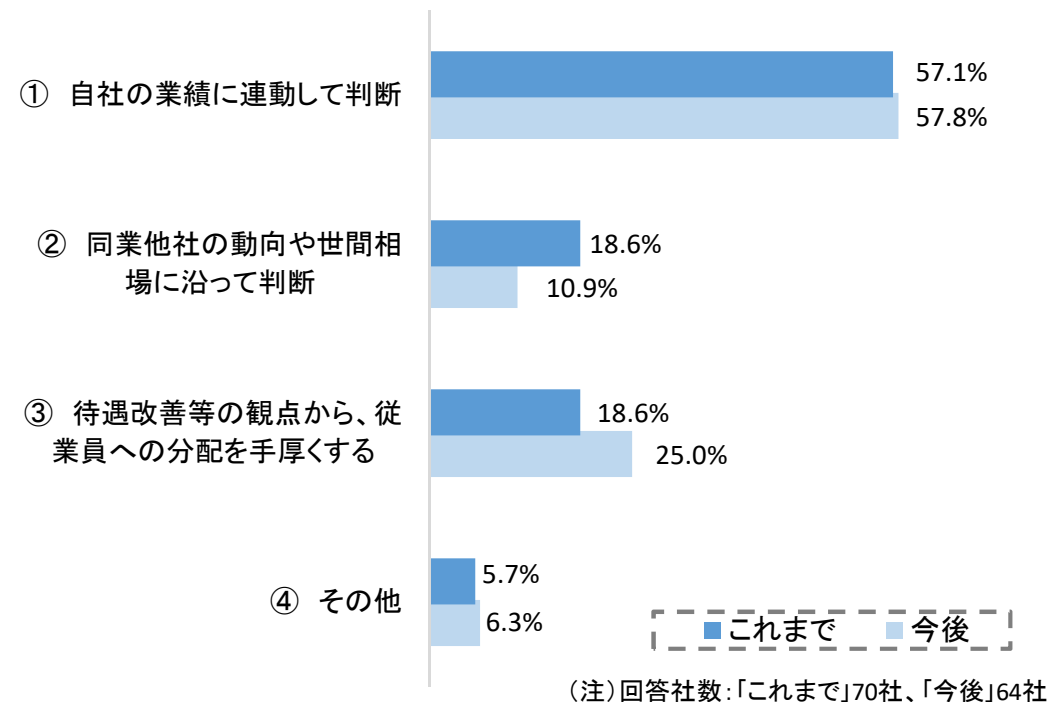
	前回（3年10月判断）	今回（4年1月判断）	前回比較
個人消費	感染症の影響がみられるなか、足踏みの状況にある	感染症の影響がみられるものの、持ち直しつつある	
生産活動	一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している	持ち直しのテンポが緩やかになっている	
雇用情勢	一部に底堅さがみられるものの、感染症の影響により、弱い動きとなっている	感染症の影響がみられるものの、緩やかに持ち直しつつある	
公共事業	前年度を上回っている	前年度を下回っている	
住宅建設	前年を上回っている	前年を上回っている	
設備投資	3年度は前年度を上回る見込み	3年度は前年度を上回る見込み	
企業収益	3年度は増益見込み	3年度は増益見込み	

※ 4年1月判断は、前回3年10月判断以降、4年1月に入ってから足下の状況までを含めた期間で判断している。

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

- 人件費総額の決定方法は、これまで及び今後とも、「①自社の業績に連動して判断」との回答が最も多かった。今後重視する考え方では「③待遇改善等の観点から、従業員への分配を手厚くする」に変更する企業もみられた。
- 従業員の給与制度については、これまで及び今後とも、「①職能給を重視」との回答が最も多く、「③職種・採用区分によって、職能給・職務給を使い分けている」が続いた。今後重視する考え方では「②職務給を重視」に変更する企業もみられた。

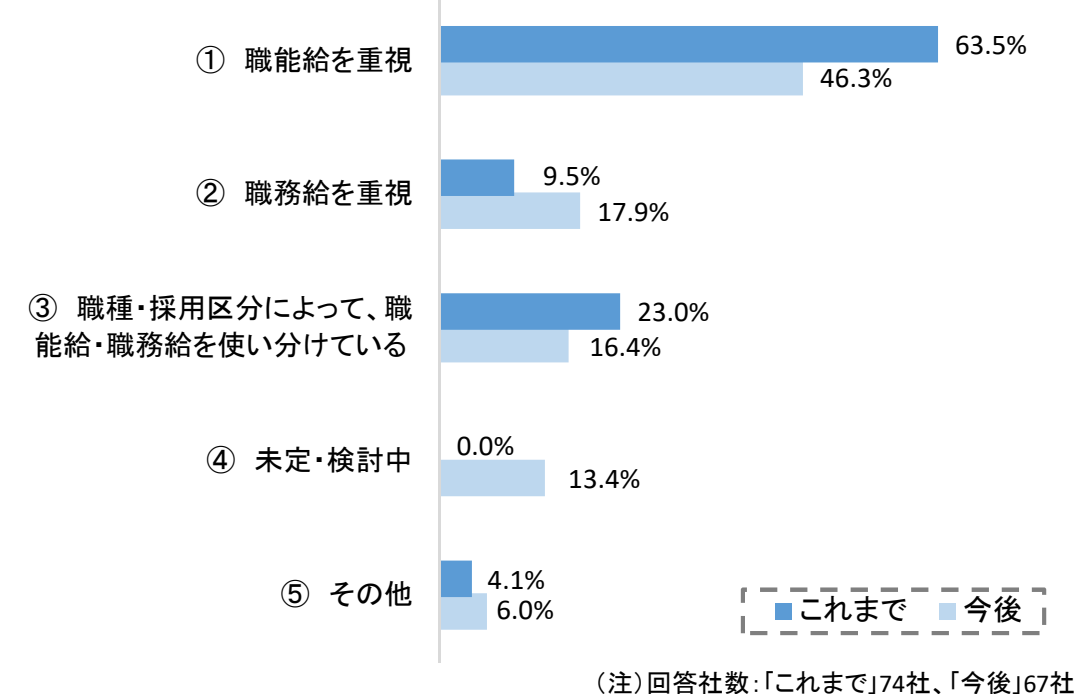
1. 人件費総額の決定方法



【企業の声】

- (これまで①⇒今後①) 会社の業績を基本とした上で、貢献度、評価の高い社員については賞与・一時金の上乗せ、昇格などにより公平性を確保。【食料品】
- (これまで③⇒今後③) 研究開発や営業などの人材が不足しており、長く勤めてもらうためにも待遇面の改善を重視。【その他の製造】
- (これまで②⇒今後③) 社員の意欲向上や人材確保の観点から、株主や社員への利益の分配の在り方を検討していく。【情報通信機械】

2. 従業員の給与制度



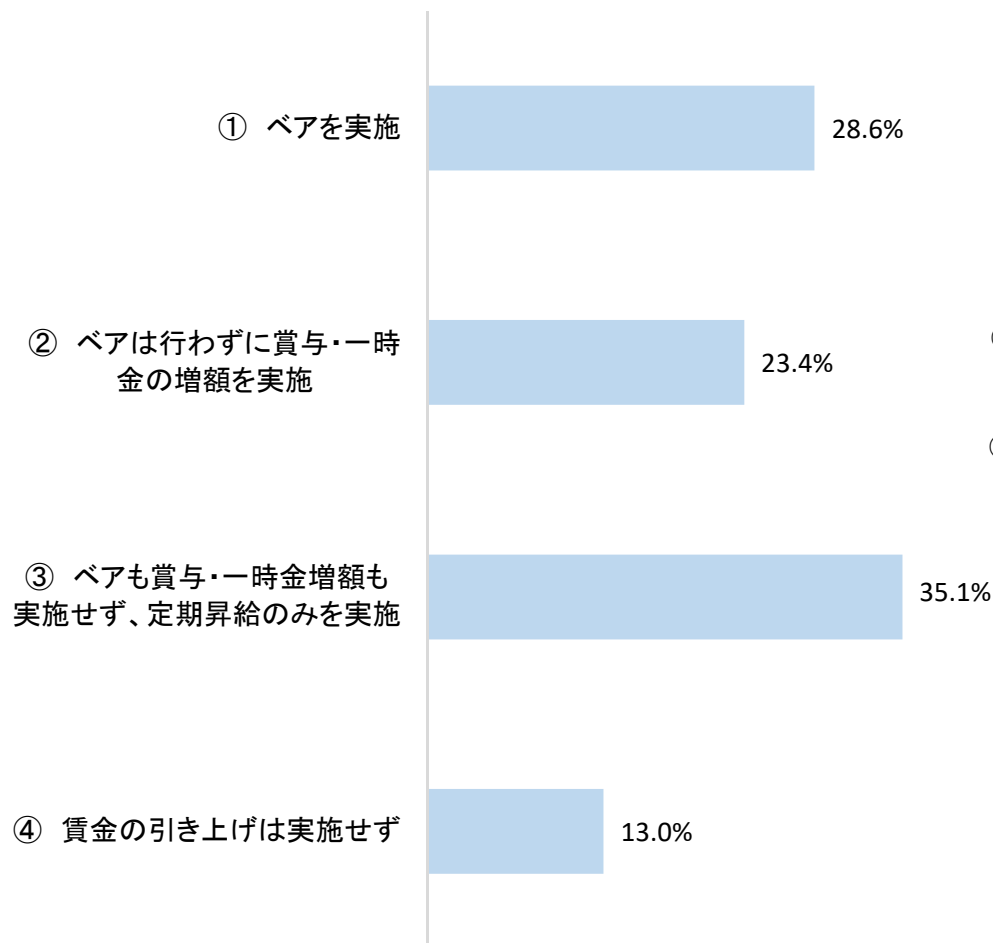
【企業の声】

- (これまで①⇒今後①) 勤続年数や役職を重視するなかで、成果給も取り入れている。【小売】
- (これまで①⇒今後②) 現在はメンバーシップ型(職能給)雇用であるが、一部の職種でジョブ型の雇用体系を検討。【電気機械】
- (これまで①⇒今後②) 人材不足、働き方の多様性に対応していくためには、職務給が重要と考え、見直しを検討していく予定。【はん用機械】

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

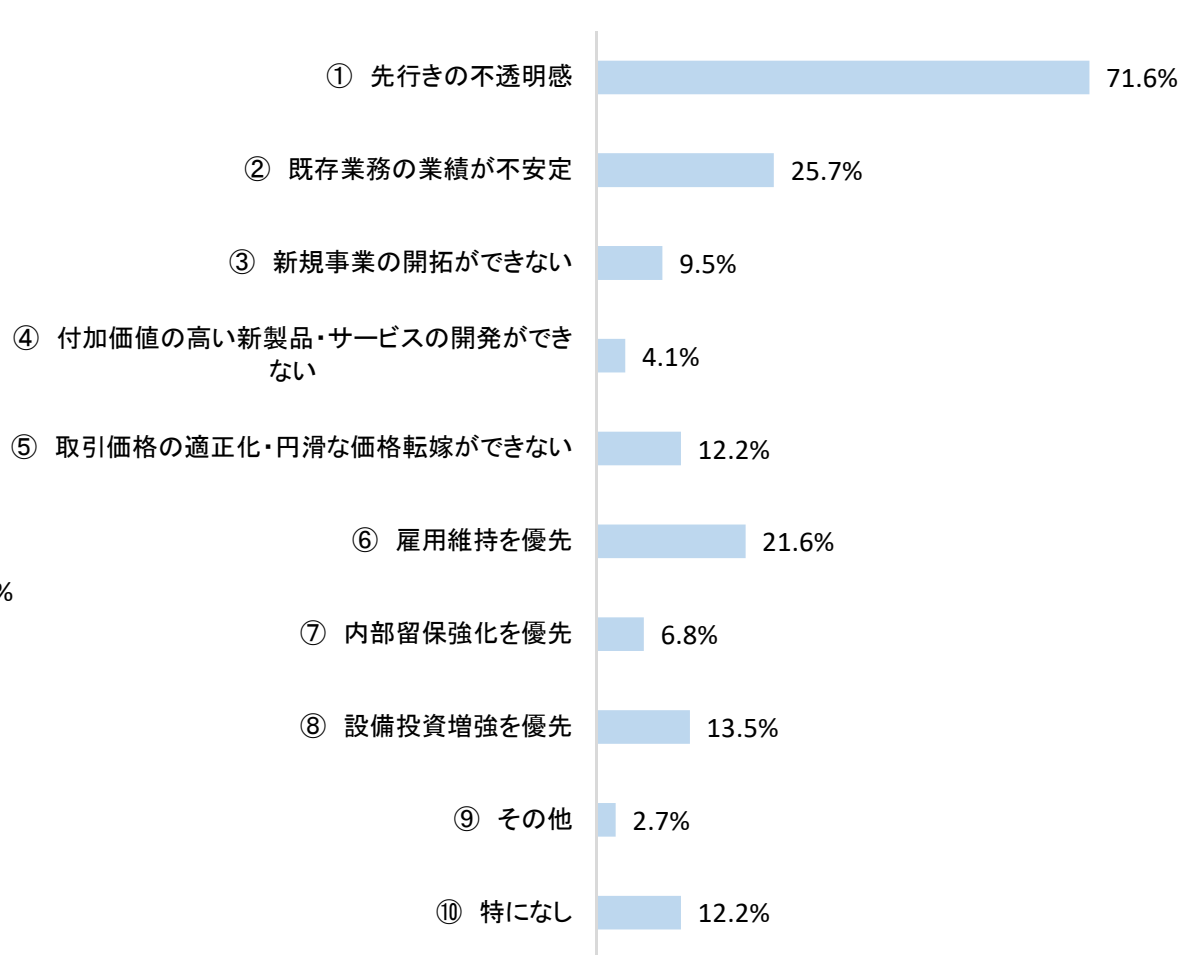
- 2021年度の賃金の動向については、「③ベアも賞与・一時金増額も実施せず、定期昇給のみを実施」との回答が最も多く、「①ベアを実施」、「②ベアは行わずに賞与・一時金の増額を実施」が続いた。
- 賃金や所得を引き上げるためのボトルネックとしては、「①先行きの不透明感」を挙げる企業が最も多く、「②既存業務の業績が不安定」、「⑥雇用維持を優先」が続いた。

3. 2021年度の賃金の動向



(注)回答社数:77社

4. 賃金や所得を引き上げるためのボトルネック

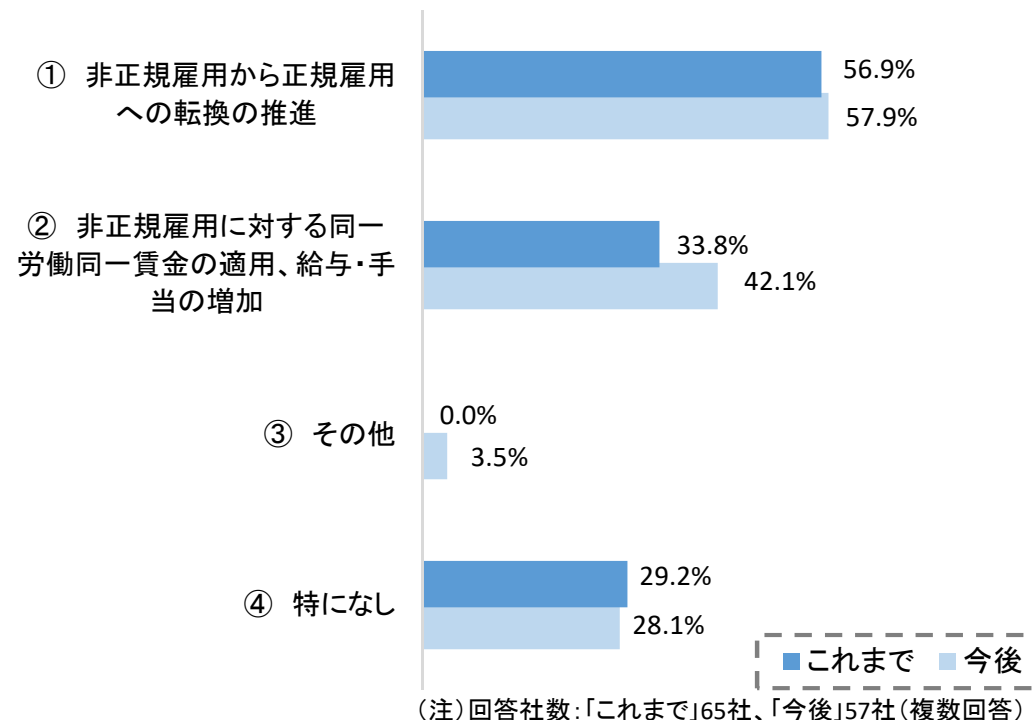


(注)回答社数:74社(複数回答)

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

- 非正規の従業員に対する処遇については、これまで及び今後とも、「①非正規雇用から正規雇用への転換の推進」との回答が最も多い。また、「②同一労働同一賃金の適用、給与・手当の増加」と回答した企業も一定数みられた。
- 給与や人件費以外での従業員への配慮としては、これまで及び今後とも、「①職場環境改善、働き方改革」との回答が最も多く、「②人材育成・キャリア形成サポート」が続いた。

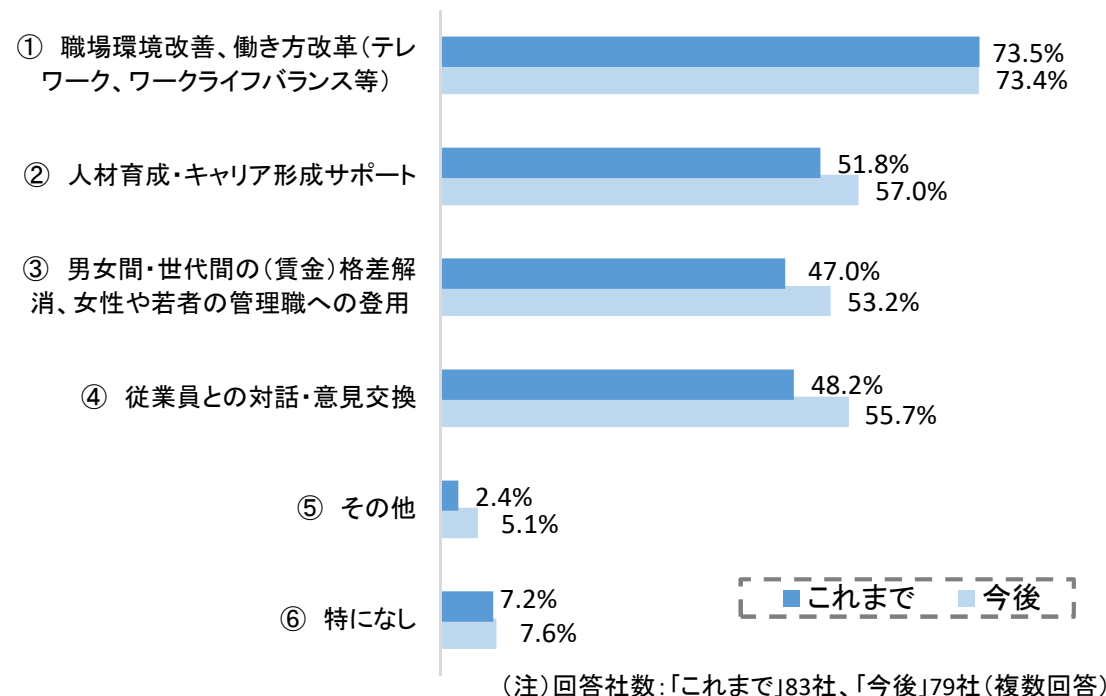
5. 非正規の従業員に対する処遇



【企業の声】

- 登用試験や上司からの推薦を条件とした正規雇用への転換制度を設けており実績もある。また、時間給の従業員に対してもベアを行っている。【小売】
- 派遣社員に対して、正規社員と同水準の給与額となるよう単価改定を実施。今後も正規社員の給与水準の引上げにあわせて実施していく。【電気機械】

6. 従業員への配慮（給与・人件費以外）



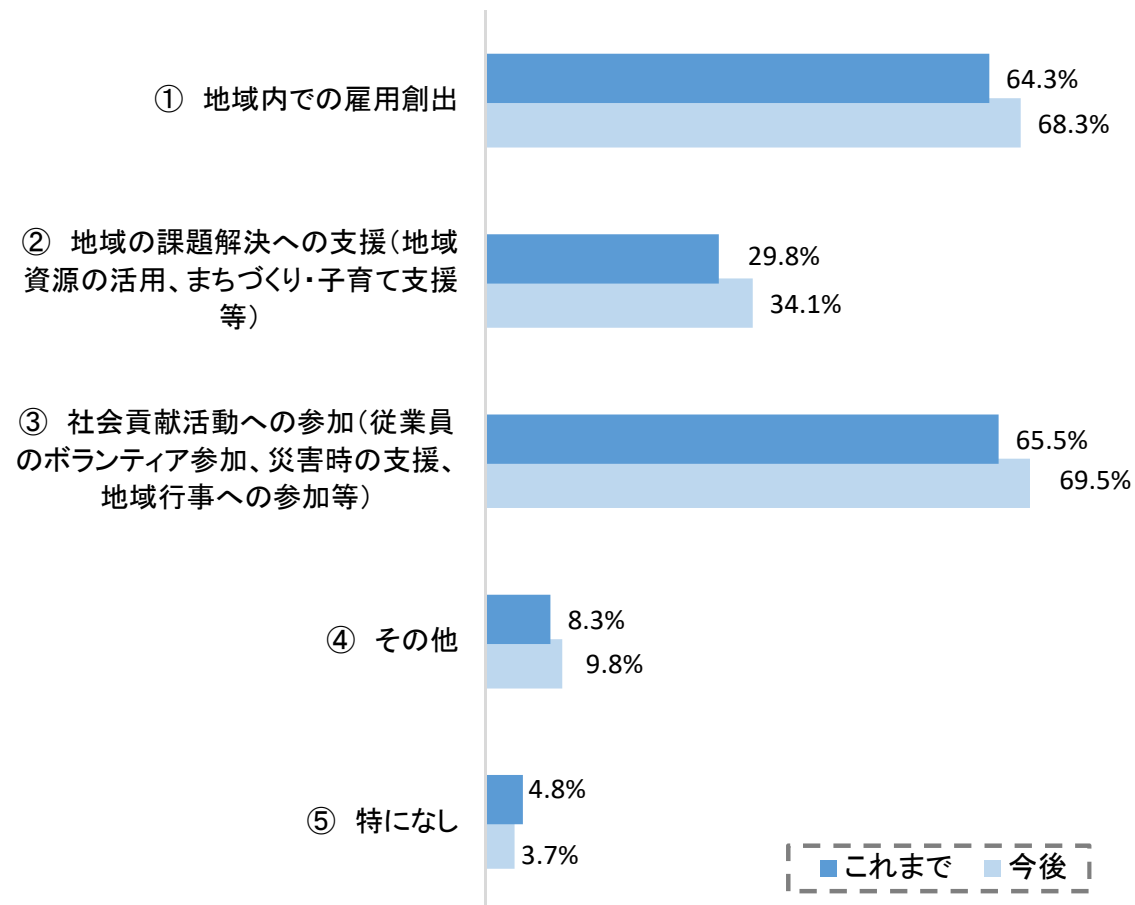
【企業の声】

- 業務後の工場内の清掃を外部委託することで従業員の負担を軽減。男女変わらない給与となっており、本人の希望にあわせてキャリア形成をサポートしている。【食料品】
- 仕事と育児の両立のため、短時間勤務制度の対象となる子供の年齢を小学4年生から6年生へ拡充した。【木材・木製品】

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

- 地域社会に対する取組としては、これまで及び今後とも、「③社会貢献活動への参加」、「①地域内での雇用創出」を挙げる企業が多かった。

7. 地域社会に対する取組



(注)回答社数:「これまで」84社、「今後」82社(複数回答)

【企業の声】

- エリア採用を積極的に行い、地元出身者を増やしている。【小売】
- できるだけ地元で工場を建設することで、地元での雇用が生まれるように努めている。【その他の製造】
- 将来の地元の雇用に繋がるように、小中学生向けに工場見学を実施している。【その他の製造】
- 企業内保育所を設置し、社員だけでなく地域の子供を受け入れている。【食料品】
- 店舗内の空きスペースを提供できるので、まちづくりや子育て支援などに貢献していきたい。【小売】

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

女性活躍、育休取得の推進、働き方の多様化に向けた取組

(株)技研製作所 **GIKEN**

(設立) 1978年1月(1967年創業)
(本社) 高知県高知市(高知本社)
(資本金) 8,892百万円
(従業員) 671名(連結)

(企業概要)

無振動・無騒音の油圧式杭圧入引抜機「サイレントパイラー」等の開発、製造販売、レンタル及び新工法の開発、圧入工事のほか、耐震地下駐車場・駐輪場の開発、工事等を行う開発型企業。

背景等

- 男性社員が多い職場のなかで、女性社員のキャリア形成、管理職への登用拡大が課題。
- 男性の育児休業取得者がゼロ。取得しづらい環境の改善が課題。
- 新型コロナを機とした新たな働き方への対応。

女性活躍、男性育休取得の推進

取組

● 女性社員でつくる「プロジェクトチーム」

- 部門横断型の「ポジティブ・アクション(女性活躍推進)プロジェクト」を発足。
- 「働きやすい職場づくり」や「会社のブランド力向上」などを目的に、課題解決のためのチーム活動を展開。
- 活動テーマの1つとして「男性の育休取得推進」を取り上げ。

● 男性社員の育休取得推進に向けた取組

- 社内アンケートから浮き彫りになった課題の解決のために、育休給付金シミュレーションツールの構築や説明会などを実施。
- 3か月以上の育休取得者に15万円を支給する支援金制度の創設や業務の見直しなど、会社を挙げて育休が取得しやすい環境づくりを推進。

効果

- 女性社員の活躍の場が広がることで、キャリア形成、管理職の登用拡大に寄与。
- 2018年度までゼロだった男性の育休取得率が2020年度には61.5%までアップ。

～イクメン企業アワード2020 グランプリ受賞～

育休取得率推移



働き方の多様化に向けた取組

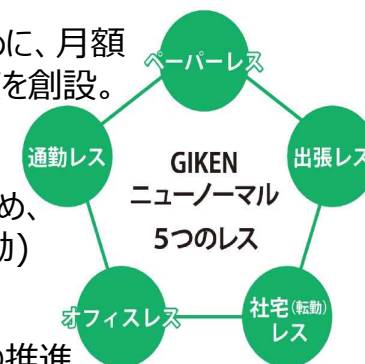
取組

● テレワークの推進

- 新型コロナを機に、2020年3月からテレワークを本格導入。
- 自宅でのテレワーク環境の整備等のために、グループ全社員に支援金3万円を支給。
- テレワークによる社員の経済的負担軽減のために、月額最大6,000円を支給する在宅勤務手当制度を創設。

● 5つのレスへの取組

- テレワークにあわせて、新しい働き方の定着のため、5つのレス「ペーパーレス、出張レス、社宅(転勤)レス、オフィスレス、通勤レス」の取組みを推進。
- 各種業務フローなどの見直し、オンライン会議の推進。
- フリーアドレス化による社内スペースの見直し。東京へ単身赴任していた社員を高知本社勤務へ。



効果

- 社員のワークライフバランスや業務の合理化・効率化に寄与。

今後の展開等

- 育休取得率100%、期間3か月以上を目標に、引き続き育休が取得しやすい環境整備を推進。
- プロジェクトチームの新たなテーマに「介護」を取り上げ、社員が介護と仕事を両立できる環境整備を推進。
- テレワークをニューノーマル時代のスタンダードな働き方として推進し、社員の働きがい・生産性の向上を図っていく。

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

従業員の働き方に配慮した輸配送体制の構築、地域産業の発展に向けた取組

(株)朝日通商

(設立) 1970年5月(1965年創業)
(本社) 香川県高松市
(資本金) 30百万円
(従業員) 334名

(企業概要)

輸配送事業のほか、倉庫事業、
3PL事業、国際物流事業、販
売支援事業などを手がける総合物
流企業。



背景等

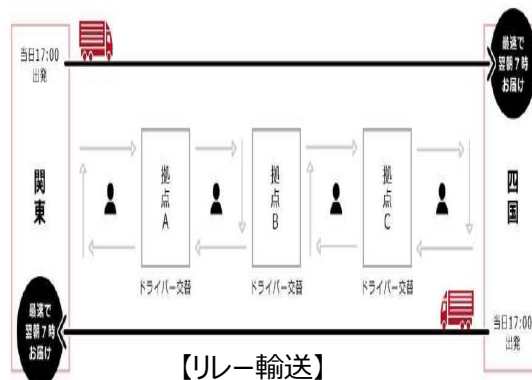
- 長距離輸送に対する負担軽減など働き方の改善が課題。
- 人口減少により国内市場の縮小が懸念される地域産業の支援。

働き方に配慮した輸配送体制の構築

取組

●「リレー輸送」(四国⇔関東)

- 四国から関東までの長距離輸送を4人のドライバーが分担。
- 中継拠点でドライバーが車両を乗り換えて交替し目的地まで輸送。



【提供：(株)朝日通商】

●「シャトル便」(香川⇔関西)

- これまで2日間で往復していた関西までの中距離輸送を1日で往復。
- 荷主と積込・納品条件を調整することにより、ドライバーの待機時間を解消。

効果

- リレー輸送、シャトル便による輸送体制の構築により、ドライバーの労働時間が改善され負担が軽減。日々帰宅することが可能になり、ワークライフバランスの向上に寄与。

今後の展開等

- 他社との連携により、リレー輸送のルートを全国へ拡充していくことを検討。
- 輸配送の効率化や受発注・配車業務のIT化などの推進により、社員の働きやすい職場づくりとともに持続可能な物流を構築。

地域産業の発展に向けた取組

取組

●「瀬戸内グローバルラボ」

- 海外への販路拡大を目指す地元中小企業のためのビジネスコミュニティとして、「瀬戸内グローバルラボ」を主催。

2019年11月「かがわグローバルラボ」発足。(2021年6月、現名称に変更)

- 瀬戸内地域のサプライヤーなどが参加し、国際ビジネスを学ぶとともに、人脈づくりや情報共有を行い、これまで7回開催(2022年1月時点)。
- 学生との連携による新たな価値の創造、次世代の人材育成を目的に、地元の学生を同グローバルラボに招待。

効果

- 香港の食品関係のバイヤーと連携し、約450品目の地元産品を香港へ輸出。
- 現在、JETROの支援を受けて、シンガポールへの販路開拓に向けて進行中。
- 地元の新鮮な農産物を首都圏に届ける輸送手段がないとの声に応え、少ロットから対応する冷蔵定期便を運行。



【提供：(株)朝日通商】

今後の展開等

- 参加企業、地元学生等との連携によるグローバルラボ独自のブランドづくり。
- グローバルラボを通じて得た収益の一部で、地元の子どもたちや障がいを持った方の支援に取り組むことを検討。



【提供：(株)朝日通商】

Ⅱ. 企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供

働きがいのある職場づくりに向けた取組

(株)スワニー 

(設立) 1950年3月(1937年創業)
(本社) 香川県東かがわ市
(資本金) 90百万円
(従業員) 104名

(企業概要)

グローブ、キャリーバッグ、車いすの輸出入及び生産販売。
日本で企画開発、中国、カンボジア、ベトナムの工場で生産し、欧米諸国、日本を中心に販売するグローバル企業。

背景等

- モノづくりを通して顧客や取引先等の信頼に応えるためには、まずは社員が目指すべき方向性を共有し、社員にとって働きやすさ、働きがいのある職場づくりが不可欠。

取組

● 社員によるクレド（信条）の策定、浸透活動

- 社員自ら、目指すべき方向性や大切にすべき価値観を具体化した10項目のクレド（信条）を策定。
- 朝礼時、クレドをテーマとした社員によるスピーチや意見交換により価値観を共有。
- 部署、年代を超えて、社員同士で感謝の気持ちをカードにして伝える「ありがとうカード」活動を継続。

● 高度な5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動

- 全社員が12のチームに分かれて、より良い職場環境にするためにどうすればよいか自ら考え、問題を解決することを重点に置いた活動を展開。
- 各月で「5Sコンクール」を開催し、チームの活動内容を報告、評価、表彰。

● 働きがいを高める環境づくり

- 経営会議の議事録や月次決算などを全社員にオープンにすることにより経営に関心を持たせる仕組み。社員一人一人との定期面談による対話の充実。
- 若手主体のプロジェクトチームによる新卒採用活動の運営、若手の商品企画への参画など、ベテラン、若手に関わらずチャレンジし活躍できる環境。
- 海外工場研修、語学研修、自己啓発の支援、海外赴任などによりグローバルに活躍できる人材の育成。
- リフレッシュ手当を支給する「リフレッシュ休暇」制度の導入。表彰、奨励金制度を盛り込んだ健康経営の推進。

効果

- 社員の自立性、チームワーク、課題解決能力がアップ ⇒ 社員の働きがい、組織力の向上。
- SWANYブランドのスキー手袋は米国でトップブランドとして認知。身体を支えるキャリーバッグ「スワニーバッグ」は高齢者等からの支持を集め、年間8,000通の感謝のアンケートはがきが返送。

クレド

【明るい挨拶】	私たちは、明るい挨拶で笑顔あふれる会社になります。
【感謝】	私たちは、いつも「ありがとう」を言葉にします。
【初心】	私たちは、初心を忘れず自分を信じて行動します。
【チャレンジ】	私たちは、チャレンジを続け、自分の成長につなげます。
【チームワーク】	私たちは、信頼し協力し合える仲間たちを大切にします。
【自由闊達】	私たちは、自由に意見を出し合える活気あふれる会社になります。
【モノづくり】	私たちは、愛される商品をつくり、喜びと感動を共有します。
【グローバル】	私たちは、常に広い視野を持ち、世界の仲間と共に歩みます。
【素直】	私たちは、周りの意見を尊重し、素直な心で行動します。
【変革】	私たちは、新しい可能性を見出し、自ら変革し続けます。



ありがとうカード

【提供：(株)スワニー】

全米トップブランドの手袋



感謝の手紙が届くバッグ



【提供：(株)スワニー】

※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
TEL(087) 811-7780
財務広報相談室（内線260）又は
経済調査課（内線250）へ
FAX(087) 823-2077
ホームページアドレス
<http://shikoku.mof.go.jp/>

