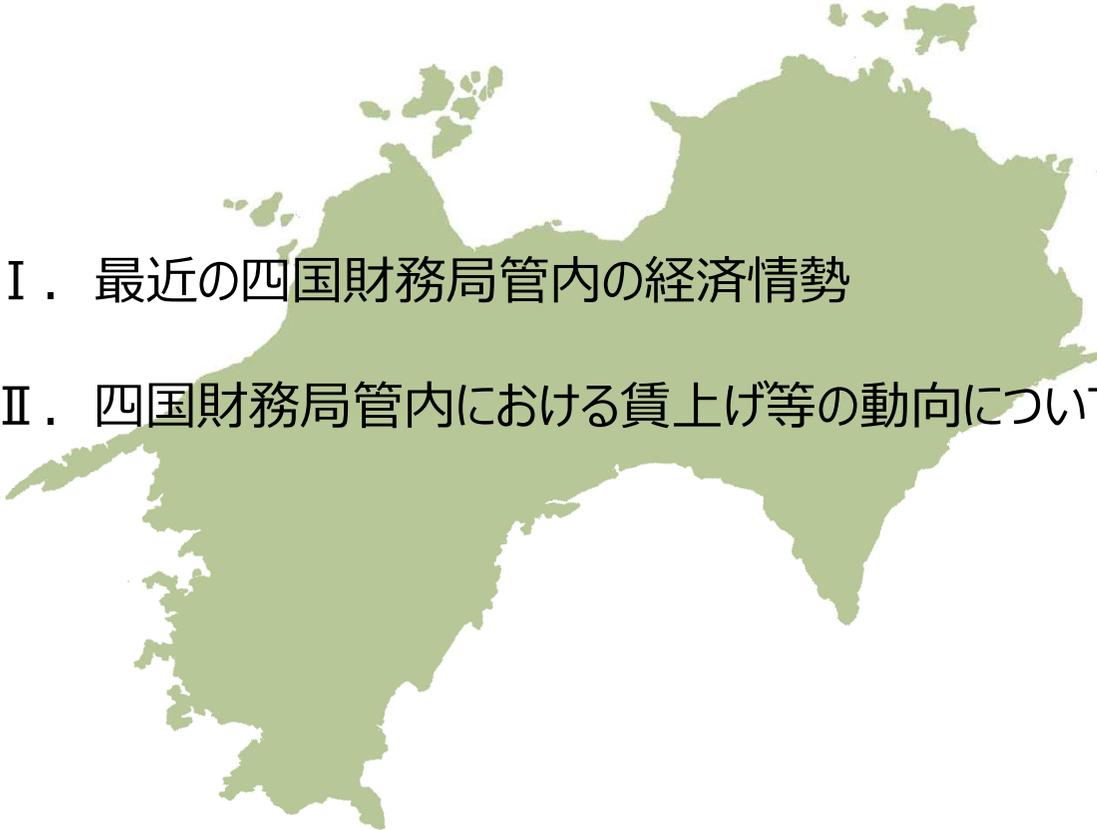


四国経済の現状について (全国財務局長会議資料)

- 
- I. 最近の四国財務局管内の経済情勢
 - II. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について

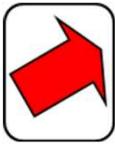
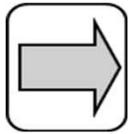
令和5年4月25日
四国財務局



しこくマ

【四国財務局 公式キャラクター】

I. 最近の四国財務局管内の経済情勢

	令和5年1月判断	10月判断との比較	令和5年4月判断	総括判断の要点	1月判断との比較
総括判断	緩やかに持ち直している	 (2期ぶり 上方修正)	緩やかに持ち直している	個人消費は、スーパーが底堅い状況のなか、百貨店が緩やかに持ち直しつつあるほか、観光も緩やかに回復しつつあることなどから、全体としては緩やかに持ち直している。 生産活動は、化学が足踏みの状況にあるほか、電気機械、パルプ・紙が弱含んでいることなどから、全体としては弱含んでいる。 雇用情勢は、緩やかに持ち直している。	 (据え置き)

〔先行き〕

先行きについては、ウィズコロナの下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、物価上昇、供給面での制約、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5年1月判断	10月判断との比較	令和5年4月判断	1月判断との比較
個人消費	緩やかに持ち直している		緩やかに持ち直している	
生産活動	横ばいの状況にある		弱含んでいる	
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	
公共事業	前年度を下回っている		前年度を下回っている	
住宅建設	前年を下回っている		前年を上回っている	
設備投資	4年度は前年度を上回る見込み		4年度は前年度を上回る見込み	
企業収益	4年度は増益見込み		4年度は増益見込み	

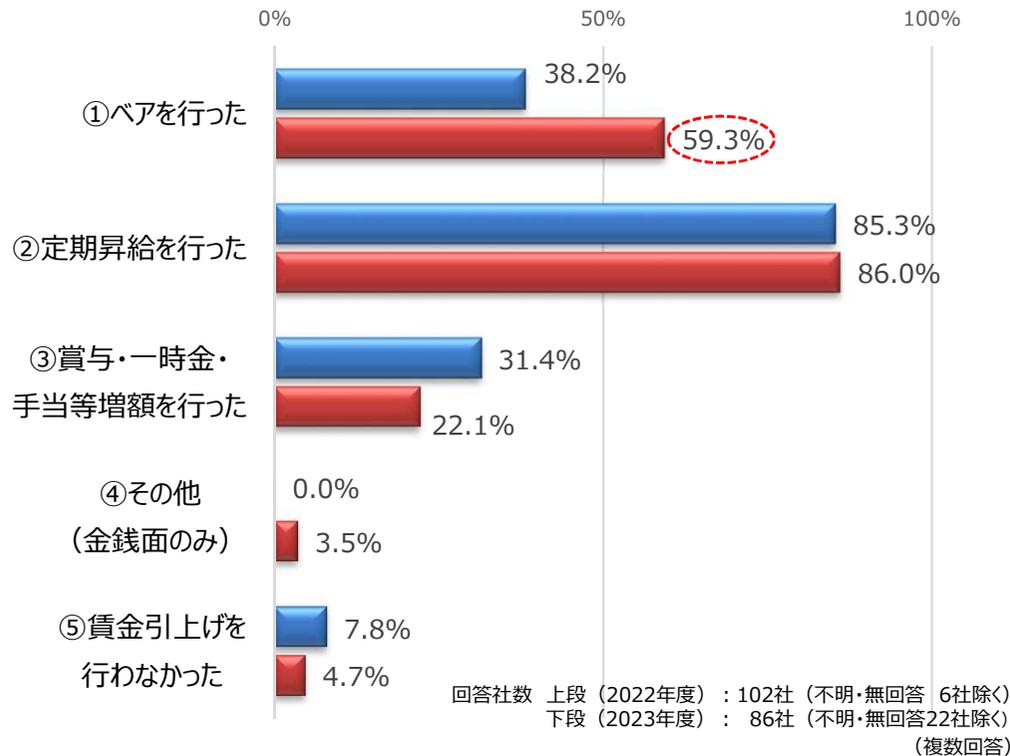
※ 5年4月判断は、前回1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

Ⅱ. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【賃金引上げの動向】

- 2023年度の賃金の引上げ動向についてみると、「ベア（ベースアップ）」を行う企業の割合は59.3%となり、昨年度よりも増加。
- 規模別でみると、「ベア」を行う企業の割合は大企業が69.4%、中堅・中小企業が52.0%となり、いずれも昨年度よりも増加。中堅・中小企業の増加幅が大きい。

（1）2022～2023年度の賃金引上げの動向（2023年度は予定を含む）

【全規模】

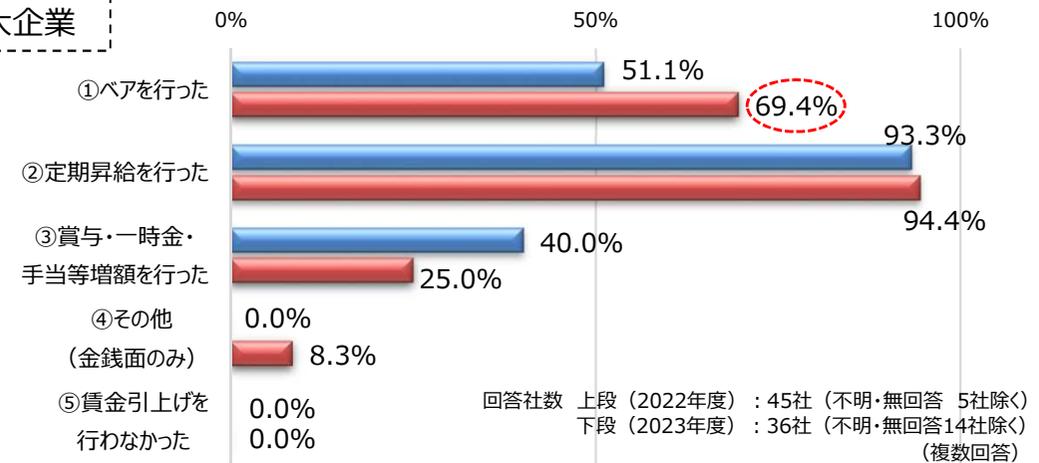


- 原料高で厳しい状況が続いているが、会社の利益はできるかぎり従業員にベアなどで還元していく予定。【食料品製造業】
- 従業員の離職を防ぎ、生活を安定させるため、物価上昇率を参考にベアを実施する予定。【鉄鋼業】
- 昨今の物価上昇等の社会情勢や従業員組合のベア要求を踏まえ、人的資本投資の一環としてベアを実施。【銀行業】

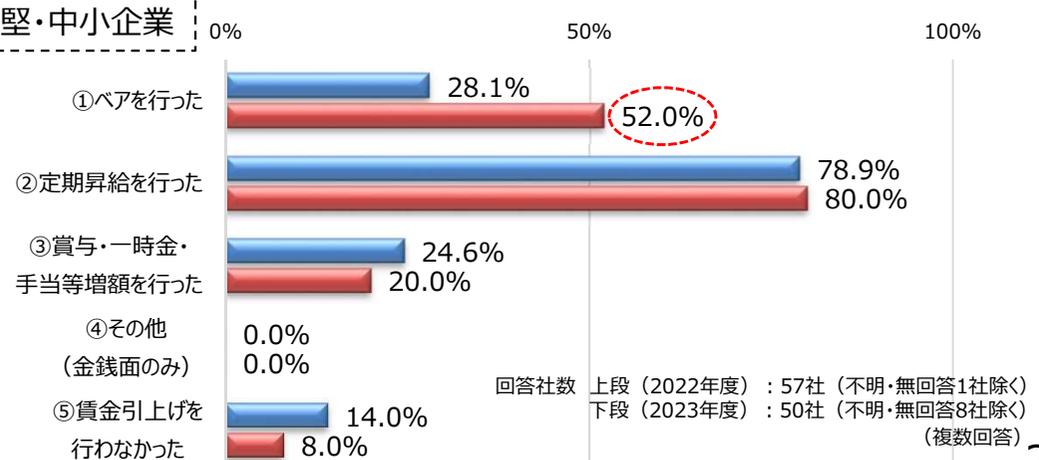
調査対象：108社（大企業：50社、中堅・中小企業58社（中堅：28社、中小：30社））
※大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満
用語の定義

- ・「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。

大企業



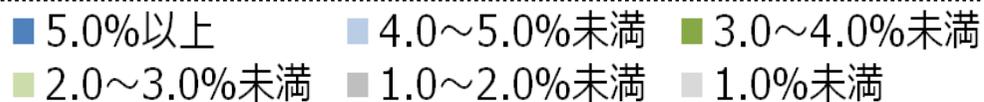
中堅・中小企業



Ⅱ. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【賃金引上げ率の動向】

- 2023年度の「ベアのみ」の引上げ率をみると、「1.0%未満」と回答した企業の割合が昨年度よりも大幅に減少し、引上げ率が上昇。4割弱（38.7%）の企業が3%以上と回答し、昨年度よりも増加。
- 2023年度の「ベア+定期昇給分の年収ベース」の引上げ率をみると、4割強（42.6%）の企業が3.0%以上、2割（20.4%）の企業が5.0%以上と回答し、いずれも昨年度よりも増加。
- 2023年度の「ベア+定期昇給+賞与等含む年収ベース」の引上げ率をみると、5割（50.0%）の企業が3.0%以上、3割弱（27.8%）の企業が5.0%以上と回答し、いずれも昨年度よりも増加。

（2）2023年度の賃金引上げ率について（2022年度との比較）（2023年度は予定を含む）



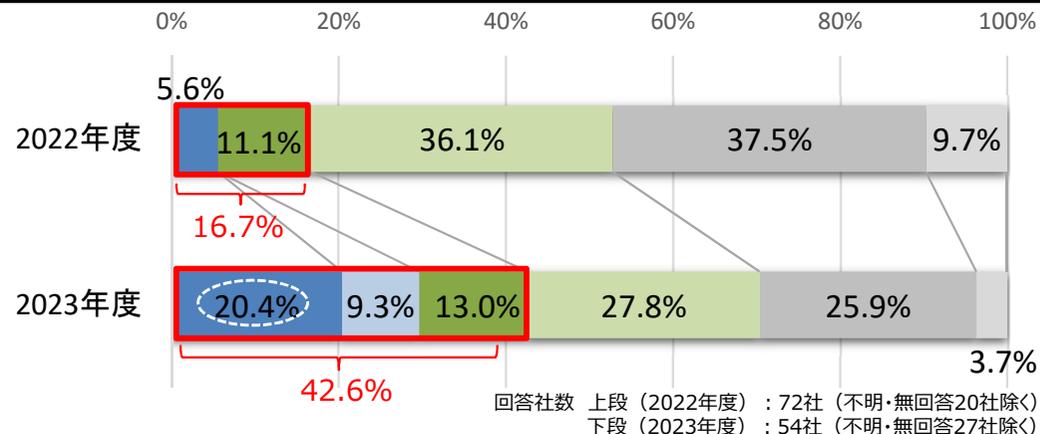
※ 結果数値（%）は、小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。

ベアを実施した企業における「ベアのみ」の引上げ率



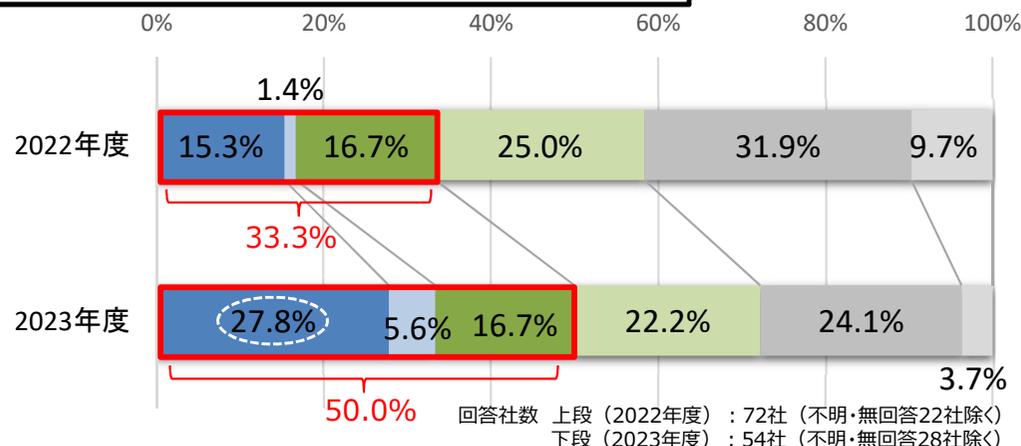
回答社数 上段（2022年度）：30社（不明・無回答 9社除く）
 下段（2023年度）：31社（不明・無回答20社除く）

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



回答社数 上段（2022年度）：72社（不明・無回答20社除く）
 下段（2023年度）：54社（不明・無回答27社除く）

何らかの賃上げを実施した企業における「ベア+定期昇給+賞与等含む年収ベース」の引上げ率

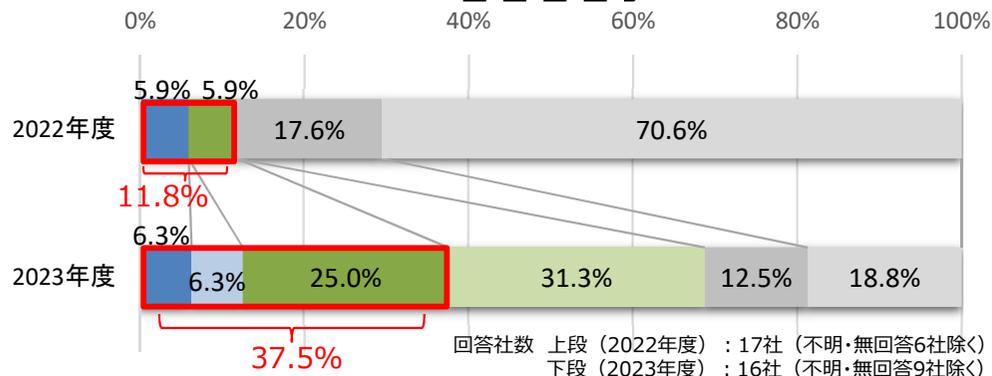


回答社数 上段（2022年度）：72社（不明・無回答22社除く）
 下段（2023年度）：54社（不明・無回答28社除く）

Ⅱ. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【賃金引上げ率の動向<参考：規模別>】

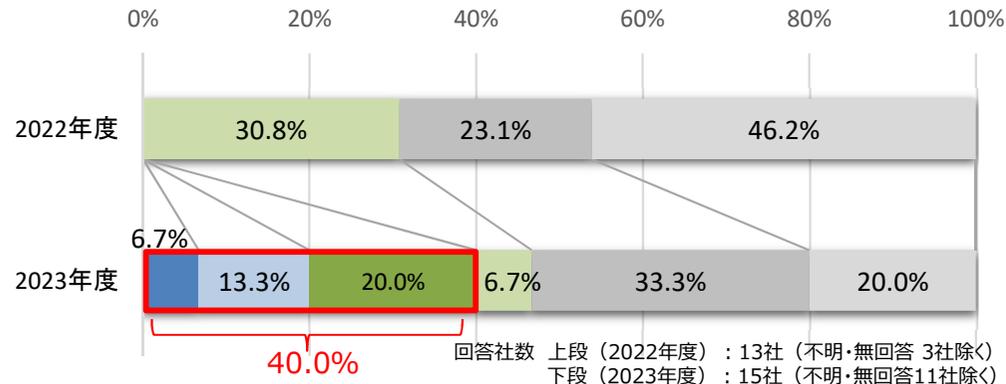
ベアを実施した企業における「ベアのみ」の引上げ率

大企業

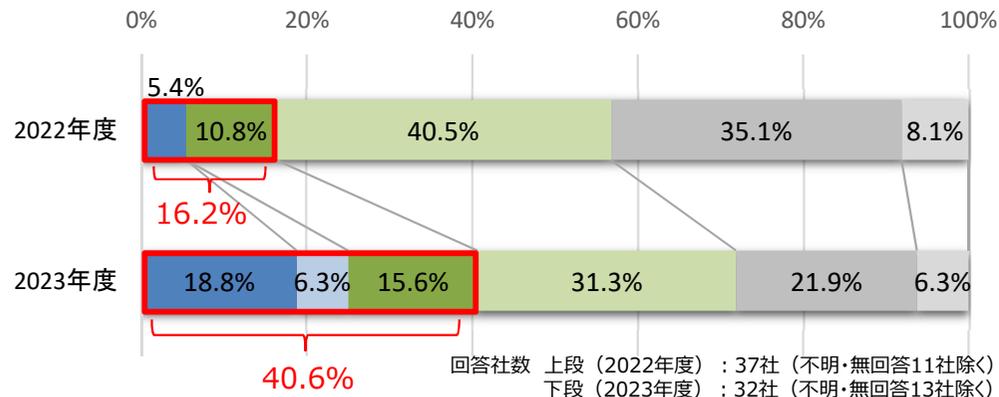
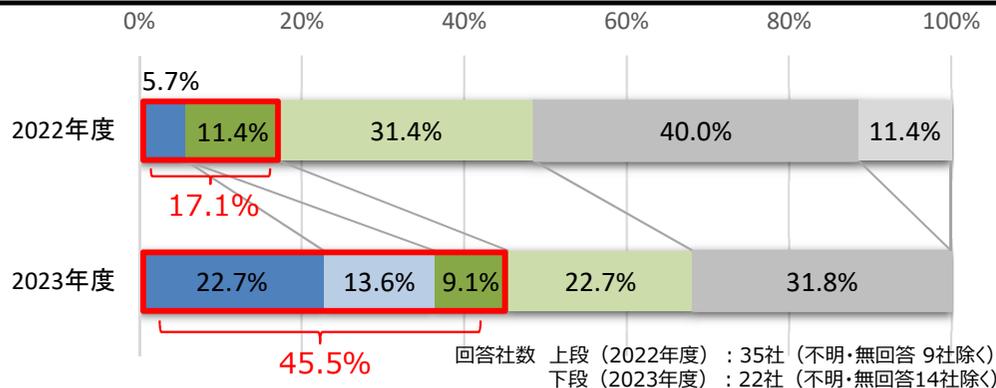


■ 5.0%以上 ■ 4.0~5.0%未満 ■ 3.0~4.0%未満
■ 2.0~3.0%未満 ■ 1.0~2.0%未満 ■ 1.0%未満

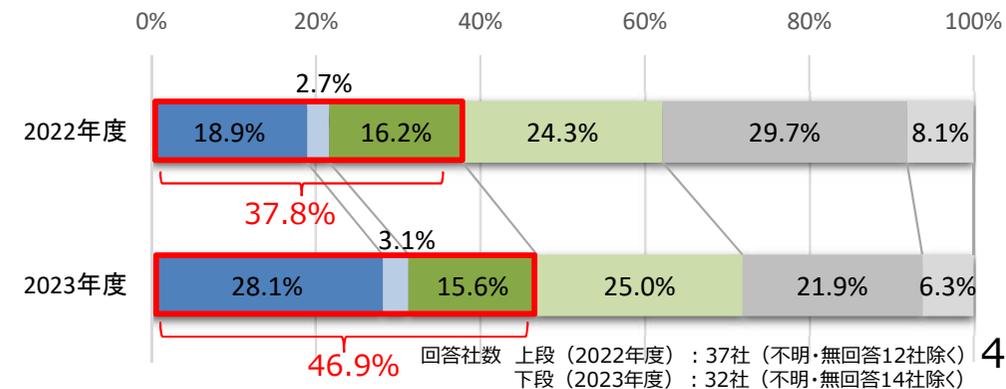
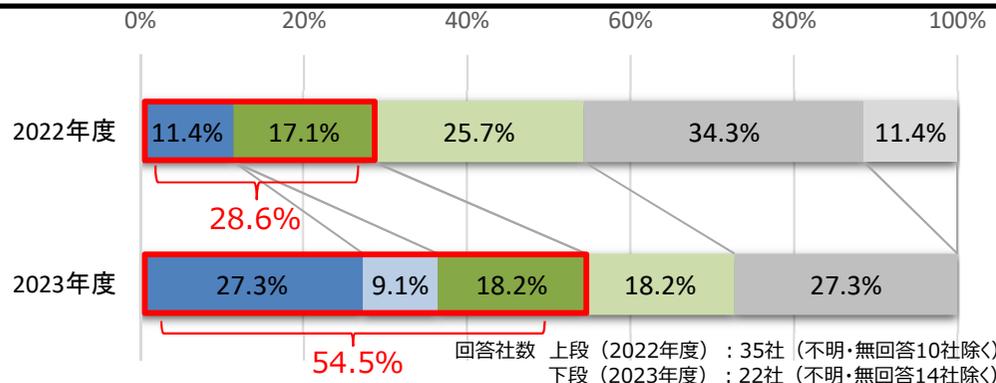
中堅・中小企業



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



何らかの賃上げを実施した企業における「ベア+定期昇給+賞与等含む年収ベース分」の引上げ率

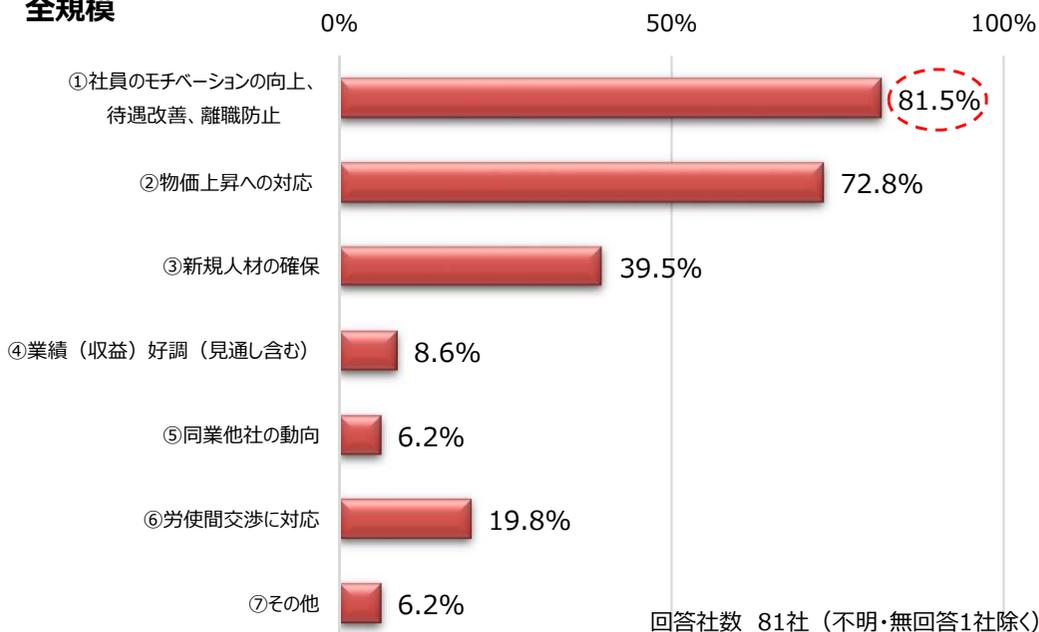


Ⅱ. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【賃金の引上げ理由】

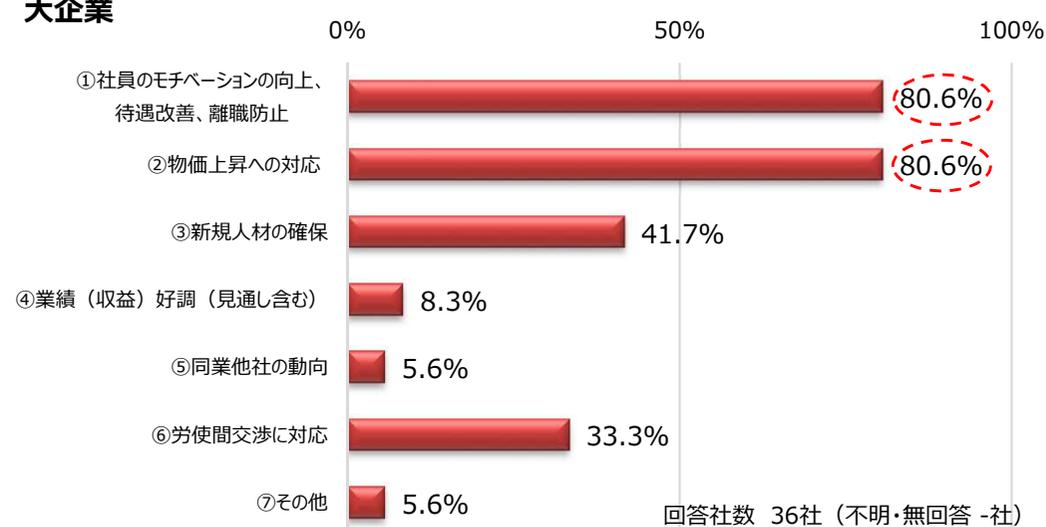
- 2023年度に「賃金引上げ」を行う理由としては、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」と回答した企業が最も多く、次いで「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」が多くなっている。
- 企業からは、従業員のモチベーションの維持や物価上昇への対応のほか、人手不足を背景とした人材の確保や離職防止のために賃金の引上げを行うといった声が聞かれた。

(3) 2023年度に賃金引上げを行う理由 (最大3項目まで回答)

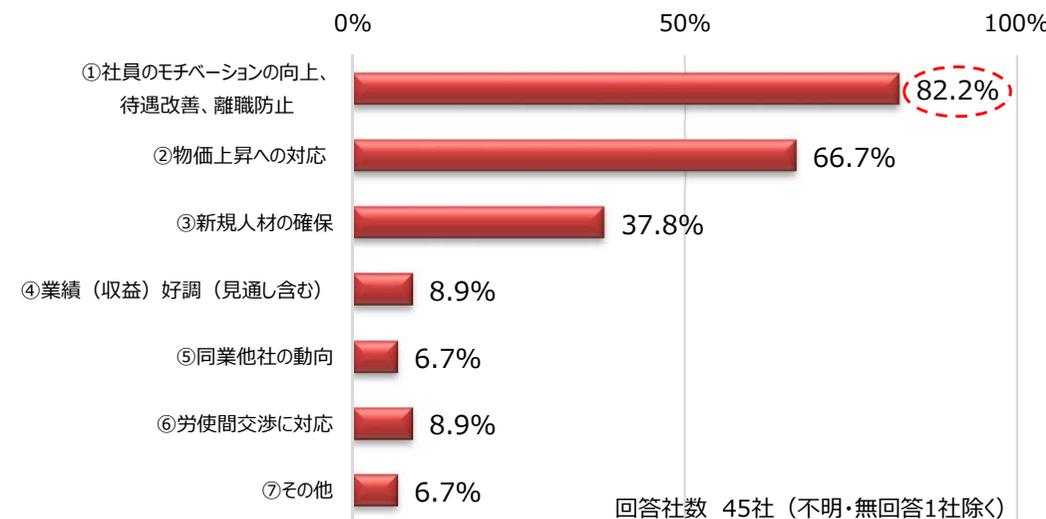
全規模



大企業



中堅・中小企業



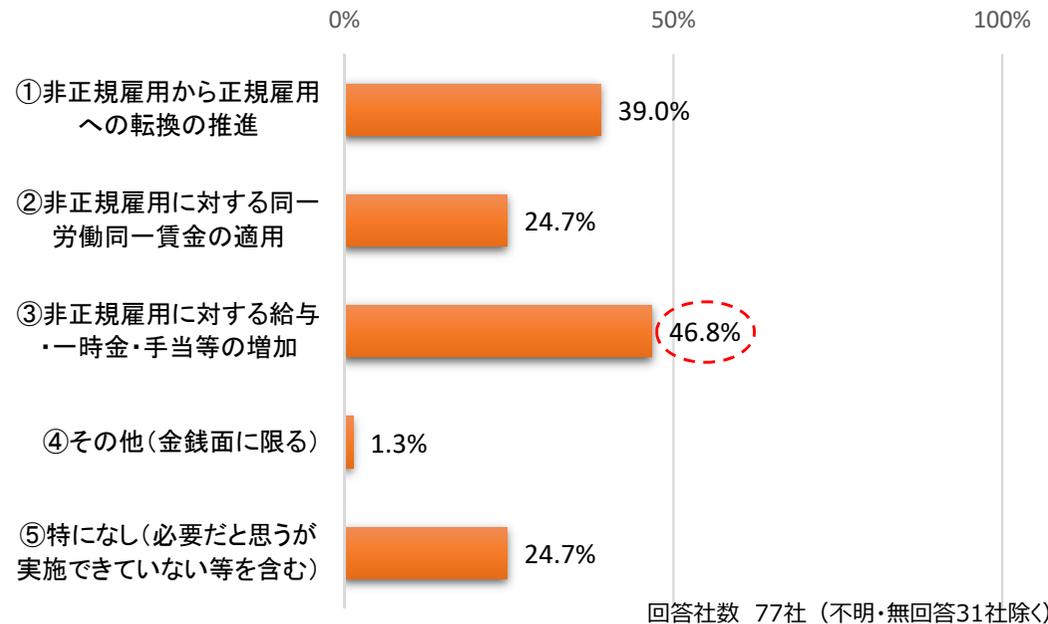
- 地方で人が集まりにくいいため、人材確保と離職を防止することが目的。特に若い人材が不足しており、定着してもらいたいと考えている。【食料品製造業】
- 物価上昇を踏まえ、従業員の実質賃金を確保することが一番の理由。また、世の中の流れとして当社も賃上げをやるべきと判断。【化学工業】
- 人材不足で、特に技術系の人材はすぐに採用できないため、離職防止を最優先に考え賃上げを実施している。【建設業】
- 特に現場の作業員の給与や新卒の初任給を引き上げないと人材の確保につながらない。【窯業・土石製品製造業】
- 物価上昇による対応に加えて、新規採用者の確保を重視し初任給を引き上げ。他社との人材獲得競争を行ううえで、初任給の額はインパクトとなると判断。【小売業】

Ⅱ. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇】

- 非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇について、「2022年度に実施してきた取組」及び「2023年度に実施していく取組」の双方とも、「給与・一時金・手当等の増加」と回答した企業が最も多く、次いで「非正規雇用から正規雇用への転換の推進」が多くなっている。
- 企業からは、物価上昇などを踏まえた賃金の引上げを実施していくとの声や、優秀な人材の確保の観点から正社員への登用を積極的に進めるといった声が聞かれた。

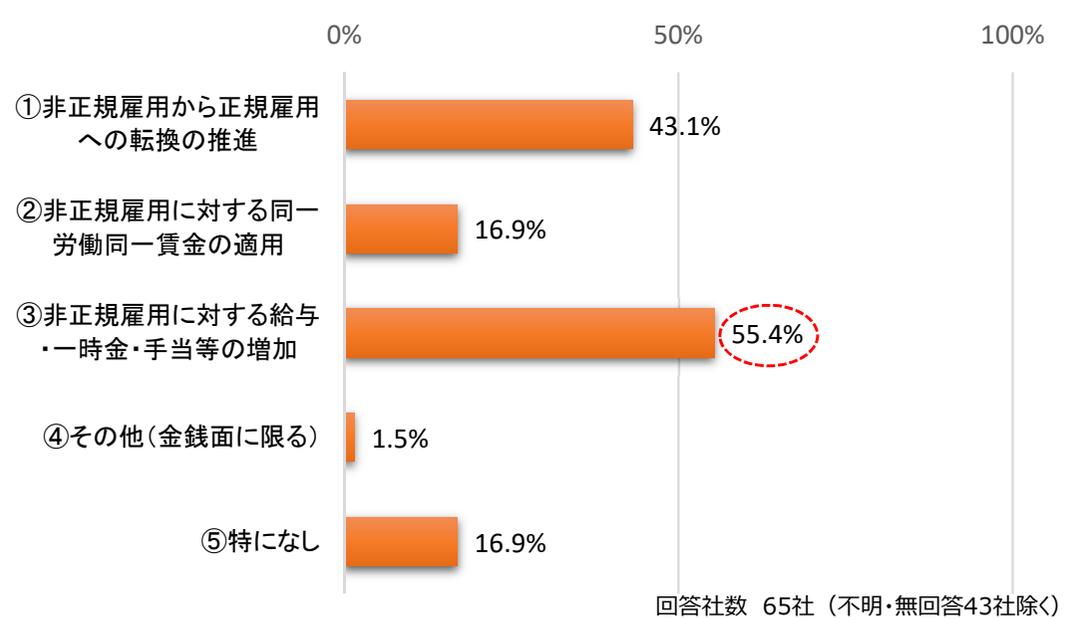
(4) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇 (複数回答)

【2022年度に実施してきた取組】



- 正社員の賃金引上げ率と同程度の引上げを行ったほか、正社員同様に年度末決算を踏まえた一時金を支給。【化学工業】
- これまで賞与支給の対象外であったが、支給対象とすることにした。【情報通信機械器具製造業】
- 正社員への登用を進めているほか、正社員と業務内容が大きく変わらない非正規社員については、給与を正社員の給与水準に近付ける観点から時給を引き上げ。【電気機械器具製造業】
- 能力の高い非正規社員の正社員登用を進めている。モチベーションアップに繋がるほか、当社にとっても人材不足解消に繋がる利点がある。【パルプ・紙・紙加工品製造業】

【2023年度に実施していく取組】



- 物価の上昇を踏まえて基本給の増額を行う予定。【木材・木製品製造業】
- 同業他社も賃上げを行っており、人材の流出を避けるため、長く在籍している者を中心に賃上げを実施していく。【農業・林業】
- 人手不足が続いているため、良い人材がいれば正社員に登用していく。正社員を新規に募集するよりも効率的で即戦力となるため、積極的に取組んでいきたい。【建設業】
- 本人の希望と能力に応じた正社員への登用を拡大。エリア限定の正社員のほか、希望があれば転勤範囲を定めない総合職扱いとすることも可能としている。【小売業】

Ⅱ. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【事例紹介】

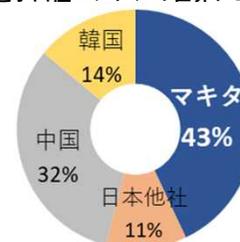
(株)マキタ

(設立) 1941年3月 (創業:1910年)
(本社) 香川県高松市
(資本金) 1億円
(従業員) 359名 (2023年3月末現在)

(事業内容)

- 船用ディーゼルエンジンの製造・販売
 - 主に全長100～200m (積載重量1～4万トン)クラスの小型外航船向けディーゼルエンジンを製造。
 - 同社が製造する小型外航船向けエンジンの世界シェアは約40%を誇るグローバルニッチ企業。

【低速小口径エンジンの世界シェア】



賃上げの動向(2022年度)

- 定期昇給 (平均4,500円程度) のほか、従業員のモチベーションアップのために賞与とは別に一時金 (200,000円) の支給を実施。
- 2022年10月に新しい人事制度を導入。年功序列型の賃金制度の見直しに伴い給与水準を全体で平均5,000円程度引き上げ。

収益力・生産性向上等への取組み

● 高品質・高性能なエンジンづくり

- 創業以来、一貫して船用ディーゼルエンジンを製造。
- エンジンを構成する部品は約3万点。クランクシャフトをはじめエンジンの重要部品は自社加工・仕上げ。自社一貫生産体制を敷き、低コスト、短納期生産を実現。
- 長年に亘り培ってきた技術と品質への信頼のもとに、世界トップシェアの地位を確立。
- 環境規制や低燃費へのニーズの高まりを受け、よりエコで高性能なエンジンの製造に注力。市場占有率が高く、スケールメリットが大きい。



● アフターサービスの強化

- 現在、同社のエンジンを搭載した約1,400隻の船が世界の海を運行。エンジンの寿命は20年以上に及び、アフターサービスを強化することで、顧客の満足度を高めるとともに、サービス料の収入増により収益を安定化。
- ITを活用したデータ提供のほか、2022年10月に顧客のメンテナンス需要に迅速かつ正確に対応すべく、部品の出荷作業を自動化した倉庫を新設するなどアフターサービス体制を強化。

● 「カイゼン」活動の推進

- 現場からのボトムアップ方式による「カイゼン」活動を重視。一人ひとりが自分で考え行動できる組織へ改革。

● IT化の推進

- 工場見える化。⇨ 工場全体の稼働状況をリアルタイムで把握、データ化し、作業効率の分析、改善等に寄与。
- 社内システムのクラウド化とタブレット活用。⇨ 情報の共有・伝達の迅速化、ペーパーレス化、場所にとらわれない働き方、工場や出張先での作業効率の向上等に寄与。

● 組織の活性化、働きがいのある環境づくり

- 継続的な新卒採用に加え、キャリア採用を積極的に進め組織を活性化。
- 年功序列型の人事制度を見直し、透明性のある評価へ移行。
- 従業員の平均年齢は約35歳。各種プロジェクトへの参加など若手のうちから挑戦、活躍できる環境を整備。
- 語学の資格取得の補助など従業員の自己啓発を積極支援。
- 新社屋への移転を機にフリーアドレスやオープンミーティングスペースを導入するなど、働きやすい環境を整備。



II. 四国財務局管内における賃上げ等の動向について【事例紹介】

(株)長峰製作所

(設立) 1968年11月 (創業:1911年)
(本社) 香川県仲多度郡まんのう町
(資本金) 1億円
(従業員) 84名 (2023年3月末現在)

(事業内容)

- 精密セラミックス製品の製造販売
- ハニカム触媒・吸着材の製造販売
- 特殊プレス部品の製造販売
- 金型の設計、加工、組立
- オカリナの製造、販売



ロンピー
【ブランドマーク：LONPEA】



賃上げの動向(2022年度)

- 従業員に対する還元を最重視する利益配分。
- 足下の物価高等を踏まえ、2022年11月に賃金を改定し3%の引き上げを実施。



素材に廃棄米を利用したバイオマスプラスチック製の「オカリナ」を開発、販売。

【お米のオカリナ】

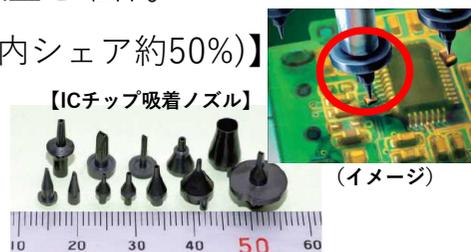
収益力・生産性向上等への取組み

● オンリーワンの技術によるモノづくり

- 金型製造から超精密部品メーカーへ事業構造を転換。
- セラミックスに着目。長年培った金型技術をもとにミクロ領域での加工技術に磨きをかけ、超精密セラミックス製品を開発。
- 精密金型の設計・製作から製品の製造までを自社で行う一貫生産体制を確立。
- 「セラミックス製マイクロノズル」、「ハニカム触媒」の製造・販売を軸に展開し安定した収益を確保。

【セラミックス製マイクロノズル(国内シェア約50%)】

- 電子部品の実装機の吸着ノズルやインクジェットノズルなどに利用。独自技術によりノズルの最小穴径5 μ mを実現。



【ハニカム触媒】

- NO_xをはじめとする排ガスの浄化など環境保全の用途に利用。



● 付加価値の高い製品の開発

- 2022年8月にR & Dセンターを新設。
- 脱炭素や医療など新分野での次なる事業の柱を生み出すべく、研究開発、実用化に注力。

● 従業員のキャリア形成支援

- 「人の成長なくして会社の成長なし」との考えの下、従業員のキャリア形成を積極的に支援。
- 全従業員参加の経営計画発表会を開催。経営状況や方針等をオープンにし、従業員全員の力で会社を成長させる仕組み。
- 専門講師(認定プロコーチ)を招き、上司と部下のペアでコーチングを継続実施。
- 自己の目標や成果を確認する「成長確認シート」を作成。上司による定期的なフォローアップのほか、社長自らも個人面談を実施するなど、着実な成長に向けてきめ細かく対応。
- 資格取得や講習会への参加に対する補助など、自己啓発を含めて従業員の能力開発を積極的にサポート。

※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/>

