

⑥製造業（食料品）

従業員数10人以上の事業者

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P43

事例 1 事業拡大による雇用創出・賃上げ P44

事例 2 生産性向上、高付加価値化による賃上げ P45

事例 3 生産性向上、高付加価値化の実現向けた組織体制の強化 P46

【製造業（食料品）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

【産業構造上の課題】

- ・原材料や製品の形状・サイズが不均一で、人手を要する「労働集約型」となっており、他産業と比べて労働生産性が低い
- ・消費者ニーズの多様化により「少量多品目生産」が求められ、ライン切替や清掃が多く効率性が低い
- ・有効求人倍率は全産業平均を上回り、慢性的な人手不足（高知県は全国でも下位10位以内の水準）
- ・高温・低温下での作業や刃物使用など、危険を伴う作業が多く、職場環境の改善が課題

【企業が抱える課題】

- ・所得向上に向けて、総労働時間に対する付加価値の把握・検証が十分に行われていない
- ・人事評価制度や、昇給・昇格制度が整っていない
- ・課題解決に具体的に取り組む際の方法や相談先が分からず事業者が多い

対策

- 事業者：賃上げ余力の創出に向け、適切な価格設定・価格転嫁と、積極的な設備投資・DX化、商品の高付加価値化を推進することで労働生産性を高める。
- 県：既存施策・伴走支援体制の強化を図るとともに、経営者同士及び異業種との交流を促進し、企業の経営力向上や先進事例の横展開に繋げる。

（1）足元を見直す ～今あるもので利益を出す

【事業者側の取り組み】

- 製造原価や従業員1人あたり・1時間あたりの成果やコストを「見える化」し、ムダや非効率を改善する
- 総労働時間に対する付加価値（粗利）を把握し、その成果に応じて給料に反映させる仕組みをつくる
- 儲かっていない商品や手間ばかりかかる取引を見直して、利益が出る仕事に集中する
- がんばりや成長が正当に評価されて、昇給やスキルアップにつながる仕組みをつくる
- 働きやすく、辞めにくい職場にするために、作業環境や休憩スペースなどを見直す

【県庁側の取り組み】

- 経営データの可視化等のDX投資に対する補助
- 専門家派遣、外部人材とのマッチング支援
(生産性向上・組織体制強化等)
- 職場環境整備、制度導入整備に対する補助
- 価格転嫁に向けた適正な原価計算の推進支援

（2）中長期の設備投資 ～投資で体質を変える

【事業者側の取り組み】

- 作業の中で時間がかかっている所やムダな動きを見つけて、必要な機械の入れ替えなどを進める
- 機械化などで手作業を減らして、人手をより大事な仕事や売上につながる仕事に回していく
- 商品の作り方、在庫、売れ行きなどの情報をつないで、仕事をスムーズに管理できる仕組みを取り入れる（システムやアプリの活用）
- 紙やエクセルでやっている作業をデジタルに切り替えたり、誰でもできるように手順書や動画でまとめる

【県庁側の取り組み】

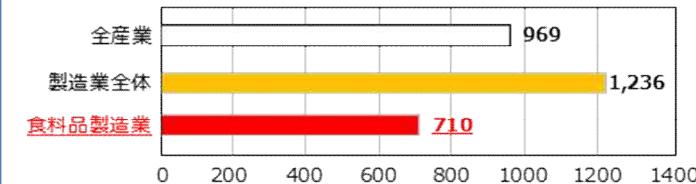
- 事業戦略の策定・実行支援
- 設備導入に対する補助
- 専門家派遣、外部人材とのマッチング支援（生産性向上・組織体制強化等）

■ 食料品製造業の労働生産性

労働生産性が低い

（全産業平均の7割、製造業全体平均の6割）

（万円）



資料：経済産業省「2024年企業活動基本調査確報－2023年度実績－」を基に算出

注1：労働生産性：従業員一人あたりの年間付加価値額(万円)

注2：「食料品製造業」における付加価値額を常時従業者数で除したもの(万円/人)

POINT

（3）稼ぐ力を高める ～新たな収益をつくる

【事業者側の取り組み】

- 地元の特産品や会社のこだわりなどを活かして、他にはない自社らしい商品を作る
- おいしさ（味・香り・食感）をわかりやすく説明し、買いたくなる言葉で伝える
- 廃棄していた原料や副産物を使って新しい商品を作り、「もったいない」を価値に変える
- 地域文化や観光と組み合わせて、新しい売り方や売る場所を広げる
- 海外に売るために、必要なルールや表示、認証を整える

【県庁側の取り組み】

- 事業戦略の策定・実行支援（再掲）
- 商品開発に対する技術的支援、補助
- 専門家派遣、外部人材とのマッチング支援（再掲）
(商品開発、販路開拓等)
- 国内外への販路開拓支援、補助
- 民間衛生認証取得に対する支援、補助
- 中核人材の育成の支援

【製造業（食料品）】企業等の取組具体事例① 「事業拡大による雇用創出・賃上げ」

①企業の概要

事業者名：（有）高知アイス
従業員数：62人（うち正社員20人）
(2025年)
事業概要：アイスクリーム製造・卸業

②取り組みにより得られた成果

【想定される効果（目標）】

- 新規雇用 都度雇用（年2～3人）→ 3人/年以上の安定雇用
- 賃上げ 物価上昇率を上回る賃上げ率を確保し、実質賃金の向上を図る

③取り組みが必要となった経緯/背景

・会社の売上は年々増加しており、新規採用（新卒・中途含む）を毎年実施しているが、まだ欠員補充や都度必要な際の雇用であり、計画的な雇用拡大には至っていない

・計画的な雇用拡大や、それに向けた賃上げには売上・利益の確保のみならず、事業の更なる拡大（特に海外への積極的な販路拡大）や新たな商品開発が必要

④具体的な取り組み

○海外への販路拡大

- ・国内事業と輸出事業を分け、輸出事業に特化した新会社を設立
- ・新会社では、包装デザインや商品規格等を国内向けと切り分け、海外現地での販売に特化した事業を展開し、販路開拓・拡大を図る
- ・全体売上に占める輸出売上の割合を、現在の2割程度から3割以上に拡大

○新規商品開発

- ・食品残渣の利活用を目的に、ユズ皮からオイルを抽出する機械装置を導入
- ・抽出したオイルを活用した新商品を開発し、販売ラインナップの充実化を図ることで、売上増につなげる

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 安定的な雇用・賃上げが可能な規模への事業拡大に向けては、自社商品の強みを活かすことができる市場での販路拡大や新商品の開発が必要（事業者）
- 設備投資に対する補助、商品開発の支援、海外市場や貿易事務に関する専門家や外部人材による伴走支援等により賃上げを後押し（県）



【製造業（食料品）】企業等の取組具体事例②「生産性向上、高付加価値化による賃上げ」

①企業の概要

事業者名：T社
従業員数：20名
事業概要：飲料製造

③取り組みが必要となった経緯/背景

・食卓を豊かにし、その豊かさを地域経済に循環させることを目指して、更なる事業拡大を図る

＜地域循環の取組例＞

- ・原材料として使用する地産素材の拡大
- ・商品と関連付けたツーリズム企画の実施
- ・加工残渣や副産物のアップサイクル



②取り組みにより得られた成果

【想定される効果（目標）】

- 売上高 1億円（R6）→ 2.1億円（R12）
- 賃上げ 5年後（R12）に最低賃金1,500円

④具体的な取り組み

○ 生産性向上

- ・生産工程のボトルネック解消のための設備導入
- ・DX推進に向けたシステム（ローコードツール）導入
- ・外部人材を活用した現場改善の取組の推進
- ・新事業開始に向けた設備導入

○ 高付加価値化

- ・味の数値化と地元の食と連動したブランディング強化
- ・イベントを通じたコミュニティ形成によるロイヤル顧客の基盤強化
- ・経営幹部候補者の育成等による全員経営の推進

○ 賃上げに向けた取組

- ・総労働時間に対する付加価値の検証、当該指標と連動した給与体系の導入

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 賃上げ実現には、生産性向上や高付加価値化により、労働生産性を高めることが必要（事業者）
- 設備投資に対する補助、課題解決を支援する専門家派遣や外部人材の活用支援、賃上げの実現に向けた原価計算や計画策定の支援により賃上げを後押し（県）

①企業の概要

事業者名：酔鯨酒造（株）
 従業員数：62人（うち正規32人）
 （R7.6月時点）
 事業概要：酒類製造

②取り組みにより得られた成果

- 採用実績 **2024年：4名（大卒3名、専修1名）**
 ※**大卒3名は、いずれも県外出身者。うち2名は、農学部卒業者**
- 女性比率 正規・非正規とも約5割

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 人事制度改定
 - ・親会社と同じ人事制度が導入されていたが、事業規模が異なるため、合わないところがあった
- 職場環境整備
 - ・伝統産業である酒造現場は力仕事が多く、伝統を次世代につなぐためには若者や女性が活躍できる環境整備が課題であった



④具体的な取り組み

- 人事制度改定
 - ・**賃金フレーム、評価制度を見直し、評価項目・基準、プロセスを明確化**
 - ・また、成果を上げた従業員は大きく昇給する、役職者には役職に応じた給与を支給するよう、**メリハリをつけた給与制度に改変**
 - ・副業や兼業の柔軟な制度設計による収入源の多角化を検討
- 職場環境整備
 - ・2018年に土佐蔵を新設する際、女性でも作業できるよう小さい醸造タンクを導入。その結果、醸造部門にも女性を配属でき、女性比率が上昇
 - ・全国で採用活動を行う際に「女性も活躍できる環境と実績がある」ことをPRした結果、女性の入社が増加
 - ・今後、**進捗管理、モニタリング体制のデジタル化を予定**

<本事例を踏まえたポイント>

- **生産性の向上、高付加価値商品の開発・販売の実現に向けては、雇用管理制度の見直しや職場環境整備（DX導入含む）を通じた組織体制の強化が必要（事業者）**
- **設備投資・人材育成・商品開発等への支援、専門家や外部人材による伴走支援、異業種交流、優良事例の分析・汎用化・情報発信により賃上げを後押し（県）**