

IRC 調査月報 Monthly

IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER MONTHLY REPORT



【調査レポートVol.1】

最低賃金の大幅引き上げが県内企業と女性非正規社員に与える影響

～約5割の企業でマイナスの影響、女性非正規社員の約2割は就業調整見込み～

【調査レポートVol.2】

造船人材の現状と確保・育成に向けて①

～業界の現状と若者からみた業界イメージ～



いよぎん地域経済研究センター
IYOGIN REGIONAL ECONOMY RESEARCH CENTER, INC.

11

2024

No.437

- 01 | **【視点】**
縮小社会を見据えた新たな発想、思考へのチャレンジ
独立行政法人中小企業基盤整備機構四国本部 本部長 / 樋口 光生
- 02 | **【調査レポートVol.1】**
最低賃金の大幅引き上げが県内企業と女性非正規社員に与える影響
～約5割の企業でマイナスの影響、女性非正規社員の約2割は就業調整見込み～
- 12 | **【調査レポートVol.2】**
造船人材の現状と確保・育成に向けて①
～業界の現状と若者からみた業界イメージ～
- 20 | **【compass】**
金利の水準と方向性
～変わりゆく金融環境～
慶應義塾大学経済学部教授 株式会社いよぎん地域経済研究センター顧問 / 白塚 重典
- 21 | **【データよもやま話】**
ようやく欧州に追い付いた日本の「同一労働同一賃金」
～パートタイム労働者に関する比較から～
- 22 | **【紀行】**
IRC幹部社員セミナー(第8期)研修旅行
(2024.9.10～11)
- 26 | **【素顔のニューリーダー】**
株式会社フロントエンド 専務取締役 / 中野 悟 氏
株式会社マルカワ 常務取締役 / 長野 光樹 氏
- 28 | **【IRCニュー・リーダー・セミナー 33期修了】**
- 30 | **【上海だより】**
中国を取り巻く旅行トレンド
- 32 | **【経営・実務Q&A】**
税務編 役員に対する事前確定届出給与について
酒井啓司税理士事務所 税理士 / 酒井 啓司
法務編 休職命令の発令の可否
弁護士法人たいよう 弁護士 / 林 寛大
- 34 | **【愛媛県経済の動き】**
- 38 | **【地場産業の景気天気図】**
- 40 | **【EVENT CALENDAR】**



表紙写真:紅葉の臥龍山荘
(大洲市)
撮影:芳野 裕美(IRC)

視点

POINT OF VIEW



縮小社会を見据えた新たな発想、思考へのチャレンジ

独立行政法人中小企業基盤整備機構四国本部
本部長 樋口 光生

四国の人口の姿として、現在の350万人が2050年には260万人まで90万人も減少するという将来推計がでている。2050年に人口が30%以上減少する県が全国に11県あり、四国と東北に多い。多くの四国内の中小企業、小規模企業の経営者の方々とお話をさせていただく中で、「人手不足」の話題が出ないことはない。人材確保に向けて、賃上げや休日を増やすなど様々な取り組みに尽力されているが、人手不足は構造的な問題であるため、中長期的にさらに厳しさが増していくのではと予測される。

四国の中小企業は、ニッチな市場に対し、独自性の高い製品やサービスを少量で生産・販売しておられる企業が多い。今後の人口減少下においても、取引先や消費者個人が持つ多様なニーズを汲み取り、それに対応した付加価値の高い製品やサービスを提供していくことが持続的な成長にとって大切なことである。その際、これまでと同じような方法や体制で進めていくことは困難さも増してくるため、新しい発想や思考での対応を考えていくことが大切になるであろう。

その新しい発想の一つとして考えられるも

のが「協業」である。「協業」にはいくつかの段階があり、最終段階としては、同業種間でスキルのある貴重な人材を活用していくための「集約化」を狙いとする経営統合があり、四国でも先行的に取り組まれている企業がある。そこまで至らずとも、自社の競争領域(自社で提供している価値を生み出している技術やサービスの核となる業務)と非競争領域を区別し、非競争領域は積極的にアウトソーシングしたり、他社と連携して業務を運営する仕組みをつくるなど、選択と集中を図っていくという協業も考えられる。繁忙期と閑散期が異なる企業間で人の貸し借りができるように、お互いの業務プロセスの共通化や標準化を進めていくことも一案である。

縮小社会という厳しい現実を直視しつつも、将来の成長を見据えビジョンや戦略を形成していくことは簡単なことではないが、当機構でも、皆様の新しい発想や思考による挑戦を中小企業大学校での研修や各種経営支援をご提供させていただき、少しでも力添えができればと願っている。

最低賃金の大幅引き上げが県内企業と女性非正規社員に与える影響

～約5割の企業でマイナスの影響、女性非正規社員の約2割は就業調整見込み～

【はじめに】

10月から、最低賃金の大幅な引き上げが行われた。昨年の春闘から続く賃上げ機運の維持や物価上昇への対応が求められるなか、今回の大幅な最低賃金の引き上げは企業だけでなく、賃金水準によって就業動向が左右される非正規社員への影響も大きいことが予想される。

そこで、今回は県内企業向けと県内非正規社員の約8割を占める女性非正規社員向けのアンケート調査を実施し、影響と現状についてレポートする。

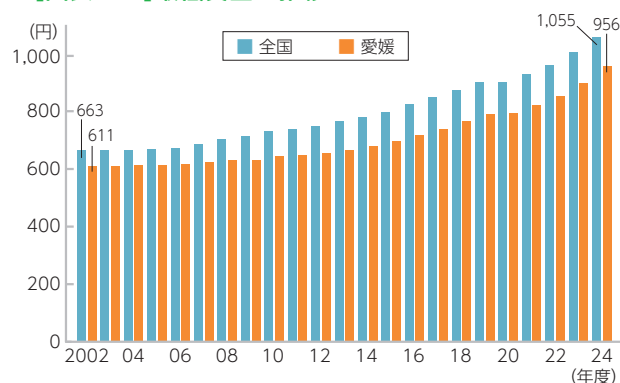
1. 最低賃金の上昇と地域間格差の拡大

- ▶今年度の全国の最低賃金は加重平均で前年度比51円増の1,055円となり、前年度に続いて過去最大の引き上げとなった。
- ▶愛媛では目安50円を大幅に上回る59円の引き上げが実施され、956円に改定された。
- ▶地方で大幅な引き上げが実施されたが、依然として地域間の格差は広がったままである。

最低賃金は、2016年度の骨太方針で「年率3%程度」の引き上げ率が目途として明記されて以降、着実に引き上げられている。2020年度は新型コロナの感染拡大を考慮し、小幅の引き上げ率にとどまったが、21年度から23年度まで3年連続で過去最大の引き上げが実施されてきた。

今年度は、全国一律の引き上げ目安額50円が示されたことを受けて、加重平均で前年度比51円増の1,055円となり、前年度に続いて過去最大の引き上げとなった(図表-1)。

▶【図表-1】最低賃金の推移



資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

愛媛では引き上げ額の目安50円を大幅に上回る59円の引き上げが実施され、956円に改定された。増加率(6.58%)は、時給表示に統一された2002年度以降で最大となった(図表-2)。

▶【図表-2】都道府県別の2024年度最低賃金

(単位:円)

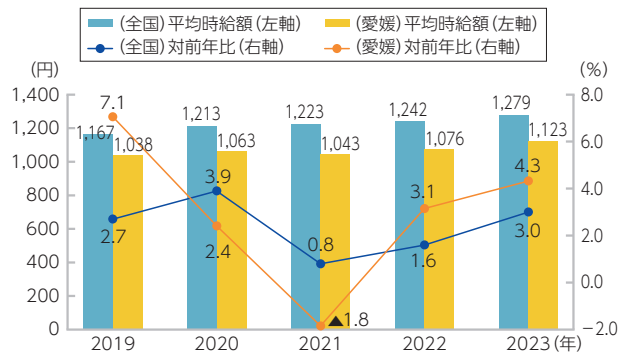
順位	都道府県	最低賃金	前年度からの 引き上げ額	引き上げ 目安額 ランク	引き上げ 目安額	目安からの 上乗せ額
1	東 京	1,163	50	A	50	0
2	神奈川	1,162	50			0
3	大 阪	1,114	50			0
4	埼 玉	1,078	50			0
5	愛 知	1,077	50			0
⋮						
11	広 島	1,020	50	B	50	0
⋮						
25	徳 島	980	84	B	50	34
⋮						
28	香 川	970	52	B	50	2
⋮						
30	愛 媛	956	59	B	50	9
⋮						
33	高 知	952	55	B	50	5
全国加重平均額		1,055	51			

資料：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

注：都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて引き上げ額の目安を提示している。

また、今回の愛媛の最低賃金額をパートタイム労働者平均時給額の推移と比較すると、金額面は1,100円を超えている実態に及ばないものの、増加率は、2023年の平均時給額が対前年比で全国+3.0%、愛媛+4.3%であることから、現状を踏まえた水準と考える(図表-3)。

▶[図表-3]パートタイム労働者(事業規模5人以上)の年平均時間あたり給与額^(注)と対前年比の推移

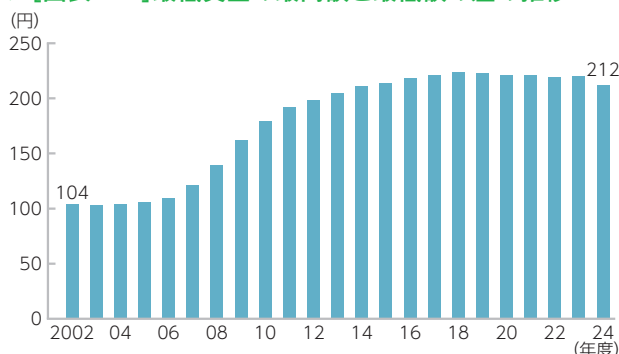


資料: 厚生労働省「毎月勤労統計」をもとにIRC作成

注: 時間あたり給与は、所定内給与を所定内労働時間で除して算出している。

ただ、都道府県別でみた最高額と最低額の差は、2000年代初頭の100円程度から近年は200円を上回った水準が続いている。今年度は四国4県を含む27県で目安額の50円を上回る引き上げが実施され、地方における人材流出等への危機感が顕著に表れている。一方で、1,000円超は16都道府県と前年比で倍増しており、依然として地域間格差に改善はみられない(図表-4)。

▶[図表-4]最低賃金の最高額と最低額の差の推移



資料: 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

補足: 最高額はすべて東京(2008年は東京と神奈川が同額)

愛媛は2019年、22年が最低額

2. 県内企業向けアンケート

最低賃金引き上げへの対応や引き上げの影響に関するアンケートを以下の通り実施した。

調査実施内容	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く企業
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、FAX・郵送・インターネットにより回答
調査時期	2024年9月1日～11日
回答企業数	回答企業 255社

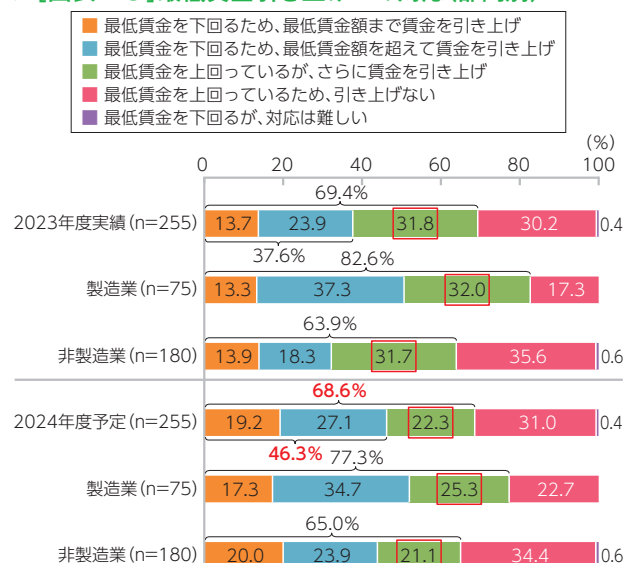
① 最低賃金引き上げへの対応

- ▶全体の約7割が引き上げ対応。うち「最低賃金を下回るため引き上げ」る企業は46.3%。
- ▶全体的に、企業にとって今回の引き上げ額の大きさを反映した結果となった。

今回(2024年度)の最低賃金引き上げへの対応予定では、全体で68.6%が引き上げる(図表-5)。そのうち、最低賃金を下回るため引き上げる企業は前年度(37.6%)比8.7ポイント上昇の46.3%となった。また、「最低賃金を上回っているため、引き上げない」は前年度とほぼ変わらない(30.2%→31.0%)。が、「最低賃金を上回っているが、さらに賃金を引き上げ」が前年度から大きく低下(31.8%→22.3%)するなど、全体的に今回の引き上げ額の大きさを反映した結果となった。

部門別でも、引き上げ全体では前年度と同じ程度の割合だが、製造業、非製造業ともに「さらに引き上げ」の企業は大きく減少した。

▶[図表-5]最低賃金引き上げへの対応(部門別)

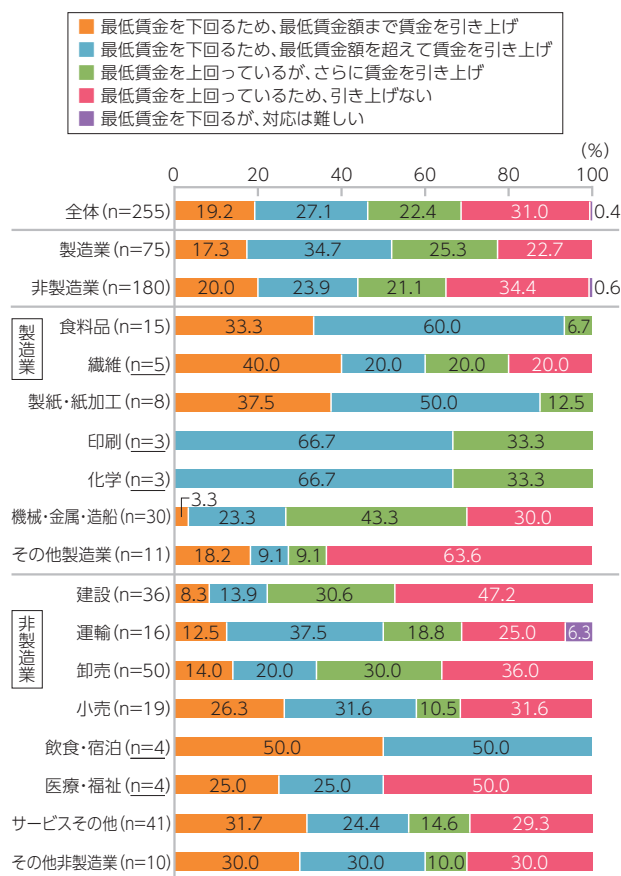


注①: 全体は部門や業種の不明な先も含む(以下同様)

注②: 小数点第二位を四捨五入しているため合計が100%にならないことがある(以下同様)

業種別にみると、「食料品」では回答企業すべてで引き上げ対応となった。ある食品メーカーからは、「人の動きが活発になり、外食産業や宿泊施設からの受注が増え売上が伸びた」との声があり、最近の業況を反映した結果となった。また「運輸」は、引き上げる企業が約7割と非製造業の中で比較的高く、人手不足感の強まりが要因と考えられる(図表-6)。

▶[図表-6]2024年度最低賃金引き上げへの対応(業種別)



注: サンプル数10未満の業種には下線

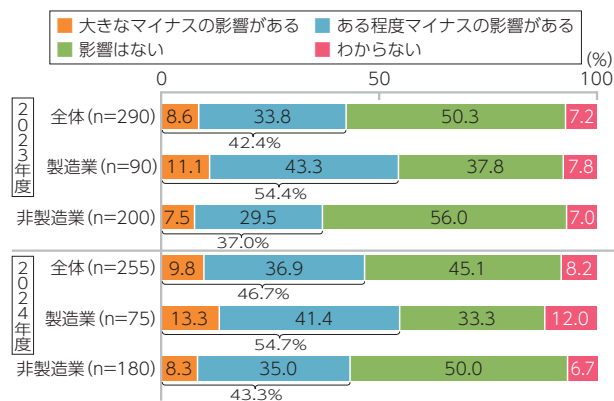
② 最低賃金引き上げの影響

- ▶全体では「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」を合わせて約5割がマイナスの影響と回答した。
- ▶従業員に占める非正規社員数の比率が50%以上ではマイナスの影響が8割超となった。

全体では、「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」を合わせて46.7%となり、前年度より4.3ポイント上昇した(図表-7)。部門別では、「製造業」(54.7%)のマイナスの影

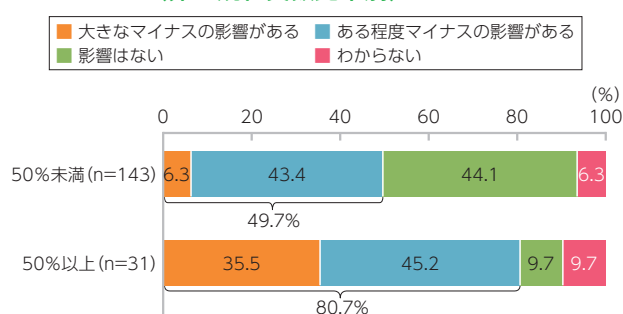
響は前年度とほぼ同程度であったが、「非製造業」(43.3%)は前年度比で6.3ポイント上昇した。

▶[図表-7]最低賃金引き上げによる影響(部門別)



従業員数に占める非正規社員数の比率別(「非正規社員雇用なし」と回答した企業を除く。以下同)に影響をみると、比率50%以上の企業で「大きなマイナスの影響がある」と「ある程度マイナスの影響がある」の合計が8割超と全体を上回り、非正規社員数の比率が高い方がマイナスの影響が大きいといえる(図表-8)。

▶[図表-8]2024年度最低賃金引き上げによる影響(非正規社員数比率別)



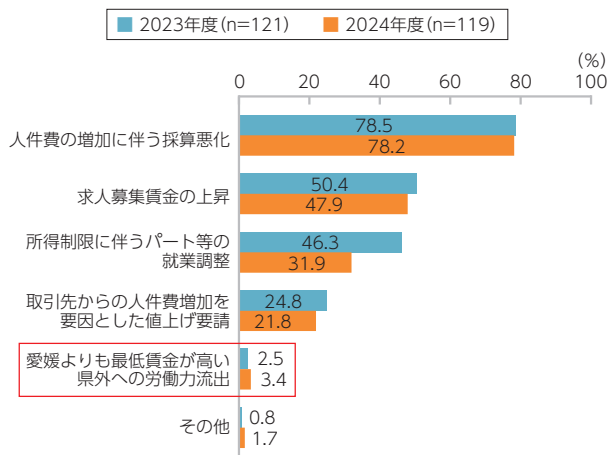
③ 最低賃金引き上げの具体的な影響

- ▶全体では「人件費の増加に伴う採算悪化」(78.2%)が最も多かった。
- ▶非正規社員数比率が50%以上の企業にとって、「年収の壁」は依然として大きな問題である。

「マイナスの影響がある」と回答した企業に具体的な影響を尋ねたところ、「人件費の増加に伴う採算悪化」(78.2%)が最も多く、次いで「求人募集賃金の上昇」(47.9%)、「所得制限に伴うパート等の就業調整(以下、「就業調整」)」(31.9%)が続く(図

表-9)。また、「愛媛よりも最低賃金が高い県外への労働力流出」は前年度に続いてわずかが上昇(2.5%→3.4%)しており、各都道府県で大幅な引き上げが相次いだことでさらに懸念が高まったものとする。

▶[図表-9]最低賃金引き上げによる具体的な影響(複数回答)

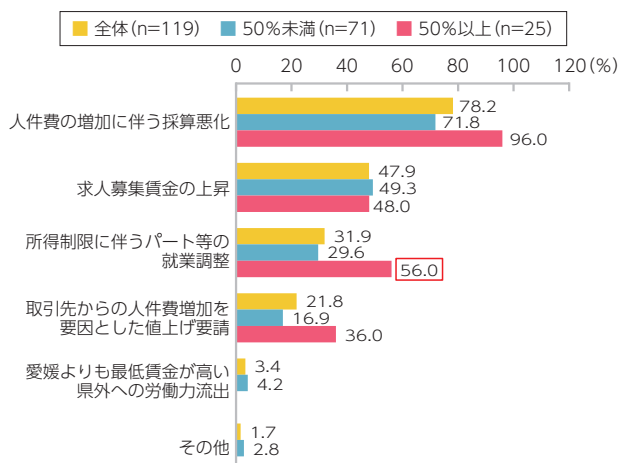


また、非正規社員数比率別にみると、比率50%未満では全体とほぼ同様の傾向がみられたが、比率50%以上の企業では「就業調整」が56.0%と全体を大きく上回った(図表-10)。非正規社員数の比率が高い企業にとって、「年収の壁」は依然として大きな問題といえる。

企業の声

- ▶賃金が上がると労働時間が減少し人手不足となるため、「年収の壁」の水準を上げてほしい。
- ▶最低賃金の引き上げは良いことだが、年収の壁の解消を期待する。

▶[図表-10]2024年度最低賃金引き上げによる具体的な影響(非正規社員数比率別/複数回答)

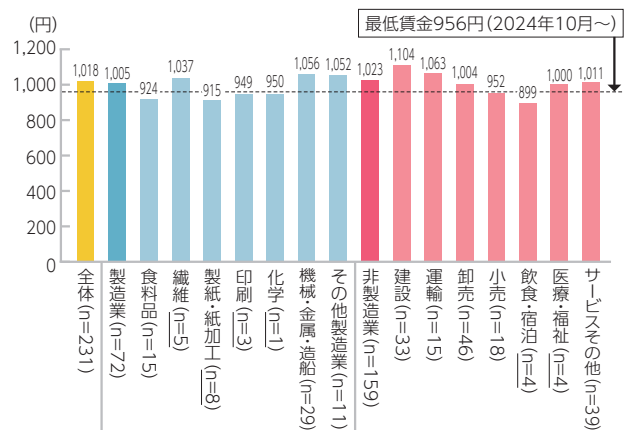


04 最も給料の低い従業員の時給

正社員やパート・アルバイトといった雇用形態を問わず、最も給料の低い従業員の時給額を尋ねたところ、平均で1,018円となった(図表-11)。部門別では、製造業(1,005円)と非製造業(1,023円)で大きな差はなかった。

業種別では、「機械・金属・造船」や「建設」「運輸」など1,100円前後の業種がある一方で、回答数は少ないが、製造業の多くが900円台、「飲食・宿泊」は最低賃金に近い水準にとどまっている。

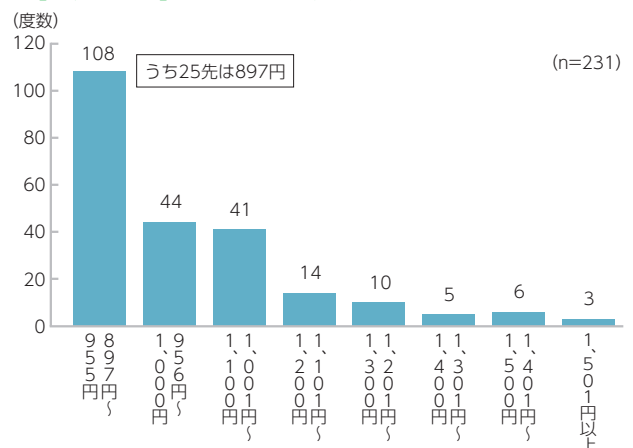
▶[図表-11]最も給料の低い従業員の時給の平均



注1: サンプル数10未満には下線、円未満四捨五入
注2: 時給はアンケート回答時点(9月)の金額

最も給料の低い従業員の時給の分布をみると、2024年度から適用される956円を下回る企業(897~955円)が108先と最も多かった(図表-12)。そのうち、2023年度の最低賃金である897円と回答したのは25先であった。

▶[図表-12]最も給料の低い従業員の時給の分布

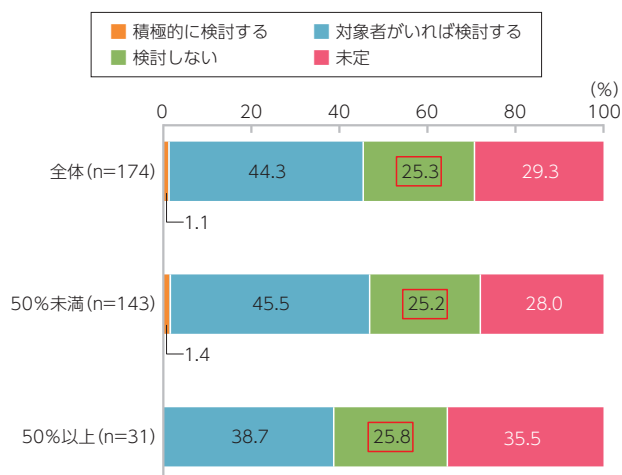


05 「年収の壁」支援強化パッケージの利用状況

- ▶約4割の企業は今後の利用を検討する一方で、4分の1は検討しない。
- ▶検討しない理由は「壁を超える希望者がいない・少ない」が最も多かった。

政府が昨年10月に公表した「年収106万円」と「年収130万円」の壁に対する支援強化パッケージについて、今後の利用を検討する割合は前回2月調査時の約2割から約4割へ上昇した(図表-13)。一方、「検討しない」は約7割から3割程度に低下した。回答先と設問方法が異なるため単純比較はできないが、今回の大幅な最低賃金引き上げの影響による変化と考えられる。

▶[図表-13]「年収の壁」支援強化パッケージの利用について(非正規社員数比率別)

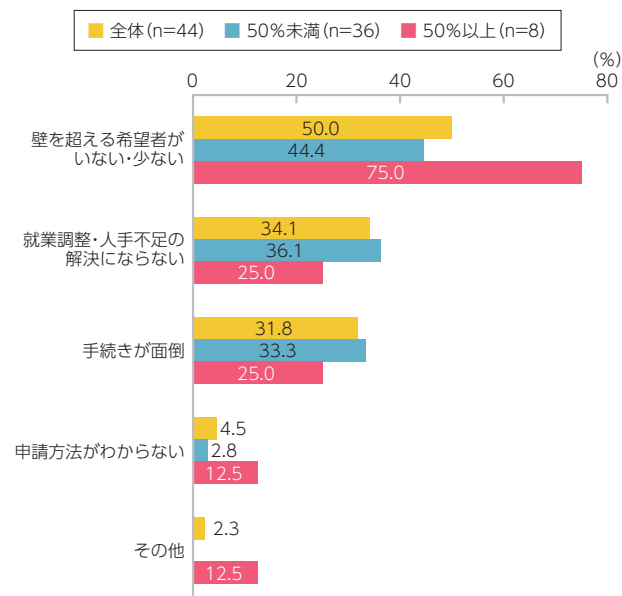


検討しない理由を尋ねたところ、「壁を超える希望者がいない・少ない」が最も多く、次いで「就業調整・人手不足の解決にならない」となった(図表-14)。

企業の声

- ▶すでに社会保険料を自己負担している非正規社員との不公平感がある。
- ▶社内で平等な対応が難しい。

▶[図表-14]「年収の壁」支援強化パッケージの利用を検討しない理由(非正規社員数比率別)



06 今後の賃金引き上げへの対策

- ▶全体では「事務作業のスリム化・効率化」(43.9%)が最も多かった。
- ▶コスト削減だけでなく価格転嫁と設備投資による生産性向上に取り組む姿勢が高まった。

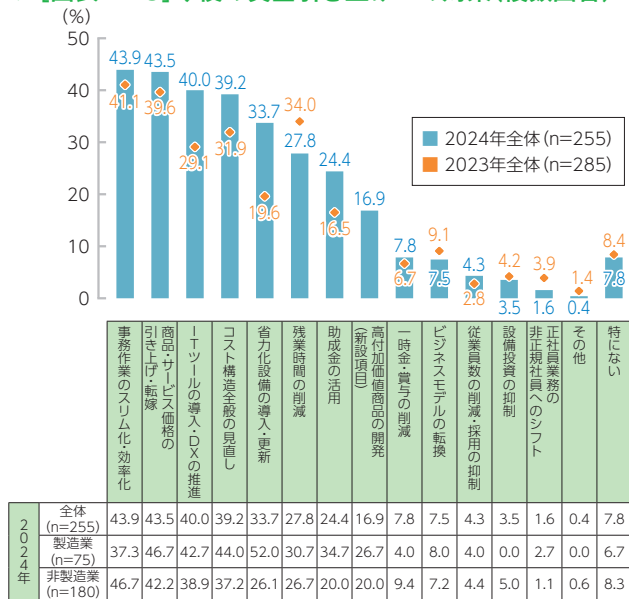
今後の賃金引き上げへの対策は、「事務作業のスリム化・効率化」(43.9%)が最も多く、次いで「商品・サービス価格の引き上げ・転嫁」(43.5%)、「ITツールの導入・DXの推進」(40.0%)が続いた(図表-15)。

上位5項目は、いずれも前年度から増加しており、特に「ITツールの導入・DX推進」と「省力化設備の導入・更新」が大きく伸びている。今後も増加が予想される人件費の原資を確保するうえで、コスト削減と価格転嫁だけでは限界があるため、設備投資による生産性向上に積極的に取り組もうとする姿勢がみられた。

企業の声

- ▶賃上げのスピードが収益増加より早く、商品の高付加価値化に向けた事業を構築したい。
- ▶価格転嫁の必要性は感じながらも販売への影響を考えると値上げに踏み切れない。

▶ [図表－15] 今後の賃金引き上げへの対策(複数回答)

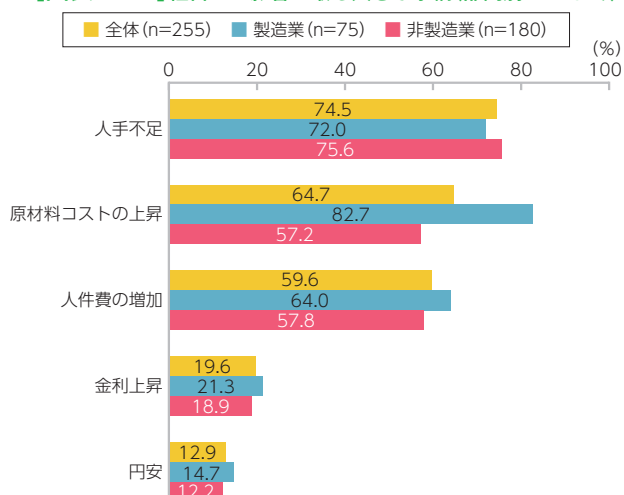


07 経営への影響が大きな事柄

- ▶ 全体では「人手不足」(74.5%)が最も多く、「原材料コストの上昇」(64.7%)が続く。
- ▶ 非正規社員数比率50%以上の企業では、「人手不足」と「人件費の増加」の影響がより大きくなる傾向がみられた。

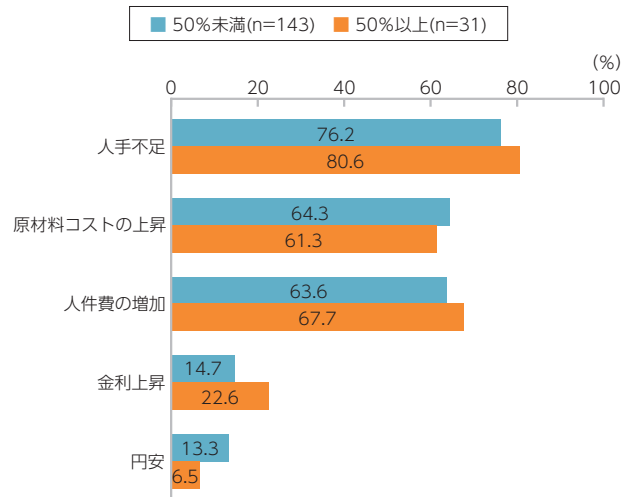
昨今の経営環境から、「人手不足」「原材料コストの上昇」「人件費の増加」「金利上昇」「円安」の5つのうち、経営への影響が大きな事柄を3つまで尋ねたところ、全体では「人手不足」(74.5%)が最も多かった(図表-16)。部門別でみると、製造業では「原材料コストの上昇」(82.7%)が最も多く、関連する「円安」と設備投資に影響する「金利上昇」が全体を上回った。

▶ [図表－16] 経営への影響が最も大きな事柄(部門別/3つまで)



非正規社員数の比率別にみると、比率50%以上の企業で「人手不足」と「人件費の増加」「金利上昇」の影響が比較的大きくなる傾向がみられた(図表-17)。

▶ [図表－17] 経営への影響が最も大きな事柄(非正規社員数比率別/3つまで)



3. 県内在住の女性非正規社員向けアンケート

県内在住の女性非正規社員に対して、最低賃金引き上げが就業動向に与える影響や「年収の壁」への意識を把握するため、以下のアンケート調査を実施した。

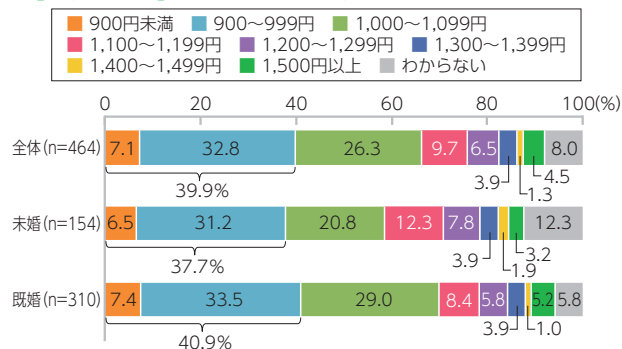
調査概要			
調 査 対 象	愛媛県内に在住する20～69歳の非正規社員の女性		
調 査 時 期	2024年9月上旬		
調 査 方 法	調査会社を通じたインターネット調査		
有 効 回 答 数	464人		
回答者属性			
年 代	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員
20代	77.8%	11.1%	11.1%
30代	85.3%	4.0%	10.7%
40代	83.3%	7.6%	9.1%
50代	85.2%	10.1%	4.7%
60代	85.6%	12.2%	2.2%
合 計	84.5%	8.8%	6.7%

01 現在の時給と年収の分布

- ▶ 現在の時給は、900円未満～999円が約4割を占めて最も多い。
- ▶ 年収の分布では、既婚者は「壁」を意識した就業実態がみられる。

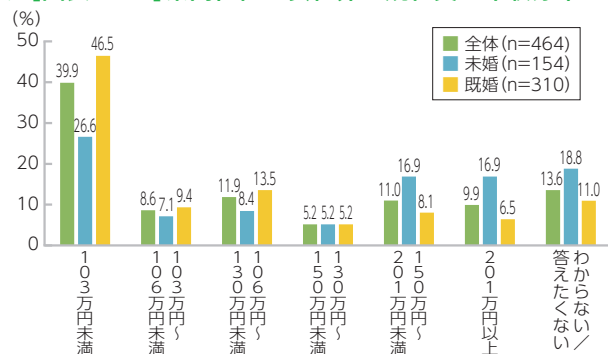
前年度の最低賃金897円から今年度の956円を含む「900円未満」と「900～999円」が合わせて約4割を占め最も多く、次いで「1,000～1,099円」が約2割となった(図表-18)。

▶ [図表-18] 県内在住の女性非正規社員の時給



年収の分布をみると、未婚者は扶養内の130万円未満までを1つの境目として、それを超えると年収が上がっても分布割合にあまり変化はみられない(図表-19)。一方、既婚者は所得税が課税され始める103万円超と社会保険の扶養を外れる130万円超で分布割合が大きく減少していることから、「壁」を意識した就業実態がうかがえる。

▶ [図表-19] 県内在住の女性非正規社員の年収分布



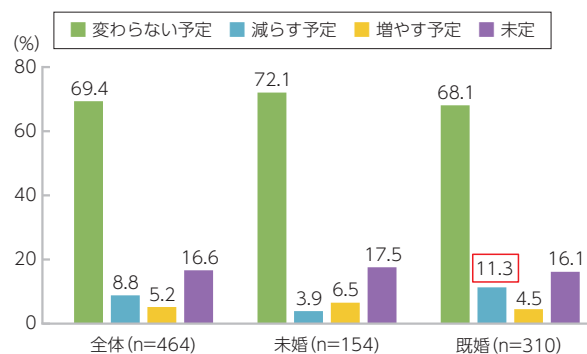
02 今回の引き上げに伴う勤務時間数の変化

- ▶「変わらない予定」(69.4%)と「減らす予定」(8.8%)を合わせて8割近くを占める。
- ▶そのうち約3割が「扶養の範囲内に収めたい」と回答しており、調査対象者全体の約2割が就業調整見込みと考えられる。

今回の最低賃金引き上げに伴い、時給が上がった場合の勤務時間の変化について尋ねたところ、全体、未婚既婚者ともに約7割は「変わらない予

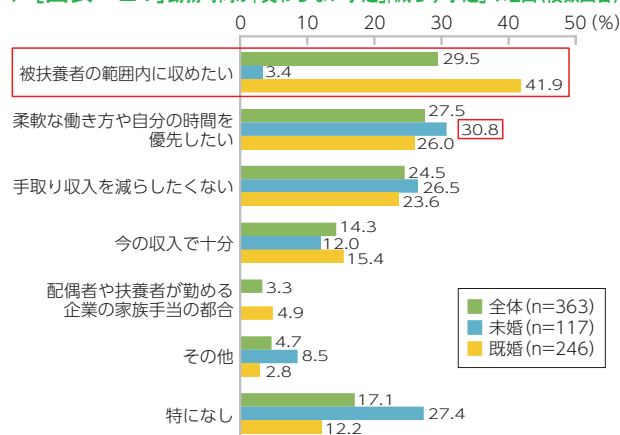
定」と回答した(図表-20)。また、「減らす予定」との回答は、未婚者ではわずか3.9%であったが既婚者では1割を超えている。

▶ [図表-20] 最低賃金引き上げに伴い給料が上がった場合の勤務時間の変化



合わせて8割近くを占める「変わらない予定」と「減らす予定」の回答者363人に理由を尋ねたところ、全体の約3割(107人)が「被扶養者の範囲内に収めたい」と回答した(図表-21)。複数回答ではあるが、調査対象者全体の約2割(107人/464人)が就業調整すると見込まれる。一方、未婚者では「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」(30.8%)が最も多かった。

▶ [図表-21] 勤務時間が「変わらない予定」「減らす予定」の理由(複数回答)



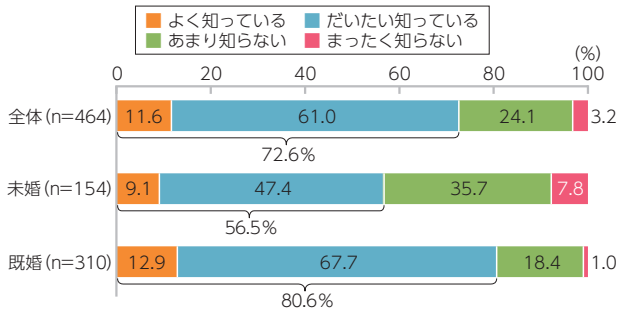
03 「年収の壁」への意識について

- ▶約7割が「年収の壁」を知っているが、支援強化パッケージが就業の動機付けとなっていない。
- ▶今後、「年収の壁」を意識しない制度となった場合でも「収入を増やしたい」は約6割にとどまる。就業意向を高めるためには、非正規社員本人への影響の軽減だけでは不十分といえる。

A.「年収の壁」の認識度

「年収の壁」を知っているか尋ねたところ、全体では「よく知っている」「だいたい知っている」を合わせて約7割となった。未婚者では「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせて6割に満たない一方で、既婚者では8割を超えており壁への意識が高い(図表-22)。

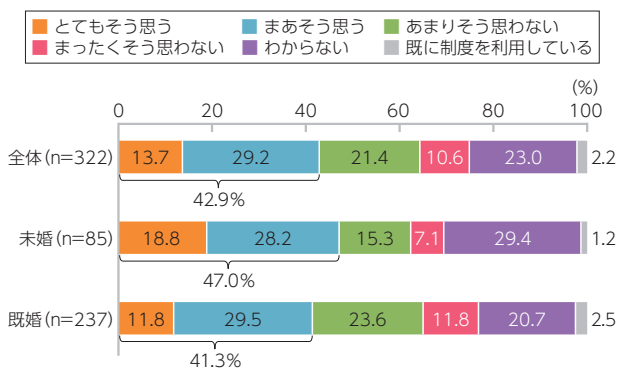
▶[図表-22]「年収の壁」について知っていますか



B.「年収の壁」支援強化パッケージについて

「年収の壁」を知っている回答者に対して、「年収の壁」支援強化パッケージを利用して年収を増やしたいかを尋ねたところ、「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合わせて約4割にとどまった(図表-23)。

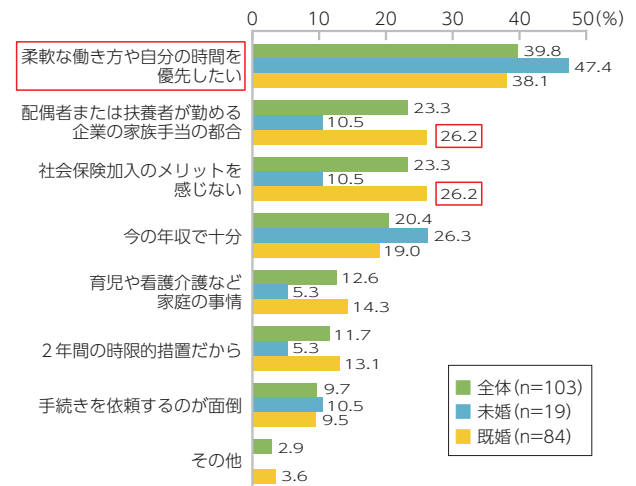
▶[図表-23]「年収の壁」支援強化パッケージを利用して収入を増やしたいと思いますか



増やしたいと思わない主な理由として、全体では「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」が約4割と最も多く、未婚者では5割に近い(図表-24)。一方、既婚者は、「配偶者または扶養者が勤める企業の家族手当の都合」や「社会保険加入のメリットを感じない」が3割近くを占めており、支援強化パッケージが収入を増やそうという動機付けになっていないことを示している。企業向けアン

ケートで、利用を検討しない理由として「壁を超える希望者がいない・少ない」が最も多かった結果に影響していると考えられる。

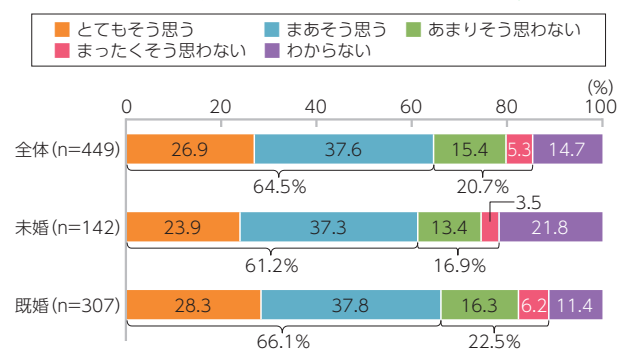
▶[図表-24]「年収の壁」支援強化パッケージを利用しない理由(複数回答)



C.「年収の壁」がなくなった場合の就業意向

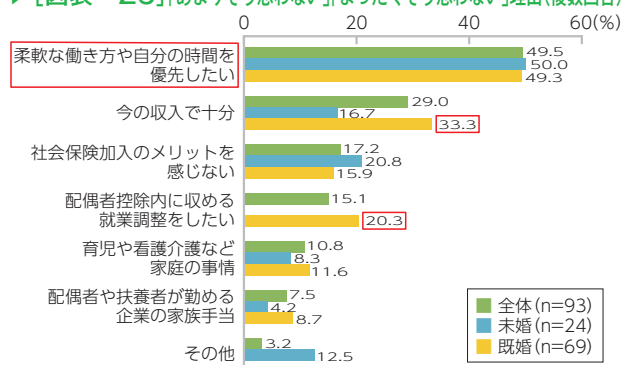
今後の制度改正等により、もし「年収の壁」を意識せずに働けるようになった場合に収入を増やしたいかを尋ねたところ、「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合わせて6割を超えた一方で、約2割は増やしたい意向がなかった(図表-25)。

▶[図表-25]一定の年収額を超えても手取り額が減らなくなった場合、現在より年収を増やしたいですか



増やしたいと思わない理由をみると、「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」が約5割を占め最も多い(図表-26)。また既婚者では、「今の収入で十分」が約3割、「配偶者控除内に収める就業調整をしたい」が約2割となっており、就業意向を高めるためには非正規社員本人への影響の軽減だけでは不十分と考える。

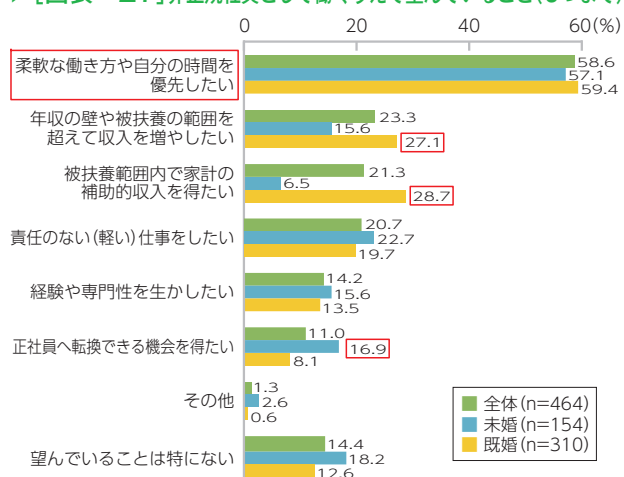
▶ [図表-26]「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」理由(複数回答)



④ 非正規社員が働くうえで望んでいること

全体の6割近くが、「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」と回答した(図表-27)。前の設問で「年収の壁」を意識せずに働ける制度になったとしても、就業意向が高まらない要因の1つと考えられる。一方、既婚者では「被扶養範囲内で家計の補助的収入を得たい」(28.7%)が「柔軟な働き方や自分の時間を優先したい」(59.4%)に次いで多かったが、「年収の壁や被扶養の範囲を超えて収入を増やしたい」(27.1%)も同程度となり、収入増加に対する一定の就業意向がうかがえる。また、「正社員へ転換できる機会を得たい」は、未婚者が既婚者を大きく上回った。

▶ [図表-27]非正規社員として働くうえで望んでいること(3つまで)



4. 企業と非正規社員との関わりについて

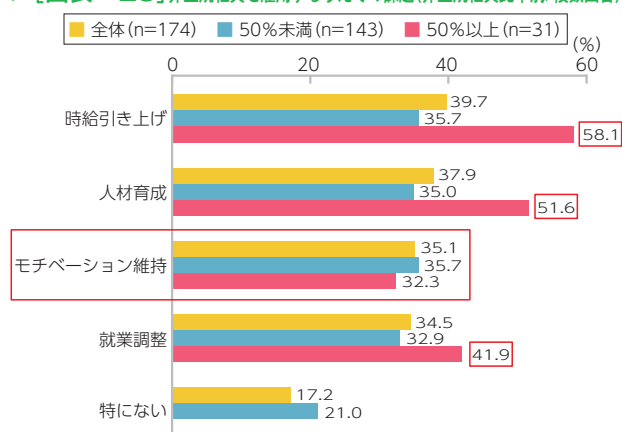
① 企業からみた課題と取組み

A. 雇用するうえでの課題

今回のアンケート結果から、企業にとって人手

不足が大きな問題のなか、非正規社員の活躍は今後ますます重要となる。企業向けアンケートで、非正規社員を雇用するうえでの課題を尋ねたところ、非正規社員数比率が高い企業ほど「時給引き上げ」や「人材育成」、「就業調整」の割合が高くなった(図表-28)。また、モチベーションの維持は、非正規社員数比率に関わらず共通の課題といえる。

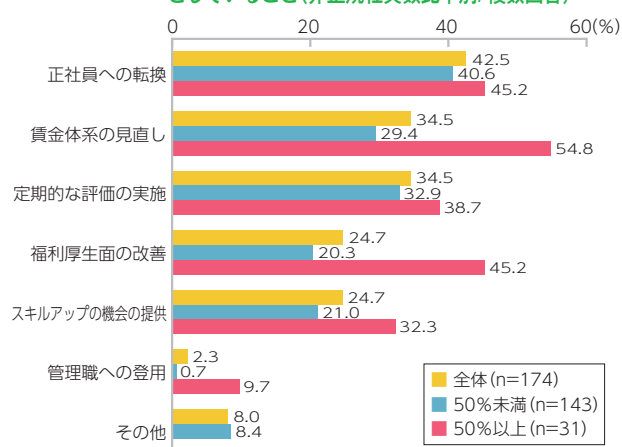
▶ [図表-28]非正規社員を雇用するうえでの課題(非正規社員比率別/複数回答)



B. 非正規社員に対する取組み

企業では、正社員への転換や賃金体系の見直し、定期的な評価など「雇用」「賃金」「人材育成」「福利厚生」に関する取組みの実施または取組みを検討している(図表-29)。特に、非正規社員比率が高い企業ではすべての項目で全体を上回っており、2021年4月から中小企業にも適用となった「パートタイム・有期雇用労働法」¹⁾への環境整備が要因の1つと考えられる。

▶ [図表-29]非正規社員に対して取り組んでいるまたは取り組もうとしていること(非正規社員数比率別/複数回答)

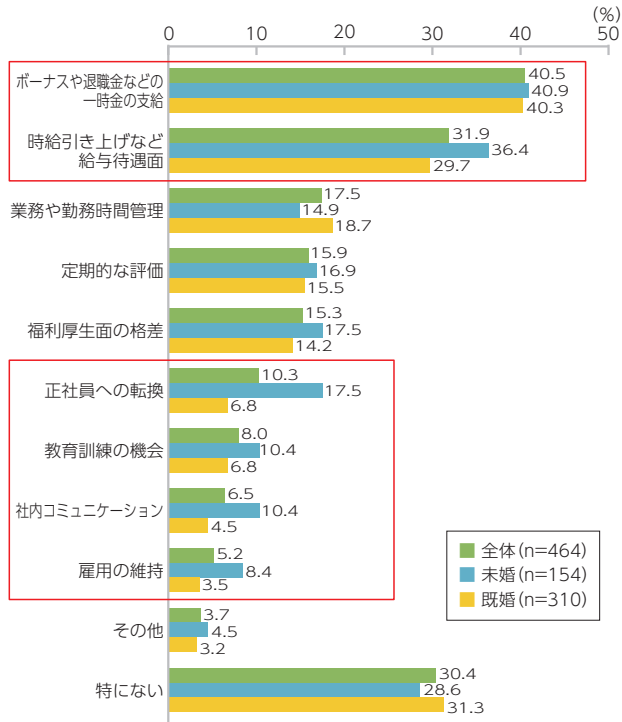


1) 正社員とパート・有期労働者の間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態でも納得して働けることを目指して制定された法律

② 非正規社員からみた勤務先(派遣先)への不満や不安

非正規社員側に不満や不安を尋ねたところ、企業向けアンケートと対象が異なるため直接の関連性を示す結果ではないが、全体では「ボーナスや退職金などの一時金の支給」(40.5%)と「時給引き上げなど給与待遇面」(31.9%)が上位となった(図表-30)。また、「正社員への転換」「教育訓練の機会」「社内コミュニケーション」「雇用の維持」は全体では1割未満と比較的低く、企業の取組みとは差がある。一方で、未婚者の回答割合は高く、既婚者との違いもみられた。

▶【図表-30】勤務先または派遣先への不満や不安(複数回答)



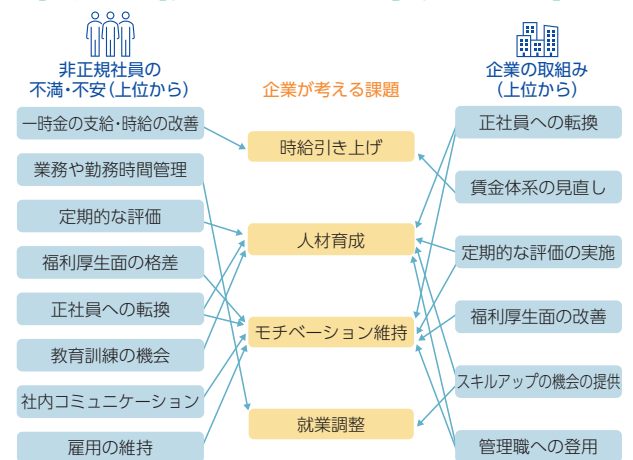
③ 今後の企業と非正規社員の望ましい方向性

企業の取組みと非正規社員の不満・不安について、企業が「雇用するうえでの課題」として挙げた4点から整理した(図表-31)。

双方へのアンケート結果からは、正社員への転換やスキルアップに関する項目などで企業と非正規社員との間に温度差がみられた。要因として、企業側が「パートタイム・有期雇用労働法」適用に伴う環境整備を進める一方で、非正規社員側はデフレ経済下の不安定な雇用環境や勤労観の多様化を

背景に、キャリア形成よりも収入面の不安や柔軟な働き方への関心が高まったことが考えられる。県内では女性就業者の約5割を非正規社員が占めているが、働き方の多様化と就業年齢の高齢化が進むと今後さらに欠かせない存在となることが見込まれる。互いの温度差をなくし企業の取組みをより実効性あるものとするためには、企業がさまざまな働き方の選択肢を提示するなど、同じ非正規社員のなかにも多様な勤労観があることを踏まえた対応が必要であろう。

▶【図表-31】「非正規社員の不満・不安」と「企業の取組み」の整理



資料:IRCアンケート調査をもとに「図表-28」と「図表-30」から整理

【まとめ】

今年度の最低賃金の大幅な引き上げは、昨年から続く賃上げ機運の流れと長引く物価上昇を考慮したものである。企業は時給の引き上げに対応せざるを得ないものの、今回のアンケート結果からは昨年以上に人件費負担の重さがうかがえた。また、最低賃金の地域間格差やいわゆる「年収の壁」は、依然として課題であり続けている。

今後も人件費の増加や人手不足の深刻化が予想されるなか、企業には、適正な価格設定や生産性向上による収益力強化と非正規社員が安心して活躍したいと思える環境づくりがより一層求められる。一方、制度面では、非正規社員が賃上げの恩恵を実感でき、潜在的な就業意欲が実際の就業につながるような抜本的な改正が望まれる。

(菅 正也)

造船人材の現状と確保・育成に向けて①

～業界の現状と若者からみた業界イメージ～



レポートの構成

11月号(今回)

1. 近年の造船業の動向
2. 造船・工業系高校生へのアンケート
3. 造船・海洋系大学生へのアンケート

2025年1月号(次回・予定)

4. 造船会社へのアンケート
5. 人材確保・育成策の検討
6. 今後の方向性・まとめ

本号の要旨

01 日本の造船業は、新造船受注量・建造量ともに年間1,000万総トン前後で回復傾向にある。一方、就労者数は減少傾向で、2021年には7万人を下回った。就労者の年齢構成は2010年代半ばまでに高齢化が改善されていたが、近年は若年者比率が低下しており、将来の高齢化やさらなる人手不足が懸念される。

02 造船学科・コースのある工業高校5校の生徒へのアンケートでは、造船業を就職先として「絶対に選ばない」、「あまり選びたくない」と答えた生徒は、その理由として「船や海洋に興味がない」(50.0%)、「技術的な知識やスキルが必要で、自分の能力に自信がない」(35.5%)、「工場での事故や災害が多い」(25.0%)などを挙げた。

03 造船・海洋系の学部・学科のある11大学の学生・大学院生へのアンケートでは、造船業を就職先として「絶対に選ばない」、「あまり選びたくない」と答えた理由として、「船や海洋に興味がない」(37.5%)、「給与や報酬が他の産業に比べて低い」(33.3%)、「将来の成長性や安定性に疑問を感じる」(27.1%)、「技術的な知識やスキルが必要で、自分の能力に自信がない」(25.0%)などを挙げた。

04 造船業への就職を希望する高校生や大学生は、船や海などに関心・興味を持ち、大きなプロジェクトに関わりたいという夢・希望を抱いている。一方、「造船業を選ばない」理由になっている諸問題を解消すれば、新卒採用者数の増加や人手不足の解消につながる可能性はある。

【はじめに】

日本の造船業は、高度経済成長期にイギリスを抜き世界一の建造量・シェアとなった。その後、オイルショックや円高などによる不況や後発の韓国と中国に追い抜かれ、現在は世界3位である。

これから船舶はデジタル化や脱炭素化によって、大きな変化を遂げようとしているが、多くの造船会社にとって設計技術者や製造現場の技能者の確保と育成が大きな課題となっている。

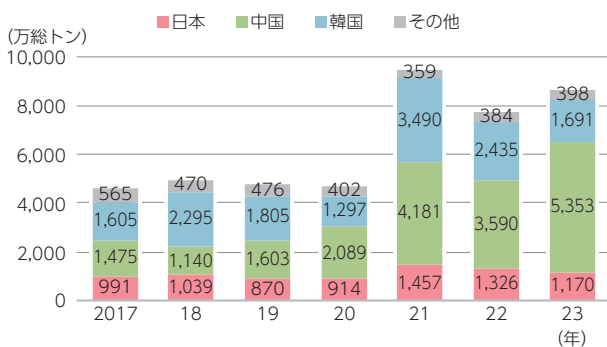
今回は、IRCが造船業界の全国組織である一般社団法人日本造船工業会（東京都）から受託した「造船船舶用人材の育成・確保に関する調査」の一部から、近年の造船業界の人材を取り巻く動向や高校生・大学生からみた造船業界のイメージ、人材確保・育成の検討策などを2回にわたって紹介する。

1. 近年の造船業の動向

01 新造船受注量・建造量は回復傾向

世界の新造船受注量は、2020年頃までは年間5,000万総トン前後で推移していたが、コロナ禍に物流が混乱して船腹需給がひっ迫したことやリーマンショック前の海運バブル期に大量竣工した船がリリース期に入ったため受注が増え、2021年以降は大幅に増加した（図表-1）。日本も2021年に1,000万総トンを回復した。2030年以降、世界の新造船建造需要は1億総トンを超えるとされ、今後安定した受注が見込まれる。

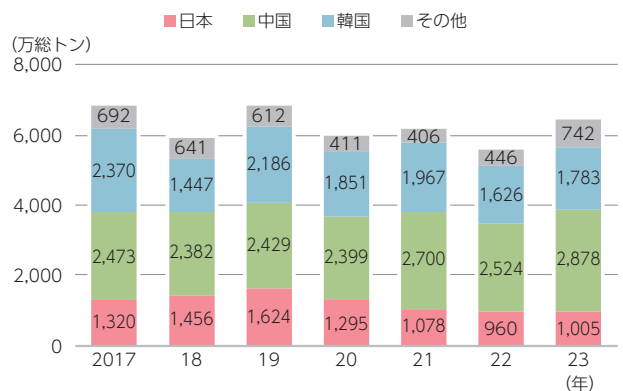
▶【図表-1】国別新造船受注量の推移



資料：日本船舶輸出組合（日本）、国土交通省（日本以外の他国）

日本の新造船建造量は、1,500万総トン前後で推移していたが、前述の受注量減少を反映して、2020年以降減少し、2022年は1,000万総トンを割り込んだ（図表-2）。受注量が回復し2023年には建造量が上向き、今後も増加することが見込まれる。なお、日本船舶輸出組合によると、2024年8月時点の輸出船の手持ち工事量は、およそ3.4年分の3,045万総トンを確保している。

▶【図表-2】国別新造船建造量の推移

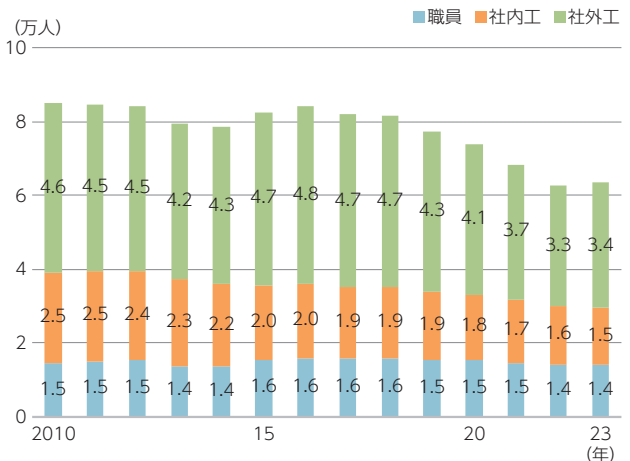


資料：国土交通省海事局ほか

02 造船会社の就労者数は減少傾向

造船業の就労者数の推移をみると、2010年代後半までは8万人前後で推移し、増加した年もあったが、2019年以降は減少傾向が強まり、2021年には7万人を下回った（図表-3）。特に下請けや協力工などの「社外工」の減少幅が大きく、直近ピークと比べ3割以上減少している。

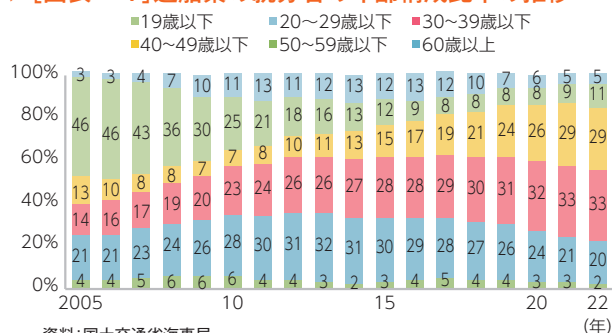
▶【図表-3】造船会社の就労者数の推移（外国人材を除く）



資料：国土交通省海事局（各年4月1日時点）

就労者の年齢構成比率の推移をみると、団塊世代の退職対応で新卒採用者数を増やしたり、研修の充実で若手技能工の離職率が低下したりしたことなどから、高齢化が大幅に改善し、2010年代半ばには39歳以下の比率が6割を超えるまで上昇した。ただ、近年は「デジタルなどの新技術に対応できる環境にない」「給料に対する不満で若手離職者が増加している」¹⁾などを背景に若年者の比率が低下しており、将来の高齢化とさらなる人手不足が懸念される(図表-4)。

▶[図表-4]造船業の就労者の年齢構成比率の推移



資料：国土交通省海事局
注)職員および社内工の合計数(社外工は含まれない)

2. 造船・工業系高校生へのアンケート

01 調査の概要

全国で造船系学科・コースのある5つの工業高校の生徒を対象に、希望進路や造船業界に対するイメージなどをアンケートで尋ねた。調査の概要は以下のとおり。

進路や造船業界のイメージに関する高校生アンケート	
時 期	2024年6月下旬～7月中旬
対 象	造船科・コースを有する下関工科高校、多度津高校、今治工業高校、須崎総合高校、長崎工業高校の生徒
方 法	Webアンケートシステムによる配信・回答
回答数	792人
性 別	男性:729人(92.0%)、女性:44人(5.6%)、 答えたくない:19人(2.4%)
学 年	1年生:248人(31.3%)、2年生:296人(37.4%)、 3年生:245人(30.9%)、その他:3人(0.4%)
学 科 コース	機械:300人(37.9%)、電気・電子:166人(21.0%)、 造船:113人(14.3%)、土木・建築:90人(11.4%)、 情報通信:88人(11.1%)、海洋:21人(2.7%) その他:14人(1.8%)

注)割合は小数点以下第二位を四捨五入、合計が100にならない場合がある(以下同じ)

02 卒業後の希望進路

卒業後の希望進路について尋ねたところ、全体では「民間企業」が46.1%と最も多かった。進路を固めつつある3年生は「民間企業」65.7%、「公務員」3.7%、「専門学校への進学」11.8%、「大学・短大への進学」8.2%などとなった(図表-5)。

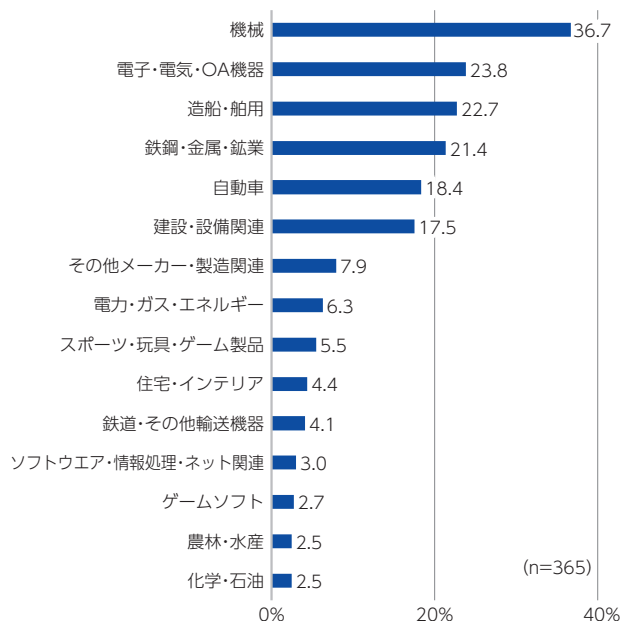
▶[図表-5]造船系高校生の現時点での希望進路

学年	希望進路							
	専門学校への進学	大学・短大への進学	民間企業	公務員	起業	家業	まだ考えていない	その他
全体	83 10.5%	76 9.6%	365 46.1%	36 4.5%	20 2.5%	6 0.8%	193 24.4%	13 1.6%
1年	28 11.3%	32 12.9%	72 29.0%	13 5.2%	6 2.4%	2 0.8%	91 36.7%	4 1.6%
2年	26 8.8%	24 8.1%	131 44.3%	13 4.4%	10 3.4%	1 0.3%	89 30.1%	2 0.7%
3年	29 11.8%	20 8.2%	161 65.7%	9 3.7%	4 1.6%	3 1.2%	12 4.9%	7 2.9%
その他	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%

03 希望業種

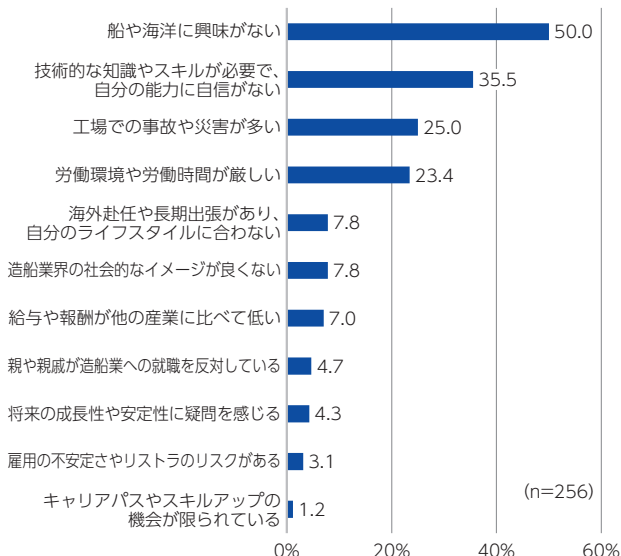
民間企業への就職希望者に希望する業種を尋ねたところ、「機械」が36.7%で最も多かった。そのほかの上位は「電子・電気・OA機器」23.8%、「造船・船用」22.7%、「鉄鋼・金属・鋁業」21.4%、「自動車」18.4%、「建設・設備関連」17.5%の順となった(図表-6)。

▶[図表-6]民間企業就職希望者の希望する業種(上位15業種、複数回答)



1) 国土交通省「人材の確保・育成に向けた取組の方向性」
<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001708013.pdf>

▶ [図表－10]造船業を「選びたくない」「あまり選びたくない」を選んだ理由(複数回答)



高校生にとって造船所の仕事は「3K(きつい・汚い・危険)」とみられているが、研修を充実させたり職場環境を改善したりすれば、高校生にとって魅力ある業種・職場になる可能性は十分にありそうだ。

08 海事産業の企業・団体の認知度

海事産業のうち、「造船業」「船用工業」「海運業」「団体・その他」の別に、知っている企業名・団体名を自由入力形式で尋ねたところ、「造船業」は比較的知っている会社が多く、社名を正確に答えている生徒も多かった。一方、「船用工業」や「海運業」は「造船業」と比べて認知度は低かった。また、一般的に学校の所在する地域にある企業や団体がよく知られている傾向がある(図表－11)。

▶ [図表－11]海事産業で知っている企業・団体名上位15社(カッコ内は回答数)

造船業		船用工業		海運業		団体・その他	
今治造船	(425)	マキタ	(34)	日本郵船	(71)	海上自衛隊	(39)
三菱・三菱重工	(140)	真鍋造機	(34)	三菱・三菱重工	(28)	今治造船	(31)
新来島どっく	(100)	今治造船	(29)	今治造船	(27)	海上保安庁	(30)
旭洋造船	(52)	JRCS	(25)	商船三井	(22)	日本海事協会・NK	(26)
大島造船所	(44)	BEMAC	(16)	川崎汽船	(8)	日本船主協会	(25)
常石造船	(43)	三菱・三菱重工	(24)	日本通運	(7)	三菱・三菱重工	(24)
浅川造船	(39)	長崎船舶装備	(10)	喜多浦海運	(5)	日本海事センター	(7)
川崎重工業	(39)	川崎重工業	(9)	愛媛海運	(4)	国際海事機関・IMO	(6)
新来島高知重工	(33)	ヤマハ	(6)	オレンジフェリー	(4)	日本造船工業会	(5)
檜垣造船	(27)	ヤンマー	(6)	伊勢湾海運	(4)	日本郵船	(3)
多度津造船	(24)	新来島どっく	(5)	ヤマト運輸	(3)	川崎重工業	(3)
ジャパン マリンユナイテッド	(17)	潮冷熱	(5)	新来島どっく・新来島高知重工	(3)	海洋政策研究財団	(2)
長崎造船	(11)	SKウインチ	(4)	野間海運	(2)	海上災害防止センター	(2)
しまなみ造船	(10)	古野電気	(4)	大王海運	(2)	オレンジフェリー	(2)
伯方造船	(9)	日本船用エレクトロニクス	(4)	日本海運	(2)	パリスシップ	(2)
わからない・知らない	(135)	わからない・知らない	(485)	わからない・知らない	(558)	わからない・知らない	(568)

注1:「今治造船」「今造」「いまぞう」のように明らかに同じ会社と考えられるものは、「今治造船」とまとめた。
注2:「日本海運」や「パリスシップ」のように正式名でないものは、極力高校生の記入のとおり集計した。

3. 造船・海洋系大学生へのアンケート

01 調査の概要

国内の造船・海洋系の学部・学科で学ぶ大学生・大学院生を対象に、進路や造船業界に対するイメージなどをアンケートで尋ねた。調査の概要は以下のとおり。あわせて、希望する学生に対しては個別にWEBでインタビューを行った。

進路や造船業界のイメージに関するアンケート	
時 期	2024年6月19日～7月19日
対 象	造船系・海洋系コースを有する「造船8大学」、東京海洋大学、神戸大学、愛媛大学の学生
方 法	Webアンケートシステムによる配信・回答
回答数	246人
性 別	男性:208人(84.6%)、女性:36人(14.6%)、答えたくない:2人(0.8%)
学 年	1年:47人(19.1%)、2年:56人(22.8%)、3年:35人(14.2%)、4年:41人(16.7%)、修士1年:25人(10.2%)、修士2年:31人(12.6%)、博士1年:3人(1.2%)、博士2年:4人(1.6%)、博士3年:2人(0.8%)、その他:2人(0.8%)
学 科 コース	海洋:114人(46.3%)、造船:84人(34.1%)、機械:21人(8.5%)、電気・電子:11人(4.5%)、造船以外の輸送機器:10人(4.1%)、情報通信:3人(1.2%)、土木・建築:1人(0.4%)、その他:2人(0.8%)

02 卒業後の希望進路

卒業後の希望進路について尋ねたところ、全体では「民間企業」が49.2%と最も多かった。学部生は学年が上がるにつれ「大学院への進学」の割合が高くなり、4年生の「大学院への進学」は48.8%で、「民間企業」の43.9%を上回った。ちなみに、修士課程の大学院生の希望進路は、「民間企業」が89.3%を占めた(図表－12)。

▶ [図表-12] 造船・海洋大学生の現時点での希望進路

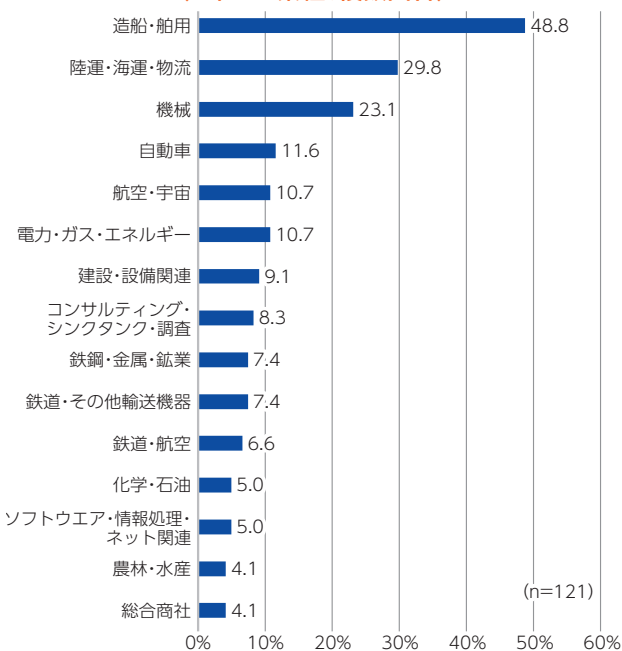
学年	希望進路							
	大学院への進学	民間企業	公務員	起業	海外留学	まだ考えていない	その他	合計
全体	78 31.7%	121 49.2%	9 3.7%	2 0.8%	0 0.0%	33 13.4%	1 0.4%	246
1年	19 40.4%	10 21.3%	3 6.4%	1 2.1%	0 0.0%	14 29.8%	0 0.0%	47
2年	24 42.9%	20 35.7%	1 1.8%	1 1.8%	1 1.8%	9 16.1%	0 0.0%	56
3年	10 28.6%	19 54.3%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 14.3%	0 0.0%	35
4年	20 48.8%	18 43.9%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.9%	0 0.0%	41
修士課程	5 8.9%	50 89.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.8%	0 0.0%	56
博士課程	0 0.0%	2 22.2%	3 33.3%	0 0.0%	1 11.1%	2 22.2%	1 11.1%	9
その他	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2

学生へのインタビューでは、「上級生の半分ほどは大学院に進んでいた」「本格的な研究のためには、4年では時間が足りない」といった声が聞かれた。

03 希望業種

民間企業への就職を希望する学生に希望する業種を尋ねたところ、「造船・船用」が48.8%で最も多かった。そのほか「陸運・海運・物流」29.8%、「機械」23.1%、「自動車」11.6%などとなった(図表-13)。高校生へのアンケートでは上位に現れなかった「航空・宇宙」や「電力・ガス・エネルギー」「コンサルティング・シンクタンク・調査」などに10%程度の回答割合があった。

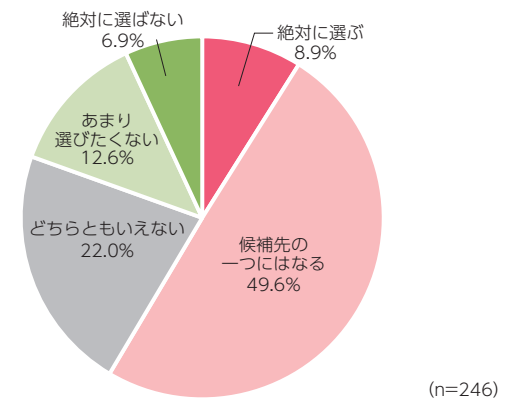
▶ [図表-13] 民間企業就職希望者の希望する業種(上位15業種、複数回答)



04 造船業を就職先を選ぶか

造船業を就職先として選ぶかどうか尋ねたところ、「絶対に選ぶ」が8.9%、「候補先の一つにはなる」は49.6%で、合わせて6割弱となった(図表-14)。高校生と比較して「候補先の一つにはなる」の割合が30ポイント近く高かった。

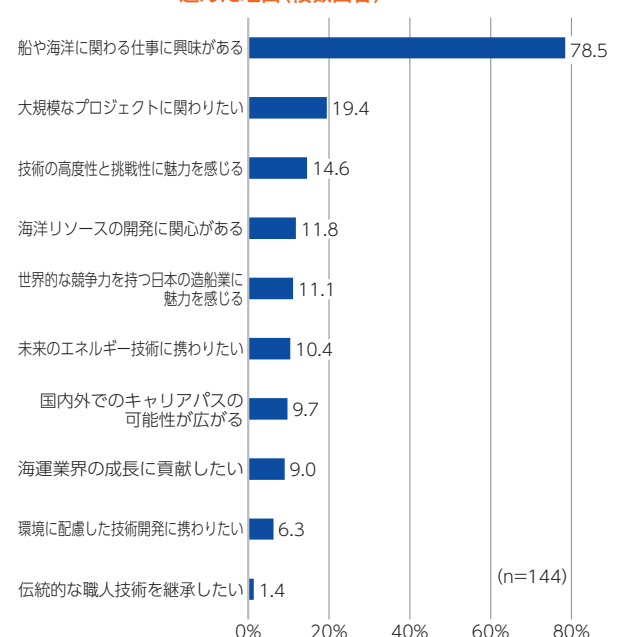
▶ [図表-14] 造船業を就職先として選ぶか



05 造船業を選ぶ理由

造船業を就職先として「絶対に選ぶ」「候補先の一つにはなる」と答えた学生にその理由を尋ねたところ、「船や海洋に関わる仕事に興味がある」が78.5%で最も多かった(図表-15)。以下、「大規模な

▶ [図表-15] 造船業を「絶対に選ぶ」「候補先の一つにはなる」を選んだ理由(複数回答)



プロジェクトに関わりたい」19.4%、「技術の高度性と挑戦性に魅力を感じる」14.6%などとなった。

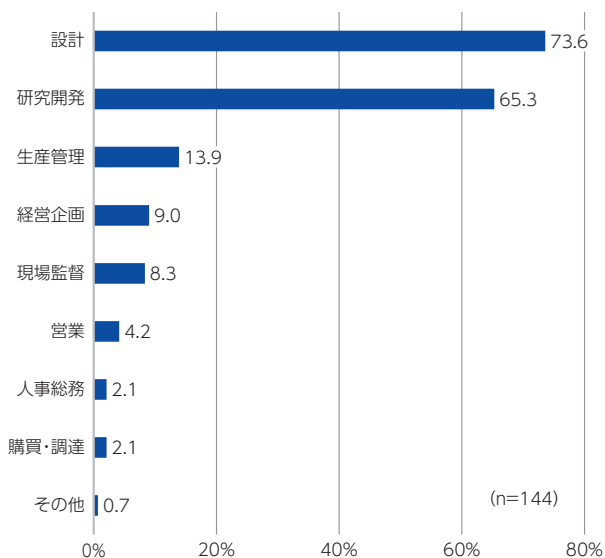
学生インタビューでは「他の製造業と比べて圧倒的なスケール感がある」「設計から完成までの様々な工程に関われる」といった意見があった。

06 造船業における希望職種

造船業を就職先として「絶対を選ぶ」、「候補先の一つにはなる」と答えた学生に希望職種を尋ねたところ、「設計」が73.6%で最も多く、次いで「研究開発」が65.3%、「生産管理」13.9%、「経営企画」9.0%などとなった(図表-16)。

インタビューでは「〇〇社に入社し、艦船を設計したい」「砕氷船の研究開発に携わりたい」など、かなり具体的な目標を持っている学生もいた。

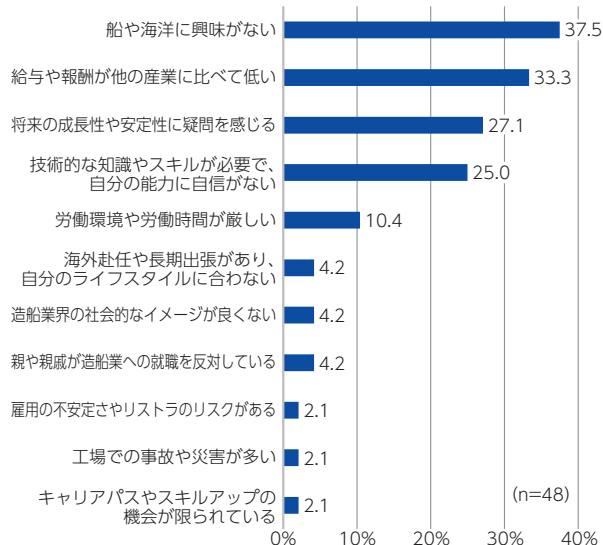
▶ [図表-16] 造船業を就職先の候補にする学生の希望職種(複数回答)



07 造船業を就職先を選ばない理由

一方、造船業を就職先として「絶対を選ばない」、「あまり選びたくない」と答えた学生にその理由を尋ねたところ、「船や海洋に興味がない」が37.5%で最も多かった。以下、「給与や報酬が他の産業に比べて低い」が33.3%、「将来の成長性や安定性に疑問を感じる」27.1%、「技術的な知識やスキルが必要で、自分の能力に自信がない」25.0%などとなった(図表-17)。

▶ [図表-17] 造船業を「選びたくない」「あまり選びたくない」を選んだ理由(複数回答)



学生へのインタビューでは、「造船業への就職も考えていたが、給与を比較してより高い自動車産業を選んだ」「造船所を見学し、労災ゼロ日数や発生件数がボードに掲示されているのを見て、危険な職場と感じた」といった声が聞かれた。また、「船や海洋に興味がない」ということについては、「コースやゼミ選択の際、第一希望に入れなかったもので、第二志望の船舶・海洋を選んだ」という意見があった。

08 海事産業の企業・団体の認知度

海事産業の企業・団体名を問うたところ、総じて大手・上場企業の社名が多かった。半面、高校生の回答では上位にあった地域の中堅・中小企業の会社名は少なかった。また、「船用工業」や「海運業」では、大手・上場企業を中心に関東・東日本に本社のある企業や旅客船・フェリー会社名などが上位に入った。「団体・その他」では、船級協会(日本海事協会)や国の省庁や、国所管の試験研究機関などの回答も比較的多かった(図表-18)。

▶【図表－18】海事産業で知っている企業・団体名上位15社(カッコ内は回答数)

造船業	船用工業	海運業	団体・その他
三菱重工 (121)	三菱重工 (37)	日本郵船・NYK (154)	日本海事協会・ClassNK (72)
今治造船 (115)	古野電気 (37)	商船三井・MOL (108)	海洋研究開発機構・JAMSTEC (21)
ジャパン マリンユナイテッド (82)	ヤマハ発動機 (19)	川崎汽船・K LINE (96)	海上技術安全研究所・海技研 (18)
川崎重工業 (60)	川崎重工業 (14)	飯野海運 (18)	日本船主協会 (13)
常石造船 (46)	三井E&S (13)	NSユナイテッド海運 (14)	海上保安庁 (12)
名村造船所 (42)	かもめプロペラ (13)	オーシャンネットワークエクスプレス・ONE (12)	日本財団 (12)
三井E&S (36)	ヤンマー (12)	三井商船 (11)	日本造船工業会 (11)
大島造船所 (33)	IHI・IHI発動機 (11)	東海汽船 (6)	国土交通省 (9)
新来島どっく (29)	ナカシマプロペラ (11)	ENEOSオーシャン (5)	海上自衛隊 (9)
新来島サノヤス造船 (21)	ダイハツディーゼル (10)	商船三井さんふらわあ (4)	船級協会 (7)
尾道造船 (21)	BEMAC (5)	三菱重工 (4)	日本船舶海洋工学会 (6)
内海造船 (15)	東京計器 (5)	太平洋フェリー (3)	日本海事検定協会 (5)
福岡造船 (9)	長崎船舶装備 (5)	新日本海フェリー (3)	日本小型船舶検査機構・JCI (5)
浅川造船 (8)	ジャパンエンジン (4)	日本通運 (3)	日本船用工業会 (4)
函館どつく (7)	大洋電機 (4)	第一中央汽船 (2)	国際海事機関・IMO (3)
わからない・知らない (11)	シンコー (4)	わからない・知らない (56)	わからない・知らない (68)
	わからない・知らない (87)		

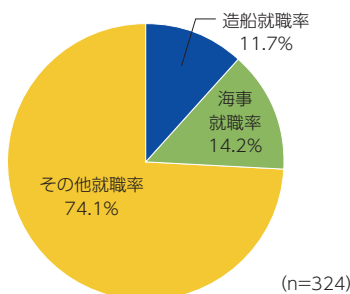
〈コラム〉「造船8大学」と卒業生の進路

現在、国内には東京大学、大阪公立大学、横浜国立大学、東海大学、大阪大学、広島大学、九州大学、長崎総合科学大学に造船関連の学科・コースが設置され、業界では「造船8大学」と呼ばれている。

1970年代の造船全盛期には、これらの大学の卒業生のほぼ全員が造船業に就職していたようだが、2023年度(24年3月卒業)の就職状況(進学者を除く)をみると、造船系に就職した学生の割合は11.7%で、海事系(14.2%)を合わせても25.9%にとどまっている。

近年は、造船業界の人気低下や就職者数の減少などから、学科・コース名を造船・船舶から海洋・システムなどに変更し、幅広い分野を学べるようになっていく。「造船8大学」卒業生の就職先は、ますます多様化しそうだ。

2023年度(24年3月卒業)「造船8大学」の就職状況(進学者を除く)



資料：日本造船工業会

【次回に向けて】

今、造船業を志望している高校生や大学生は、船や海などに関心・興味を持ち、大きなプロジェクトに関わりたという大きな夢・希望を抱いている。一方で様々な背景や理由から造船業への就職を敬遠している生徒・大学生が多い。ただ、彼ら彼女らの「造船業を選ばない」という諸問題を解消すれば、新卒採用者数の増加ひいては人手不足の解消につながる可能性はある。

後編では、造船会社の人事担当者向けに実施したアンケートやヒアリングなどから、職種別の人手過不足感や対応状況、企業と学生との間にある就職・採用活動における意識や行動のずれなどを紹介する。また、今後、カーボンニュートラル船や自動運航船をはじめとする次世代船舶への転換が求められる中、造船業が若者を含む働き手にとって魅力ある産業に生まれ変わるための方策について、国や業界団体の動向を踏まえて検討する。

(新藤 博之)

本稿は、IRCが一般社団法人日本造船工業会から調査を受託した「造船・船用の人材確保・育成に関する調査」報告書を加筆修正したものです。



金利の水準と方向性 ～変わりゆく金融環境～

慶應義塾大学経済学部 教授
株式会社いよぎん地域経済研究センター 顧問

白塚 重典



今年の3月に、10年以上の長期にわたって継続されてきた量的質的金融緩和が解除された。これにより、マイナスだった政策金利が若干プラスとなり、さらに7月には0.25%程度まで引き上げられた。日本経済が着実な回復基調をたどるのであれば、今後とも、政策金利が徐々に引き上げられ(金融引き締めが進められ)、金融環境の緩和度合いが調整されていく見通しである。

金融政策の運営についてややわかりづらいのは、今後金融引き締めへの政策調整が進められていくが、現状はなお極めて緩和的な金融環境であるという点ではないだろうか。ポイントになるのは、金融引き締め/緩和について、金利を引き上げるといって方向でみているのか、それとも金利はなお低いという水準でみているのかという点である。同じような話は、景気全般を語るときにも、為替レートについて語るときにも直面する。

政策金利について考えると、上述のとおり3月まで若干のマイナスであったものが、漸次引き上げられ、7月には0.25%程度となっている。金利の水準としては上昇方向にあり、3月に大規模な金融緩和政策が打ち止めとなり、政策スタンスは引き締め方向に転換したことになる。

しかし、0.25%程度という政策金利は、中立金利というベンチマークになる水準と比べるとなお極めて低い。中立金利は、経済活動に対して引き締めのでも緩和的でもない中立的な水準であ

る。中立金利よりも金利が低ければ、金融環境としては緩和的ということになる。詳細な説明は省くが、現時点では、中立金利は少なくとも1%ぐらいと想定されている。

この金利水準には、今後0.25%ずつ金利が引き上げられていくとすると、3回の利上げが行われて、ようやく到達する。しかも、調整はゆっくりとしたスピードで進められると見込まれるため、この水準への到着は、まだだいぶ先のことになるであろう。

もっとも、わが国の政策金利は1995年9月に0.5%に引き下げられて以降、この水準を超えることなく、30年近くが経過している。諸外国と比べるとなお低金利であることは間違いないが、金利ゼロの世界に慣れ親しんでしまったわが国経済にとっては、結構高いなという感想も聞かれる。金利のある世界は厳しい世界ということなのだろうか。

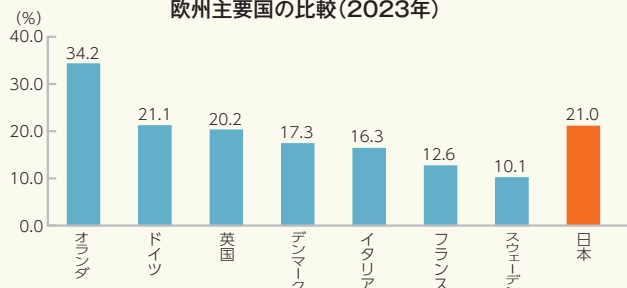
この時大事なことは、調達したお金をいかに前向きな企業活動に使い、収益性・生産性を向上させていくかということになる。金利のある世界では、手元資金をいかにして効率的に使うかが問われる。その意味で、金融面からの規律付けメカニズムが復活していく世界ということになる。この局面で、金利がプラスの世界が定着していくという中長期の視点に立って、経営戦略を見直していくことも大切なのではないだろうか。



ようやく欧州に追いついた日本の「同一労働同一賃金」

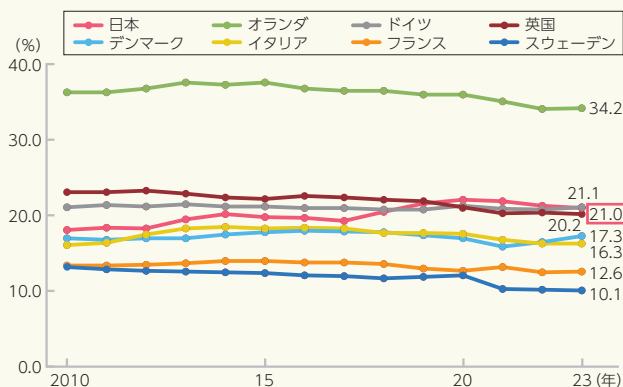
～パートタイム労働者に関する比較から～

図表－１ パートタイム雇用者^(注)比率における日本と欧州主要国の比較(2023年)



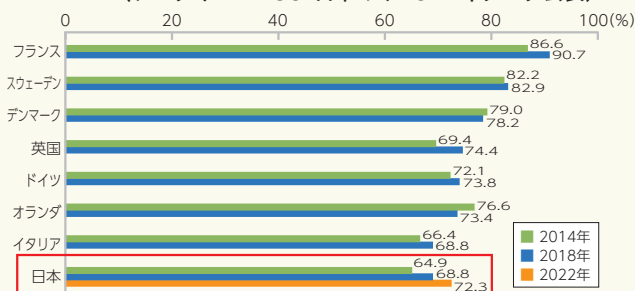
資料:「OECD統計」をもとにIRC作成
(注) 15歳～64歳で本業の労働時間が週に30時間未満の労働者(従業員、自営業者含む)

図表－２ パートタイム雇用者比率の推移における日本と欧州主要国との比較



資料:「OECD統計」をもとにIRC作成

図表－３ パートタイム(短時間)労働者の賃金水準^(注)
(フルタイム＝100/日本のみ2022年データ公表)



資料:労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」
(注)日本:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年の産業計、常用労働者10人以上の民営、一般労働者に対する短時間労働者の1時間あたり残業を除く所定内給与
英国:自営業を除く産業計・全職種1%を対象とするサンプル調査。時間あたり平均賃金(残業を除く)
欧州:産業計、企業規模10人以上、時間あたり平均賃金、残業を含む

日本では、2020年4月から「同一労働同一賃金」に関する法律^(注)が施行されている。この概念の起源は古く、第一次世界大戦後の西ヨーロッパで人権保障の観点から始まったと言われている。

日本のパートタイム労働者は、高度経済成長期の人手不足を補完する形で広まった。OECD調査をもとに、15歳～64歳の就業者に占める雇用者比率を欧州主要国と比較すると、2023年の日本はドイツや英国と同水準となる(図表－1)。また、雇用者比率の推移では、2010年代初頭の日本は中位程度だったが、その後多くの国で比率が横ばいまたは緩やかに低下するなか、日本は増加傾向が続いた(図表－2)。その背景として、デフレ環境下での賃金抑制と女性活躍推進や高齢者の就労促進政策に伴う労働市場への新規流入が考えられる。

パートタイムをはじめとする非正規雇用者が増加した日本だが、フルタイム労働者を100としたパートタイム労働者の賃金割合をみると、2022年によりやく7割を超えた(図表－3)。雇用者比率が同程度のドイツや英国並みとはなったが、先行する他の欧州国に比べるとまだ改善の余地はある。各国の労働制度や定義の違いから単純比較はできないが、欧州の賃金が仕事内容を基準とし、EU加盟国では同一職場で同一の仕事の場合は同じ労働条件を義務付けているのに対し、日本は企業別の努力義務である点が大きく異なる。

ただ欧州では、熟練度が低い若年層の失業率の高さが問題視されている。そこで近年は、企業内でキャリアや経験を積むことで能力を発揮してもらいたいという日本的な考え方を取り入れる国もある。先行する欧州の制度を参考にしつつ、日本に合った「同一労働同一賃金」に向けた取組みが進むことを期待したい。

(菅 正也)

(注)短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)



紀行

IRC
TRAVEL JOURNAL

IRC幹部社員セミナー(第8期)研修旅行 (2024.9.10～11)

行き先:香川県
徳島県
徳島県

訪問先:株式会社北四国グラビア印刷
(訪問順) 株式会社はなおか
市岡製菓株式会社



はじめに

9月10日～11日、恒例の幹部社員セミナー第8期研修旅行を実施した。参加者はセミナー生20名とIRC3名の総勢23名。

今回は、「四国でいちばん大切にしたい会社大賞」の受賞実績をもつ四国2県3社を視察した。経済環境や社会環境が激変し、企業にとって厳しい状況のなか、いずれも経営理念をしっかりと立て、社員や顧客、地域から必要とされながら、時代に合った新しい経営を実践されている。

1. 株式会社北四国グラビア印刷

会社概要	
創 業	1970年5月
資 本 金	3億1,000万円
代 表 者	代表取締役社長 奥田拓己氏
事 業 内 容	食品、衛生用品等のパッケージの企画・製造・販売
本 社 所 在 地	香川県観音寺市栗井町755
従 業 員 数	126名(2024年4月現在)

最初に訪れたのは、香川県観音寺市で食品用の包装フィルムなどの印刷を手がける株式会社北四国グラビア印刷だ。

会社紹介は、社長から新入社員まで、計8名の皆様にテーマごとにご担当いただいた。

まず奥田社長から、同社の歴史と「しくじり体験」と称した過去の反省点についてお話があり、続いて社員の皆様に、経営理念やその実現のために取り組まれている全員参加型経営について具体的にご説明いただいた。

理念を行動に結びつけるためにつくられたクレド(私たちの信条:24の行動目標)は、全社員が常に携帯し、考え方の原点に立ち返るため朝礼で読み合わせが行われている。

人事評価制度として取り入れられた“調整会議”では、他部署の評価に参画したり、評価者自身の姿勢も評価されたりして、ビジョンを統一しつつ、個々の成長につながられている。

5SやQCの委員会活動では、「自分たちの働く環境を自分たちでより良くしていこう」と自律的

な改善に取り組まれ、アメーバ経営をもとにした部門別採算や日次決算表の開示では、時間とコストの数字意識を向上させて成果を高められている。

その後、わかりやすくまとめられた掲示物や、新入社員チームが製作した当社の強みをテーマとした動画を見せていただき、そのレベルの高さに驚いた。

経営理念が会社全体に浸透しているからこそ、全社員が同じ方向に向かって動いている。また、行動の目的が理解されているからこそ、一人ひとりが自信とやりがいをもって自社を語ることができている。

参加者の声 (株式会社北四国グラビア印刷)

株式会社JTB 阿吹 隆広

特に若手社員の方に、「自分たちで考えて、会社を良くしていこう」という意識を強く感じた。トップダウンだけではなく、自ら発言することが会社の価値を高めることにつながっている。

愛媛飼料産業株式会社 大上 翔悟

日次決算表の掲示により、会社全体が数字への意識を向上させることを重要視していることは、経理部に所属する自分にとって印象深かった。

南商事株式会社 齊藤 慎也

「取り組みには誰よりも社長が熱意をもってやっている」という奥田社長の言葉が印象的だった。何か新しいことを始めるには、トップや経営幹部の動きが重要であると感じた。

日東河川工業株式会社 向阪 祥雅

「足りないものを全て補おう」と、いろいろと手を出されたことが失敗の一例としてあったが、新しい取り組みが社内に浸透するまでは辛抱であると思った。自社でも段階を追って取り入れていきながら、少しでも早く適応するよう自分の立場から後押ししていきたい。

株式会社ヤングドライ新居浜 林 学

まだ何も知らない新入社員が調べたり聞いたりして、自社の強みについてのムービーをつくるのはすごい。社員同士のつながりにもなり、自社でも新人育成に取り入れてみたい。

株式会社悠遊社 藤村 安彦

ここまで浸透するまでには相当な苦労があったはずだが、「社長の本気を見せるしかない」という言葉には、あらためてリーダーの重要性を感じた。



2. 株式会社はなおか

会社概要		
創 業	1989年7月	
資 本 金	2,000万円	
代 表 者	代表取締役会長CEO 花岡秀芳 氏	
事 業 内 容	注文住宅の設計・施工、分譲住宅の設計・施工・販売など	
本社所在地	徳島県板野郡北島町鯛浜字西ノ須162-9	
従 業 員 数	社員・大工合計138名(2023年10月現在)	

翌日は、徳島県内注文住宅着工数20年連続ナンバーワンを誇る株式会社はなおかを訪問した。

創業者である花岡会長から、住宅業界の現状や起業に至った経緯、同社の歴史のほか、経営理念「正直に王道を行く」、社訓「親切に 丁寧に きっちり」とをはじめ、経営についての思いを事例を交えて熱くお話しいただいた。

長期にわたって経営を継続するためには「経営理念の浸透」「事業継続に対する強い情熱や執念」「粘り強さ」が重要で、幹部社員に必要なことは「責任感・知識・知恵」であることや、「志高く腰低く」「自分が先頭に立つ」「多様な人材のベクトルを合わせる」経営をされていることを挙げられた。会長が大切にされている言葉の数々には、多くのご苦勞を乗り越え、長年トップを走り続けてこられた実績に基づいた説得力があり、経営幹部であるセミナー生にとっても強く心に響いた様子であった。

「日本一お客さまに感動していただける会社を目指す」というミッションのもと、同社が向かうのは、「はなおかをお願いして本当によかった」と思って応援してくださるお客さまや、大工さんや

パートナーさんも含めた、同社と関わるすべての人が誇りをもてる未来である。会長自らの強い意志をもって常に先を見ながら、今何をすべきなのかを考えて戦略を実行し、理念・社訓が意識された「人」の力で結果を出すことが、同社の高い顧客満足につながっている。

最後に、事務所に併設されている3棟のモデルハウスを社員の方にご案内いただいた。それぞれのコンセプトに基づいた機能的で魅力ある家が実現されており、興味津々のセミナー生からは次々と質問が投げかけられていたが、そこでのレベル

の高い応対力からも、あらためて人を大切にする同社の社風をうかがうことができた。



3. 市岡製菓株式会社

会社概要		
創 業	1949年1月	
資 本 金	3,000万円	
代 表 者	代表取締役社長 市岡沙織 氏	
事 業 内 容	菓子製造販売	
本社所在地	徳島県小松島市江田町字腰前189-6	
松 茂 工 場	徳島県板野郡松茂町広島字北川向四ノ越30	
従 業 員 数	グループ全体61名(2024年9月現在)	

最後の訪問先は、徳島銘菓「金長まんじゅう」で有名な市岡製菓株式会社(松茂工場:ハレルヤスイーツキッチン)である。「阿波徳島にうまいもんあり」をキャッチフレーズに、地元徳島の素材を生かした商品開発に取り組み、SDGsや地域活性化への想いも強く持たれている。

女性社員の割合が高い(間接部門73%)同社では、「多職種で多能工的な働き方」を実践することで、ライフスタイルの変化があっても仕事を辞めずに活躍できる、働きやすい職場づくりを実現している。

その実践例として、市岡沙織社長から、ご自身の経験もふまえて導入された、個人に合わせたジョブローテーションや、女性が働きやすい新部門の創設、新入社員のメンター制度などについてご紹介いただいた。1部門のプロフェッショナルよりも、多くの職種を知る社員を増やすことを目指し、定期的な仕事の棚卸しや女性社員同士のサポート体制をとることで、組織の活性化を図っている。ま

参加者の声(株式会社はなおか)

日東河川工業株式会社 田中 寛

独自の経営戦略を実行するため、理念を浸透する社員研修を3ヶ月~1年かけて行っていることは、自社でも参考にすべきだと思った。

伯方塩業株式会社 野間 龍二

正直な経営を心がけ、グレーな部分にもしっかりと対応をした結果、「社員を守り、会社を守ることができた」という話が印象的だった。ここが会社の強みであり、発展の成果となって現れている。

愛媛トヨペット株式会社 萩森 陽介

会長が社員の方を紹介される際、一人ひとりの特徴を話されていたことが印象的だった。「日本一お客様に感動していただける会社」という目標は、自社でも目指すべきであり、お客さまに接する現場で実践していきたい。

株式会社秦商事 長谷 尚紀

20年連続1位の実績は、見えないところに力を入れている努力と、お客さまから信用・信頼を得ている結果であり、素晴らしい。

株式会社シンユウ 濱田 優平

一人ひとりがパワフルで活力に満ちている。モデルルームや事務所の整理整頓が行き届いていて、同じ接客業としてレベル差を感じた。

昭和刷子株式会社 平田 秀樹

社員の方の所作だけで、教育が行き届いていることがよくわかった。社員や地域のパートナーを大切に得た信頼で業績アップを成し遂げている社風は、お客さまにも伝わり好循環を生み出すものだ実感した。



た、不公平感を解消するために給与体系を見える化し、働き方の選択がしやすい工夫もされ、そんな

参加者の声(市岡製菓株式会社)

株式会社テックス 荒川 進

社長ご夫婦の楽しそうな雰囲気が、お客さまの笑顔につながるのだと思った。伝統は守りながら、若い世代が中心に、時代の流れに合わせた新しいチャレンジをしているところに大きな刺激を受けた。

株式会社曽我部鐵工所 佐々木 敏之

男女比率が逆の自社においては、制度はあっても長期育休をとることが難しい若手社員のために、今後どのように対応していかなければならないのかについて考えさせられた。

佐川印刷株式会社 中岡 裕貴

社長自身のご経験が、社員に寄り添う柔軟な経営に活かされている。部署の異動も会社の都合だけを押しつけずに、個人の成長のために行われていることが、お互いに納得して進めるうえでは重要だと学んだ。

有限会社MHVC 樋口 公美

未来のお客さまや社員となる可能性を見据え、小学生の工場見学や職場体験などの活動を通して、積極的な発信をされていることに共感した。

株式会社ジャックと豆の木園 藤田 真寿美

心に残っている取り組みは、ジョブローテーションである。個人のスキルアップのための面談では、見極めや信頼関係がしっかりできていたが、そのためにも日頃のコミュニケーションが重要であることがよくわかった。

愛媛トヨペット株式会社 明賀 亮二

女性が多い企業の具体的な課題や取り組みが参考になった。近い将来、自社でも女性管理職が活躍できる環境整備も進められたらと思う。

社員の本音を聞き出すために、社長との1 on 1 面談の機会を定期的に設けている。

「みんなで働き、みんなで幸せを分ける」「お互いさま」という職場風土は、結果として社内コミュニケーションの強化や、個人のキャリアアップ、人材の定着につながっているようだ。

DX・AIの推進や、安心して働くための労働環境づくりに向けた事例を市岡匡基取締役にご紹介いただいた後は、工場見学と美味しいスイーツを楽しむ、徳島の地を後にした。



参加者の声(視察全般)

越智電機産業株式会社 木本 亮祐

どの企業も挑戦と失敗を繰り返しながら試行錯誤していた。弊社と悩みが似ているところもあり、非常に参考になった。

株式会社秦商事 福永 臣

3社に共通しているのは、経営者の熱意で社員を引っ張り、業績に結びつけていることだ。若手の経験値を上げる取り組みからは今後も成長する企業であることが感じられた。

終わりに

2日間の研修旅行では、それぞれの参加者が異業種から多くの気づきや学びを得る有意義な機会となりました。同じ四国の企業同士で貴重な交流の場がもてたことを嬉しく思いますとともに、私どもを温かく受け入れてくださった3社の皆さまにあらためて感謝いたします。

(渡邊 晶子)

ITインフラ面から企業を支える

株式会社フロントエンド 専務取締役 / 中野 悟 氏 (IRCニュー・リーダー・セミナー32期修了生)



株式会社フロントエンドは、基幹業務システムの開発やインフラ環境(サーバ、ネットワークなど)の維持管理を行っている。海運会社として創業し、3代目である前社長のもとで1989年に現業態に転換した。

同社の強みはオーダーメイドのシステム開発やシステムを動かすインフラ環境の設計・構築から運用・保守まで、企業が必要とするITサービスを、一社でトータルサポートできるところだ。悟氏はインフラをメインに管理している。

100社を超えるシステム納入先を一元管理し、より迅速な対応を進めるため、2014年にデータセンターを利用した自社構築のクラウドサービスの提供を開始した。さらに、2023年には念願の自社データセンターが完成し、来年夏には新社屋も建つ予定だ。

「ユーザー様はインフラについて『いつもそばにある、動いて当たり前なもの』と感じられていることも多いと思うが、機器の故障やウイルス感染などによるシステム停止は業務への影響度が高い。まさに縁の下の力持ちな分野だが、その分やりがいもある」と悟氏は話す。

「目指すは地元企業様の発展の力になれる存在になること」と言う。人も会社も元気な日本一の紙のまちで、情熱を燃やしている。

昨年、四国中央市でお客さまへの情報発信イベント『FE IT EXPO』を主催した。最新トレンドを紹介するセミナーの開催や、大手メーカーによるDX関連の製品・サービスの出展などがあり、地元企業を中心に約100社が来場。「最新のITソリューションを体感いただけた」と、悟氏。好評につき、今後も開催予定だそうだ。

社名のフロントエンドには「最前線・最先端」という意味がある。今後もIT支援を通じて地元企業を支え、ともに時代の最前線を行かれることだろう。

(川尻 麻美)

☑ PERSONAL QUESTION

中野 悟 (なかの さとる) 1992年3月生まれ

モットー 思い立ったが吉日。
常にアンテナを張り、良いと思ったアイデアをすぐに形にできるように。技術向上や情報収集、お客さま目線の「今」を逃さないことを普段から大切にしている。

趣味 旅行。
大学の卒業旅行(アメリカ)、32期海外研修旅行(ベトナム)が思い出深い。

感銘を受けた言葉 「物事にはこれで極めたと思っても、必ずその上がある。進歩は現状を否定するところから始まる」
(福島孝徳氏)
神の手を持つ脳神経外科医・福島氏の飽くなき向上心に大きな刺激を受けた。

【会社概要】

〒799-0422
四国中央市中之庄町480-1
TEL / 0896-23-5269
資本金 / 1,000万円
従業員 / 27名



働きがいある会社

株式会社マルカワ 常務取締役 / 長野 光樹 氏 (IRCニュー・リーダー・セミナー32期修了生)

株式会社マルカワは、プラスチックフィルムの印刷、加工会社である。創業者は光樹氏の祖父 光雄氏。元は製紙原料の販売をしていた光雄氏が、生理用ナプキンの生産が始まった際に包装パッケージに着目し、1965年に同社を設立した。今では紙製品はもちろん、食品や日用品などの外装パッケージも扱う。

光樹氏は「生産状況に合わせた臨機応変な対応が喜ばれている」と言う。お客さまの工場で急遽生産予定が変わっても、原材料があれば当日の納品も可能だそう。社員の負担が過大にならないよう、生産ラインの繁忙に応じて労働時間を調整し、全体のバランスをとっているという。

メリハリのある労働時間に加え、休暇取得のしやすさが同社の特徴だ。「毎日誰かが休んでいて、全員そろうことがない」と、光樹氏。休暇は当日始業前に連絡すれば、休む理由は問わない。常に誰かが不在のため、全員がチームで動く意識をもち、日頃からさまざまな機械操作を教え合い、互いにカバーできる体制を整えている。

休暇の取得推進や男女の育休取得100%達成などの取り組みが認められ、昨年『ひめボススーパープレミアム』の認証を受けた。さらに、『健康経営優良法人』にも毎年認定されており、光樹氏は『「マルカワで働いて良かった』と感じてもらえるよう、働きやすさを追求してきた。今後は働きがいの創出に努めたい」と言う。そのため、若手社員を積極的に登用し、勤続年数に関係なく評価する仕組みをつくっている。今後は中間管理職の育成にも力を入れるそう。

同社の第2拠点である静岡県富士市の工場設立と同じ頃に生まれ、幼少期から敷地内で遊んでいた光樹氏。会社への想いは人一倍強い。今後も会社と社員のために人への投資を行い、同社の製品のように彩りある未来をつくっていかれることだろう。

(川尻 麻美)



☑ PERSONAL QUESTION

長野 光樹 (ながの こうき) 1981年4月生まれ

感銘を受けた言葉

「至誠にして動かざる者は、いまだこれあらざるなり」
(孟子)
精一杯の誠意をもって接すれば、心動かされなかった人はいないという意味。まさしくこうありたいと思う。

感銘を受けた本

『生き方』(稻盛和夫著)
「今日一日を真剣に生きる」「心を磨く」「利他の心」など、人としてのベースとなる部分が心に残った。

最近ハマっているもの

全国有名店のラーメンを通販で取り寄せて食べる。
毎月の楽しみにしている。最近のおすすめは「栄道湖しじみ中華蕎麦 琥珀」

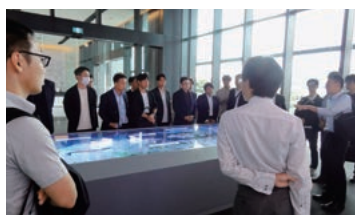
【会社概要】

〒799-0101
四国中央市川之江町365-1
TEL / 0896-58-3888
資本金 / 9,600万円
従業員 / 128名



集い、語り、考え、学ぶ
ー新しい発想から新時代の経営を目指すー

IRCニュー・リーダー・セミナー 33期修了



2023年10月に開講したIRCニュー・リーダー・セミナー33期が1年間のカリキュラムを終え、9月26日に修了式を迎えました。全ての例会に出席した「皆勤賞」は15名、1回欠席の「精勤賞」は6名でした。

今期はワークショップ中心のカリキュラムにしたことで、セミナー生の距離がぐっと縮まり、一致団結していったように思います。

今後は「IRC燦燦(さんさん)の会」(OB会)として活動していけます。

皆さまの今後ますますのご活躍をお祈りいたします。

カリキュラム

※講師の肩書きはセミナー開催当時のものです。

	年 月	演 題	講 師
開講式 第1回	2023年 10月	経営者の役割と理念・ビジョンに沿った戦略デザイン	株式会社タナベコンサルティング シニアコンサルタント 北島 康弘 氏
第2回	11月	演劇スキルを取り入れたコミュニケーションワークショップ	坊っちゃん劇場 アウトリーチ事業部 中村 茂昭 氏
		5Gを利用した建機の遠隔操作(企業視察)	オオノ開発株式会社
第3回	12月	新時代を勝ち抜く社長の心構えと事業承継のポイント	株式会社国際後継者フォーラム 代表取締役会長 二条 彪 氏
第4回	2024年 1月	「日本力」を発揮せよ! ~日本経済の先を読む~	YC研 代表取締役 伊藤 洋一 氏
第5回	2月	10年後のビジネスをカタチにする 新規アイデア創発ワークショップ(1回目)	D4DR株式会社 代表取締役社長 藤元健太郎 氏
第6回	3月	経営者が知っておきたい労務管理	株式会社いよぎん地域経済研究センター コンサルティング部長 友近 昭彦
		運命自招、境遇自作~中小企業の2代目として思うこと~	仙味エクス株式会社 代表取締役社長 茂島 克裕 氏
第7回	4月	10年後のビジネスをカタチにする 新規アイデア創発ワークショップ(2回目)	D4DR株式会社 代表取締役社長 藤元健太郎 氏
第8回	5月	中国経済の凋落とアジア・日本	亜細亜大学 アジア研究所 教授 大泉啓一郎 氏
海外研修旅行	6月	シンガポール・ベトナム(任意参加)	
第9回	7月	SDGsの意味と企業の実装	SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO 田瀬 和夫 氏
第10回	8月	これからの世界で活躍するリーダーの覚悟	株式会社コミュニカ 代表 山元 賢治 氏
第11回 修了式	9月	変化に挑戦する みなさんへのメッセージ	株式会社いよぎんホールディングス 取締役会長 大塚 岩男

OB会会長



株式会社水上塗装
専務取締役
水上 拳斗 様

Q 参加して良かったこと・得たことはどのようなことですか

最も良かったのは、異業種の経営者とのつながりができたことです。多様な視点を共有し、自社の事業に対してより客観的な見方ができるようになりました。さらに、これまでの考え方を広げ、経営における新たな視点を得ることもできました。今後の事業展開においても柔軟なアプローチが取れると感じています。新たな仲間との交流を通して、自身の成長に向けたモチベーションも向上しました。

Q ご自身にはどのような変化がありましたか

セミナーを通じて、自身の成長を振り返ることができました。受講前と比べると、まだ30%ほどの成長に留まっていると感じますが、それでもこの1年間で多くの学びを得られました。これからは学んだ知識を実務に落とし込み、着実に成果を出していくことが課題だと考えています。引き続き自己成長を意識し、次のステージに進む準備を進めていきたいです。

OB会副会長



株式会社オサキ
代表取締役専務
尾崎 元章 様

Q 参加して良かったこと・得たことはどのようなことですか

普段の業務では触れることのない最新の技術や考え方に出会うことができました。さまざまなバックグラウンドを持つ参加者たちと意見交換するなかで、自身の視野を広げる機会となり、非常に有意義な時間を過ごせました。また、多様な視点を取り入れることの重要性を再確認することもできました。そして、何よりも大きかったのは、さまざまな業種や年代の経営者仲間、友人がたくさんできたことです。

Q ご自身にはどのような変化がありましたか

自身の仕事に対するアプローチが、より積極的かつクリエイティブになったと感じます。新しい知識や技術を取り入れることで、効率的に業務を進めるためのヒントをいくつか得ることができました。また、周囲の意見に耳を傾けながらも、自分の考えを明確に伝える力が向上し、リーダーシップを発揮する場面でも自信を持って行動できるようになりました。

OB会副会長



株式会社程野商店
取締役 製販統括部長
程野 成恭 様

Q 参加して良かったこと・得たことはどのようなことですか

ただ知識を得るだけでなく、異業種の仲間との交流から、経営の定石を俯瞰的に考える力が培われました。大きなビジョンを描くには、点を結び線にし、それをつなぎ合わせるものが重要です。事業の進行中、壁にぶつかることもあるでしょうが、その際には仲間と議論し、共に解決できると感じています。

Q ご自身にはどのような変化がありましたか

自身の変化として、瞬発力が高まったと感じています。ビジネスを進めていくうえで、決断をしなければいけないタイミングがあります。決断をするためには、様々な情報や知識、そして覚悟が求められますが、それらを遂行するスピード感が明らかに上がりました。

OB会事務局長



株式会社新栄食品
取締役
林 圭介 様

Q 参加して良かったこと・得たことはどのようなことですか

業界の最新トレンドや経営の適例を学ぶなかで、自分の知識やスキルが不足していることを痛感しました。特に、講師のケーススタディは実践的な洞察を与えてくれ、自社の課題解決に役立つ具体的なアプローチを考えるきっかけとなりました。また、異業種かつ幅広い年齢層の次期経営者の仲間や友人ができ、セミナーでの良質な学びだけでなく、良い交流の機会にもなったと実感しています。

Q ご自身にはどのような変化がありましたか

最初は経営に対する不安が大きかったですが、学習と実践を重ねることでしかその不安を払拭できないことを学びました。また、他者の意見を尊重し、特にチームメンバーとのコミュニケーションを大切にするようになりました。良い経営者になるためには、これからもまだまだ多くのことを学ぶ必要があると感じています。この経験と学びを通じて、慢心することなく常に学び続ける姿勢を持ち続けたいと思っています。

伊予銀行上海駐在員事務所

SHANGHAI

上海だより

中国を取り巻く旅行トレンド

はじめに

今年7月、訪日外国人観光客数(単月)は、2019年のコロナ禍前以降はじめて中国(77万6千人)が韓国(75万7千人)を抜き、国別で最も多くなりました(日本政府観光局調べ)。

コロナ禍で減便となっていた日中間の航空路線が地方も含めて本格的に復活し、日本の積極的なインバウンド誘致政策も相まって中国人の訪日観光客数は順調に伸びています。

それでも、コロナ禍前は単月(2019年7月)で105万人の中国人観光客が来日していたことを考えると、まだ回復の余地があるといえるのではないのでしょうか。

景気減速が続いている中国ですが、旅行業界に関しては国内外ともに好調です。今回は、今の中国を取り巻く旅行トレンドについてお伝えします。

1 コト消費にシフトする訪日中国人観光客

2010年代、非常に多くの中国人観光客が訪日し、いわゆる「爆買い」が流行語になったのは記憶に新

しいところですが、コロナ後の訪日観光客は、その消費形態が変わりつつあります。

当時の「爆買い」は日本製の家電や化粧品が購入対象となっていました。個人でも輸入ができるECサイトの普及や中国製品の品質向上などもあり、徐々にその勢いは落ち着いていきました。今でも日本から中国への帰国時、両手いっぱいのお土産を抱えて飛行機に乗り込む観光客を多く見かけますが、その中身はお菓子が中心です。

中国に限らず、今は、買い物中心の「モノ消費」から、SNSでの発信を目的とした現地の食事(ラーメン店や大衆向けの店が中心)やアクティビティを重視する「コト消費」へのシフトが進んでいるという意見をよく聞きます。私もそのとおりだと思います。



SNSに写真アップが多い雲南省シーサンパンナのナイトマーケット

ます。加えて、リーズナブルに楽しみを最大化させる「コスパ志向」が主流となっているともいえるでしょう。

2 国内旅行は好調だが、観光収入は減少

中国は、毎年1月～2月の春節、10月の国慶節において、それぞれ1週間程度の祝日があります。その時期に併せ、帰省や旅行で極めて多くの人々が移動し、高速道路料金も免除されます。観光需要は、春節・国慶節のタイミングがピークとなりますが、夏休みや5月の労働節においても需要の高まりがみられます。

今年の春節は、前後も含めた40日間で延べ90億人が地域をまたぐ移動をしたといわれており、国慶節においても連休中で19.4億人の移動が見込まれています。

コロナ禍前の2019年と比較しても、休暇期間中の旅行者数は1割～4割程度のプラスとなっており、観光需要は回復しています。しかし、一人当たりの観光収入では、2019年比で1割ほど下回っており、「旅行はするものの財布のひもが堅い」ことがうかがえます。

上海市内においても観光地の外灘地区や豫園^{わいたん よえん}には常に多くの観光客が足を運んでいます。一方で、「食事は食べ歩きなどの軽食が中心で、比較的高価格帯の飲食店は入店客がまばらな状態が続いている」と中国人の知人が話していました。



上海の外灘地区

3 中国を訪れる外国人観光客

中国を訪れる外国人観光客は、今年の第1四半期において、前年同期比3倍の1,307万人だったと中国政府が発表しています。昨年同時期は、入国時にPCR検査が必要だったため、そのタイミングと比較すると大きく増えたのは当然だと思います。同時期に日本を訪れた観光客数は855万人であり、数だけでは中国が上回っていますが、国の規模からみると中国を訪れた外国人観光客数は物足りないようにも思えます。

あくまで私見ですが、いまの日本人にとって中国を海外旅行先に選ぶのは周辺のアジア地域と比べると相当にハードルが高いと感じています。2020年3月、新型コロナ対策で入国時のビザ免除措置を停止して以降、いまだ免除措置の停止が続いています。また、独自路線のスマホ決済サービスなどなど…多くの理由が挙げられます。ちなみに、愛媛県の方が中国入国ビザを取得する際、旅行業者を通さない場合は、管轄部署がある大阪まで足を運ぶ必要があります。もうそれだけで大変ですよ。

ビザ免除措置の再開も当面は考えづらい状況が続くことから、日本からの訪中観光客が回復するには時間がかかると考えられます。

中国滞在15日以内のビザ免除対象国

シンガポール・マレーシア・タイ・フランス・ドイツ・イタリア・スペイン・オーストラリア・ニュージーランド など

※2024年9月30日時点、国は一部を抜粋

おわりに

旅行・観光の観点から見ても、中国を象徴する言葉のひとつであった「大量消費」は明らかに転換点をむかえているといえるのではないのでしょうか。

何においても移り変わりの激しい中国です。今後、私たちの想像を超えてくる新たな消費の形を見せてくることに期待したいと思います。

(長谷川 崇紀)

【税務編】

役員に対する事前確定届出給与について

酒井啓司税理士事務所 税理士 酒井 啓司



Q. 当社では、役員に対しても賞与を支給すべきではないかという意見があり、検討を進めています。どのような問題がありますか。

A. 役員に対して月額固定でない変動的な給与を支給する場合には、事前確定届出給与という制度を利用できます。ただし、これは賞与ではありませんので注意してください。

1. 役員に対する給与の考え方

役員に対する給与は、①定期同額給与、②事前確定届出給与と③適格業績連動給与のいずれかに該当しなければ、損金に算入することができません。なお、適格業績連動給与は、一般的な中小企業には適用できないので、①と②が役員給与の基本形となります。

この他、実質的な判断として役員の職務内容等から不当に高額と判断される場合も、損金に算入されない場合があるので注意が必要です。

2. 定期同額給与

定期同額給与とは、1ヵ月以下の一定の期間ごとに支払われるもので、事業年度を通して同額であるものを指します。一般的には、事業年度を通して毎月同額を支払う必要があるということになります。支給額を変更する場合は、事業年度開始の日から3ヵ月以内に改定することが求められます。

なお、法人の経営が著しく悪化した等の理由がある場合には、3ヵ月を経過していても改定することが認められます。

3. 事前確定届出給与

事前確定届出給与とは、役員としての職務開始前に、株主総会等で支給額が確定し、その事実を一定期限までに税務署に届け出た場合に損金算入が認められる役員給与です。

この届出の期限は、株主総会等の決議の日から1ヵ月以内、事業年度開始後4ヵ月以内のいずれか早い方とされています。例えば3月決算法人が、6月20日に株主総会を開催した場合、株主総会から1ヵ月以内＝7月20日＜期末から4ヵ月以内＝7月31日となり、7月20日が届出の提出

期限です。届出の際には、支給日も届け出ることとなります。

この支給額と支給日は、確実に実行することが求められます。

先ほどの、3月決算法人が、ある役員に対して、8月10日に100万円、12月20日に100万円支給する旨決議し、届け出た場合、その通りに支給することが必要です。仮に8月11日に100万円支給した場合は、1日のズレで100万円全額が損金不算入となります。また、150万円支給した場合は、100万円を超える部分だけでなく、全額が否認されます。

4. 賞与としての性格を持つか

一般的に、賞与とは過去の役務に対する対価と理解する考え方が基本です。これに対して、事前確定届出給与とは、「事前」に決めて、一定の条件を備えれば損金として認められるという性格のものです。この制度を、役員賞与が認められる手段と言われることもありますが、賞与は「事後的」な功労金としての性格をもつと考えられ正確には間違いです。例えば、役員賞与引当金を計上しているような場合は、届出を行っていても否認されることになります。

事前に確定して届け出ているのだから、その通りに実行しない場合は損金にすることができないということであり、賞与とはまったく別の性格のものです。

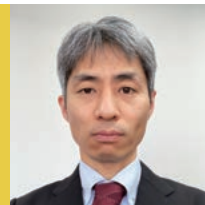
5. 終わりに

事前確定届出給与は、取扱が厳格な制度であり、運用は慎重にすべきです。もし会社として具体的に取り組みを検討される場合は、賞与ではないという制度の性格を理解した上で進めて下さい。

【法務編】

休職命令の発令の可否

弁護士法人たいよう 弁護士 林 寛大



Q. メンタルヘルスが不調な従業員がおり、業務が滞っています。早く休んで治療に専念してほしいのですが、本人が休もうとしません。会社から休職命令を出してもいいのでしょうか。

A. 傷病による長期欠勤がない場合、休職命令の発令にあたっては、上司・同僚からの就業状況の聴取、医師の診断書等により、労働者が労働義務を尽くせないことや業務に支障が生じていることを客観的に認定する必要があります。

1. 休職とは

休職とは、労働者を就労させることが不能または不適当な事由が生じた場合に、労働関係を存続させつつ労務への従事を免除ないし禁止する措置をいいます。労働協約や就業規則の定めに基づき、使用者の一方的意思表示としての休職命令もしくは労使合意によりなされます。

休職の中で多いのは傷病休職で、通常、業務外の傷病によって欠勤が長期に及んだり、業務支障が生じたりした場合に行われます。業務外の傷病による休職は、労働者側の事由による休職であるため、原則として賃金の支払いは不要です。休職期間中に傷病から回復して就労可能となった場合には、労働者は復職して労務提供を再開することになりますが、回復しないまま休職期間満了となった場合には、自然退職又は解雇になるのが通常です。

なお、業務に起因する傷病により休業している労働者は、治療のための休業が終わった後30日間の解雇は原則として違法です。就業規則所定の休職期間が経過しても、解雇（自然退職）できませんので注意してください。

2. 休職命令の発令の可否

就業規則には、通常、休職命令を発する要件として、労働者の傷病による一定期間の欠勤事実が規定されており、このほかに「労働者の傷病による業務支障」等を規定していることがあります。

労働者が傷病により就業規則所定の長期欠勤をした場合、休職事由の存在が明らかなので、休職命令を発令して問題ありません。

他方、就業規則所定の長期欠勤期間の経過がない場合、休職命令の発令には注意が必要です。

労働契約で職務が限定されている場合であれば、担当業務の就業状況や日頃の言動について上司・同僚から聴取し、業務結果を分析し、産業医等と意見交換する等したうえで、労働者が労働義務を尽くしていないか、労働者の就業により使用者側に業務停滞等の支障が生じていることを、客観的に確認したうえで、休職命令を発令することとなります。また、職務が限定されていない労働契約であれば、現に従事している職務以外に、当該労働者が従事できる職務がないかも検討する必要があります。

業務支障等を休職事由とする場合には、医師の診断書・意見書及びこれを裏付ける診療記録等、労務状況を裏付ける業務記録、上司・同僚の聴取記録等を保管し、労働者に休職期間満了後の自然退職を争われた場合に備えてください。

3. 受診命令の発令の可否

労務可能か判断するために専門医の受診を要求しても、労働者が受診に応じない場合、担当業務の就業状況や日頃の言動について上司・同僚から聴取や業務結果を分析したうえで、労働者に対し、労働義務が尽くされておらず、その原因として心身の不調が考えられることを説明し、専門医の受診や傷病休職について協議する等の手順を踏まえて、労働者の病状と必要な療養期間等を把握するための受診命令を発令します。

それでも受診命令に従わない場合、専門医の受診なしに休職命令を発令することになります。

4. 最後に

休職についてトラブルになるのは、休職期間満了時や労働者が復職を希望した時がほとんどでしょう。しかし、休職の開始時の対応を誤ると、休職期間満了時等に不利になります。心身不調で労務に支障が出ているにもかかわらず、労働者が休職しようとしなない場合は、休職期間満了時等にトラブルになるリスクが高いため、休職命令の発令にあたっては就業規則の確認や事実調査、記録保存を徹底してください。

緩やかに持ち直しているが、物価上昇に伴う 個人消費への影響が懸念される

～県内企業の業況判断DIは横ばい～

概況

【内閣府月例経済報告：9月】

- 景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している
- 先行きも緩やかな回復が続くことが期待されるが、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが日本の景気を下押しするリスクとなっている
- 物価上昇や金融資本市場の変動等の影響に注意する必要がある

【県内経済の状況】

- 愛媛県内も一部で弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している
- 先行きについては、物価上昇が個人消費に水を差す可能性があり、注意する必要がある

【県内の直近の経済指標】

- 鉱工業生産指数(季節調整値・7月)は前月比3.6%上昇と、2ヵ月連続で前月を上回る
- 公共工事請負金額(9月)は前年同月比7.7%増と、2ヵ月ぶりに前年を上回る
- 住宅着工戸数(8月)は前年同月比2.0%減と、2ヵ月ぶりに前年を下回る
- 有効求人倍率(季節調整値・8月)は前月比0.01ポイント上昇の1.34倍と5ヵ月ぶりに上昇
- 百貨店・スーパーの販売額(8月)は前年同月比1.4%増と2ヵ月ぶりに前年を上回る
- 新車乗用車販売台数(軽自動車含む・8月)は前年同月比4.8%増と2ヵ月連続で前年を上回る

【日本銀行松山支店・愛媛県短観】

- 愛媛県短観(9月調査)によると、全産業における業況判断DIは全産業で+9となり、前回(6月調査)から横ばいの結果となった。製造業では紙・パルプ等が改善し4ポイント上昇の+10、非製造業では建設、対個人サービスの悪化が影響し2ポイント低下の+9となった。

生産

指数は2ヵ月連続で前月を上回る 全国では自動車や電気・情報通信機械が低下

【総括コメント】

- 速報値で100.6(季節調整値、2020年=100)と前月比3.6%上昇し、2ヵ月連続で前月を上回る

【県内主要業種の動向：7月】

主な上昇品目

- 「汎用・生産用機械」(同+22.6%)：クレーンの生産増加
- 「非鉄金属」(同+4.8%)：電気金の生産増加

主な低下品目

- 「輸送機械」(同▲8.6%)：鋼船の生産減少

【全国の動向：8月】

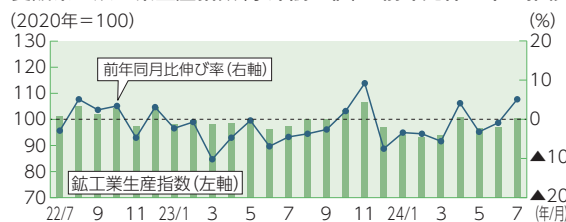
- 99.7(季節調整値、2020年=100)と前月比3.3%低下し、2ヵ月ぶりに前月を下回る
- 「自動車」(同▲10.6%)や「電気・情報通信機械」(同▲6.2%)が寄与
- 「自動車」は台風10号による工場稼働停止の影響で低下
- 基調判断は、「一進一退」に据え置き

愛媛県の主要7業種鉱工業生産指数(7月)

	季節調整値		原指数	
	指数	前月比(%)	指数	前年同月比(%)
非鉄金属	108.3	+4.8	106.7	+11.8
汎用・生産用機械	94.4	+22.6	101.7	▲9.5
電気機械	87.5	+0.8	92.3	▲13.0
輸送機械	101.4	▲8.6	101.8	+7.8
化学	94.7	+6.2	79.8	+32.1
パルプ・紙・紙加工品	96.6	+1.8	99.4	+1.5
食料品	104.0	+1.0	116.4	+9.4
全 体	100.6	+3.6	101.4	+5.1

(注)速報値

愛媛県の鉱工業生産指数(季節調整値)と前年比伸び率の推移 (2020年=100)



資料：愛媛県企画振興部政策企画局企画統計課

公共工事

9月の請負金額は前年同月比7.7%増 2ヵ月ぶりに前年を上回る

【総括コメント】

- 9月の愛媛県内における公共工事の請負金額は、前年同月比7.7%増の248億55百万円で2ヵ月ぶりに前年を上回った

【発注者別の請負金額】

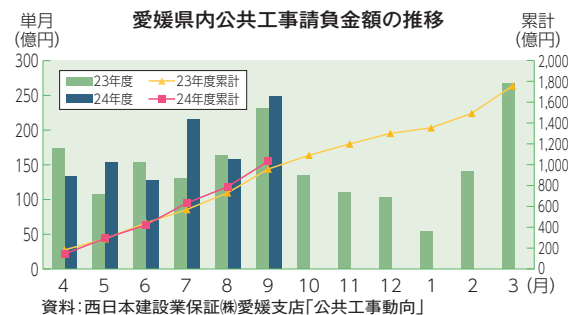
- 前年から増加 ●「独立行政法人等」(同+160.6%)
●「県」(同+5.6%)
●「市町」(同+31.1%)
- 前年から低下 ●「国」(同▲51.0%)

【トピック】

帝国データバンクの調査によると、2024年度上半期の人手不足倒産件数は163件で過去最多となった。特に建設業は全体の約3割を占めており、高い割合となっている。資材価格の高騰に加え、4月から残業時間の上限規制が適用されたことで、人手不足が深刻化しており、適切な価格転嫁や、ICT等を活用した省人化及び生産性の向上が望まれる。

県内の公共工事請負金額(9月)

発注者	24年9月	
	請負金額(百万円)	前年同月比(%)
国	935	▲51.0
独立行政法人等	171	+160.6
県	13,216	+5.6
市町	10,427	+31.1
その他	105	▲83.6
合 計	24,855	+7.7



住宅着工

8月の着工戸数は前年同月比2.0%減 2ヵ月ぶりに前年を下回る

【総括コメント】

- 8月の愛媛県内における住宅着工戸数は478戸で、前年同月比2.0%減と2ヵ月ぶりに前年を下回った

【内訳別(県内)】

- 前年から増加 ●「貸家」(同+5.5%)
●「分譲住宅」(同+10.5%)
- 前年から低下 ●「持家」(同▲18.7%)

【全国の動向: 8月】

- 住宅着工戸数は66,819戸で、前年同月比5.1%減と4ヵ月連続で前年を下回った

【内訳別(全国)】

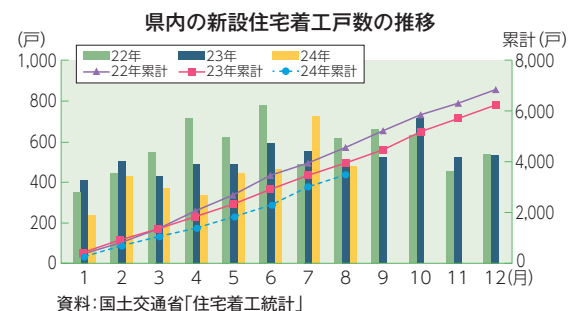
- 前年から低下 ●「持家」(同▲6.6%)
●「貸家」(同▲1.4%)
●「分譲住宅」(同▲12.0%)

【トピック】

愛媛県は9月に令和6年度地価調査の結果を公表した。全用途平均の変動率は▲1.1%となり、32年連続で下落したが、下落幅は0.2ポイント縮小している。住宅地の結果をみると、全体では▲1.2%となったが、リニューアルされたJR松山駅西側周辺では変動率が最も高く、+1.9%となっている。

新設住宅着工戸数(8月)

	着工戸数(戸)	前年同月比(%)
持家	230	▲18.7
貸家	174	+5.5
給与住宅	32	+1500.0
分譲住宅	42	+10.5
分譲マンション	0	0.0
分譲一戸建	42	+10.5
合 計	478	▲2.0



雇用

有効求人倍率は1.34倍 5ヵ月ぶりに前月を上回る

【総括コメント】

- 8月の有効求人倍率(季節調整値)は前月比0.01ポイント上昇の1.34倍と5ヵ月ぶりに上昇
- 求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きにやや弱さがみられる

【主要産業別の新規求人数: 8月】

主な上昇業種

- 「運輸業、郵便業」(前年同月比+7.0%): 東予で貨物運転手や倉庫の荷役管理の求人が増加
- 「製造業」(同+5.9%): 造船や中予地域の食料品製造で求人が増加

主な低下業種

- 「宿泊業、飲食サービス業」(同▲18.2%): 新型コロナ5類移行による活性化の反動により減少
- 「建設業」(同▲10.5%): 資材価格の高騰を価格転嫁することが難しく求人数が減少

【トピック】

10月13日から愛媛県の最低賃金が956円に引き上げられた。引上げ額は過去最高の59円となり、県内の最低賃金は初めて900円を超えた。地域間格差の是正や物価上昇に対応するため、今後も継続した賃上げが望まれる。一方で、企業は人件費高騰に加え10月からの社会保険適用拡大により負担が増加することから、労働市場への影響が懸念される。

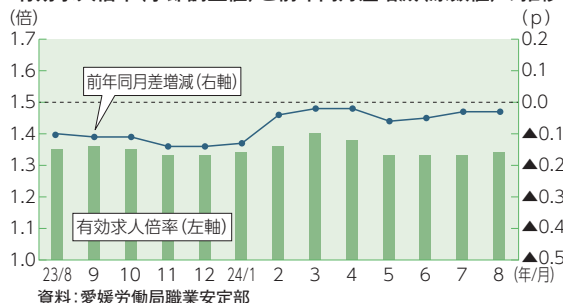
県内の雇用情勢(8月)

(単位:人、%)

	実績	前月比(差)	前年同月比
新規求職者数	3,573	▲14.8	▲13.8
月間有効求職者数	22,084	▲2.9	▲1.8
新規求人数	10,155	▲1.6	▲5.6
月間有効求人数	28,553	▲1.0	▲3.6
有効求人倍率(季節調整値)	1.34	+0.01	▲0.03

	県計	東予	中予	南予
有効求人倍率(原数値)	1.29倍	1.47倍	1.16倍	1.44倍
※()内は前年同月差	(▲0.03p)	(+0.01p)	(▲0.06p)	(+0.05p)

有効求人倍率(季節調整値)と前年同月差増減(原数値)の推移



物価

総合指数(前年同月比+3.0%)、 生鮮食品を除く指数(同+2.8%)ともに31ヵ月連続のプラス

【総括コメント】

- 8月の松山市の消費者物価指数(2020年=100)は、総合指数が108.6と前年同月比3.0%上昇、生鮮食品を除く指数も107.8と同2.8%上昇
- 31ヵ月連続で前年を上回った

【費目別(松山市)】

前年から増加

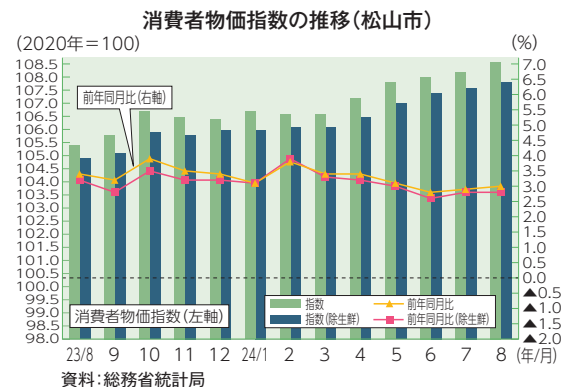
- 「光熱・水道」(同+15.0%): 政府の電気・ガス料金の負担軽減策が一旦終了したことによる影響。8月使用分からは電気・ガス補助金が再開される。
- 「被服及び履物」(同+7.3%): 夏物衣料等の幅広い品目の価格上昇

【全国の動向: 8月】

- 8月の消費者物価指数(生鮮食品を除く)は108.7で、前年同月比2.8%上昇
- 36ヵ月連続で前年を上回った

費目別の消費者物価指数の動向(8月・前年同月比増減率)

上昇	光熱・水道(+15.0%) 被服及び履物(+7.3%) 家具・家事用品(+6.9%) 教養娯楽(+3.9%) 食料(+3.1%)	保健医療(+1.6%) 諸雑費(+0.8%) 教育(+0.2%) 交通・通信(+0.1%) 住居(+0.1%)
----	--	---



消費

百貨店・スーパーの販売額は前年同月比1.4%増 新車乗用車販売台数も2ヵ月連続で前年を上回る

【百貨店・スーパーの販売額、新車乗用車販売台数】

- 8月の「百貨店・スーパー」の販売額は、前年同月比1.4%増と2ヵ月ぶりの増加
- うち、百貨店では、台風の影響で月末の来店客数が想定を下回ったこともあり、同4.5%減
- 新車乗用車販売台数は軽自動車とあわせ3,084台と同4.8%の増加。小型車が前年を下回ったものの、普通車、軽自動車が前年を上回った影響から、2ヵ月連続の増加となった。

【その他業種の販売額】

- 上昇 ●「コンビニエンスストア」(同+1.4%):災害用の買いだめでカップ麺やドリンク類の売上増加によるもの
- 「ドラッグストア」(同+9.5%):出店数増加の影響によるもの
- 「家電大型専門店」(同+5.1%):猛暑の影響で、季節家電の売上が増加したことによるもの
- 「ホームセンター」(同+11.9%):猛暑でエアコン等の季節家電や防災用品の売上増加によるもの

【トピック】

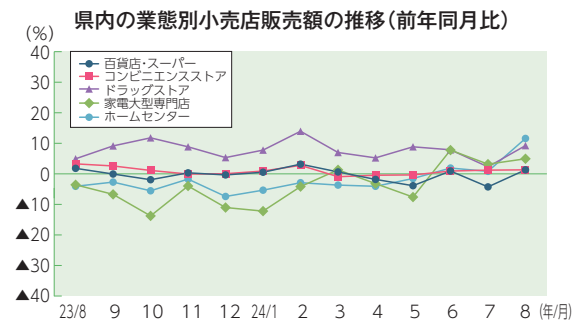
総務省が発表した7月の家計調査によると、2人以上世帯の消費支出は、実質で前年同月比0.1%増加し、3ヵ月ぶりにプラスに転じた。「食料」(同▲1.7%)や「交通・通信」(同▲4.3%)が減少した一方で、「住居」(同+17.3%)や「教養娯楽」(同+5.6%)が増加した。

県内の小売店販売額および新車乗用車販売(8月)の動向

	販売額(億円)	前年同月比(%)
百貨店・スーパー	176.0	+1.4
コンビニエンスストア	96.5	+1.4
ドラッグストア	109.7	+9.5
家電大型専門店	31.1	+5.1
ホームセンター	32.3	+11.9

	販売台数(台)	前年同月比(%)
新車乗用車販売台数(含む軽自動車)	3,084	+4.8

資料:経済産業省、四国運輸局、愛媛新聞の発表資料



観光

道後温泉宿泊客数は2ヵ月ぶりに前年を下回る 県内主要観光施設入込み客数は2ヵ月連続で前年を下回る

【道後温泉宿泊客数】

8月の道後温泉旅館宿泊客数は、前年同月比10.5%減の73,100人となった。8月8日の「南海トラフ地震臨時情報」発令に伴い、宿泊予約のキャンセルが相次いだ影響による。

【主要観光施設入込み客数】

8月の県内主要観光施設入込み客数は、前年同月を0.7%下回った。

前年から増加

- 南予(同+1.3%)

「臥龍山荘」「八幡浜みなと」などの施設は前年同月を上回った

前年から低下

- 東予(同▲1.5%)

「今治城」「あかがねミュージアム」などの施設は前年同月を下回った

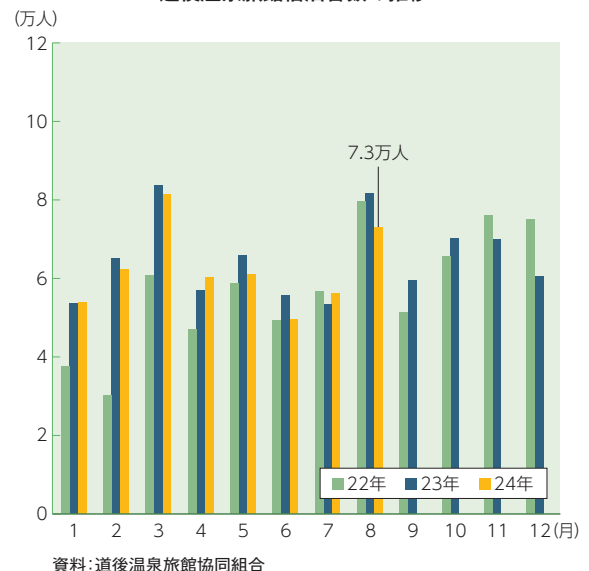
- 中予(同▲2.4%)

「松山城」「えひめこどもの城」などの施設が前年同月を下回った

【外国人宿泊者数】

観光庁によると、7月の外国人延べ宿泊者数(第2次速報)は、1,470万人泊、2023年同月比33.0%増であった。愛媛県の外国人延べ宿泊者数は37,010人泊で2023年比169.8%増、2019年比では103.4%増となった。東アジアを中心に、学校休暇による訪日需要の高まりが追い風となった。

道後温泉旅館宿泊客数の推移





地場産業の 景気 天気図



晴れ



晴れ一部曇り



曇り



曇り一部雨



雨

好調

不調

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
海面養殖	 ▶ 	9月のマダイの浜値は930円/kg前後と前月比で横ばい。消費動向に鈍さはあるものの、大サイズの在池量少なく当面は現在の相場水準を維持する見通し。ハマチの浜値も、890円/kg前後と前月比横ばいで推移。県外産のサイズが小さいため出荷量は増加傾向となり、相場水準は維持した。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
水産加工品	 ▶ 	削り節の原材料であるカツオのバンコク相場(国際相場)は、1トンあたり前月比100ドル値下がりの1,200ドル前後で推移。中西部太平洋の漁模様は好調が続くものの、世界的な製品需要の減退で下げ相場となった。一方、国内相場は170円/kg前後と前月比で10円の値上がり。季節商材として一定の需要はあり、高値圏を維持した。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
タオル	 ▶ 	9月のタオルの生産状況を表す今治地区の綿糸受渡数量は2,863梱で、前年同月比15.1%減となった。9月の綿糸価格は主力の20番手が121,500円/梱(前年同月比2.5%高)だった。9月12日に第19回「タオルソムリエ資格試験」が実施され、364人が受験して138人が合格、第1回からの通算合格者数は3,942人となった。

業 種		現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
製 紙	印刷・情報用紙 新聞用紙	 ▶ 	印刷・情報用紙の8月の国内出荷は、前年同月比7.2%減で24ヵ月連続の減少。日向灘で発生した地震により、九州に工場のある情報用紙を中心に出荷が滞ったが、愛媛県内においては大きな影響は見られなかった。新聞用紙は前年同月比7.3%減で39ヵ月連続の減少となった。
	衛生用紙	 ▶ 	8月の国内出荷は、前年同月比5.3%増で2ヵ月連続のプラス。トイレ紙が同6.0%増、タオル紙が同10.4%増、ティッシュが同0.6%減となった。インバウンドの増加で、宿泊施設や商業施設向けなどの業務用が堅調だったほか、南海トラフ地震臨時情報の影響で備蓄需要が発生した。
	紙加工など	 ▶ 	段ボール原紙の8月の国内出荷は、前年同月比3.6%減で2ヵ月ぶりの減少となった。天候不順の影響で青果物の生産が振るわず、飲料も月後半に失速した。また、台風10号の影響による出荷の滞りが響いた。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
一般機械 金属製品 鉄鋼	 ▶ 	建設機械の8月の出荷額は、前年同月比19.7%減で2ヵ月ぶりの減少となった。北米向けは金利の高止まり、国内向けは製品値上げを背景として、いずれもレンタル会社が購入を手控えた可能性がある。産業機械・工作機械関連の受注環境は引き続き良好。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
造 船	外 航  ▶ 	手持ち工事は3～4年分を有しており、安定している。日本船舶輸出組合によると、9月の輸出船契約実績は7隻・33万8千総トンで、トン数ベースで前年同月比61.3%減となった。8ヵ月ぶりに前年同月比マイナスとなったが、5年程先の2029年度竣工船の契約があった。船種別の内訳をみると、バラ積船が6隻・31万3千総トン、一般貨物船が1隻・2万5千総トンだった。
	内 航  ▶ 	手持ち工事は1年程度を有している。日本内航海運組合総連合会によると、内航船の船齢は14年以上の隻数が3,353隻で66.3%を占めており、潜在的なリプレース需要はある。しかしながら、船価と傭船料水準のかい離や船員不足などを背景に、船主の新造意欲は低い。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
海 運	外 航  ▶ 	BDI(バルチック海運指数)は一進一退。9月後半に急伸して2,100台まで回復したものの、10月10日に1,790まで下落した。ただ、大型のケーブサイズは市況が堅調で、スポット傭船料は3万ドル台目前まで上昇している。日本郵船とオオノ開発は、船舶リサイクルの事業化に向けた共同検討で合意した。最新鋭の陸上解体・廃棄物処理の手法を導入し、環境や労働安全に配慮した船舶解体の実現を目指すとともに、鉄鋼資源の循環を促進するねらい。
	内 航  ▶ 	日本内航海運組合総連合会によると、8月の輸送量は、貨物船は前年同月比変わらず、油送船は同7.5%減だった。貨物船は鉄鋼や燃料(石炭、コークス)が増加した一方、紙・パルプや自動車、セメントが減少。油送船は台風の影響による避難や欠航などの輸送障害がみられた。特に白油(ガソリン・灯油・軽油)は出荷パターンの変更に伴って輸送距離が伸びたことと船員の労働時間管理の問題もあり、輸送の遅れが発生している。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
建 設	 ▶ 	9月の県内の公共工事請負金額は、前年同月比7.7%増の248億円であった。「独立行政法人等」や「県」、「市町」は前年を上回ったものの、「国」では前年を下回った。8月の住宅着工戸数は前年を2.0%下回る478戸となった。利用関係別では「貸家」や「分譲住宅」、「給与住宅」は前年を上回ったものの、「持家」は前年を下回った。

業 種	現状 ▶ 3ヵ月先の見通し	最近の状況
観 光	 ▶ 	8月の道後温泉旅館宿泊客数は、前年同月比10.5%減の73,100人となった。8月8日の「南海トラフ地震臨時情報発令」に伴い宿泊予約キャンセルが相次いだ影響による。また、8月の県内主要観光施設入込み客数は、南予(同1.3%増)は前年を上回ったものの、東予(同1.5%減)、中予(同2.4%減)は前年を下回り、全体では同0.7%減となった。

EVENT CALENDAR

県内イベント情報

※情報は10月22日時点のものです。おでかけの際は事前に最新の情報をご確認ください。

開催日	催物名	会 場	お問い合わせ	備考(入場料など)
～11/24(日)	特別展 「開館30周年記念 国絵図の世界 ～甦る正保伊予国絵図～」	愛媛県歴史文化博物館 (西予市)	愛媛県歴史文化博物館 ☎0894-62-6222	当日料金 大人(高校生以上) 600円 65歳以上 300円 小・中学生 300円 団体料金 大人(高校生以上) 480円 65歳以上 250円 小・中学生 250円
～12/1(日)	特別展 「未来をつくる 科学とデザインの実験室」	愛媛県総合科学博物館 (新居浜市)	愛媛県総合科学博物館 ☎0897-40-4100	当日料金 大人(高校生以上) 1,000円 65歳以上 800円 小・中学生 600円

SPORTS

愛媛FC

株式会社愛媛FC / TEL:(089)927-0808

【開催日】 3(日・祝) 【対戦相手】レノファ山口FC 【キックオフ】16:00

FC今治

会場:アシックス里山スタジアム

株式会社今治.夢スポーツ内 / TEL:(0898)31-8701

【開催日】 3(日・祝) 【対戦相手】FC琉球 【キックオフ】13:00

【開催日】 24(日) 【対戦相手】テゲバジャーロ宮崎 【キックオフ】14:00

愛媛オレンジバイキングス

株式会社エヒメスポーツエンターテイメント / TEL:(089)934-2355

【開催日】 2(土) 【対戦相手】アルティエリ千葉 【ティップオフ】17:00 【会場】松山市総合コミュニティセンター

【開催日】 3(日・祝) 【対戦相手】アルティエリ千葉 【ティップオフ】15:00 【会場】松山市総合コミュニティセンター

【開催日】 22(金) 【対戦相手】富山グラウジーズ 【ティップオフ】19:00 【会場】松山市総合コミュニティセンター

【開催日】 23(土・祝) 【対戦相手】富山グラウジーズ 【ティップオフ】14:00 【会場】松山市総合コミュニティセンター

【開催日】 30(土) 【対戦相手】福井ブローウィンズ 【ティップオフ】17:00 【会場】今治市営中央体育館

