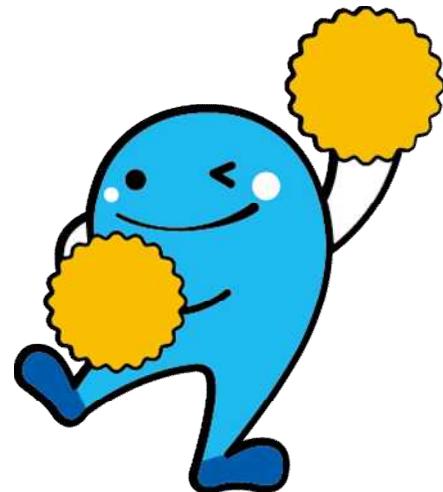


高知県産業別若者所得向上検討チーム報告書

～経営改革モデルのとりまとめ～



高知県
令和7年10月

目 次

1 はじめに	P2		
2 若者賃金や賃上げ等の状況	P3		
3 産業別若者所得検討チームの設置～時給1,500円時代を見据えて～	P5		
4 経営改革モデル (今後の取組の方向性と業種別の参考事例、モデル一覧)	P6～P7		
①農業（施設園芸）	P8	⑨小売業	P57
②林業	P14	⑩宿泊業	P63
③漁業（養殖業）	P19	⑪飲食サービス業	P68
④建設業（土木）	P25	⑫理容美容・クリーニング業	P72
⑤製造業（機械・金属）	P31	⑬旅行業	P77
⑥製造業（食料品）	P42	⑭医療	P82
⑦製造業（木材・木製品）	P47	⑮福祉・介護	P87
⑧卸売業	P52	⑯運輸業	P92

1 はじめに

「高付加価値創出型経済」への転換により若者に選ばれる高知県を目指して

人口減少が進む中にあっても、高知県の元気な未来を切り開いていくためには、若年人口の減少に一刻も早く歯止めをかけていくことが必要不可欠です。

そのためには、若者の所得向上に向けた取組が最も重要と考えています。若者所得の向上は、若者の県内定着を通じた社会増への貢献が期待できるうえに、結婚や出産を希望する方々の背中を押すという意味においては自然増の効果も期待できます。

本県ではこれまで、デジタル化などを通じて企業の稼ぐ力の向上に取り組んできました。しかし、本県の若者の賃金水準は、全国を100とした場合、86.4という水準で、依然として全国との格差は縮まっていません。こうした現状を踏まえると、若者の所得の向上に向けて、施策のもう一段の強化が必要となっています。

このため、本年4月から、一次産業や製造業、サービス業、医療、福祉などの16業種ごとに、若手の経営者の方々にも参画いただいたうえで、官民協働の「若者所得向上検討チーム」を設置しました。

このチームでは、デジタル化などの生産性向上といった取組はもとより、新技術を活用した商品開発などによって、経営をコストカット型から「高付加価値創出型」へと転換していくための方策について、民間の方々の意見や実践を踏まえて検討を進め、このほど、業種別の賃上げに向けた「経営改革モデル」という形で報告書をとりまとめました。

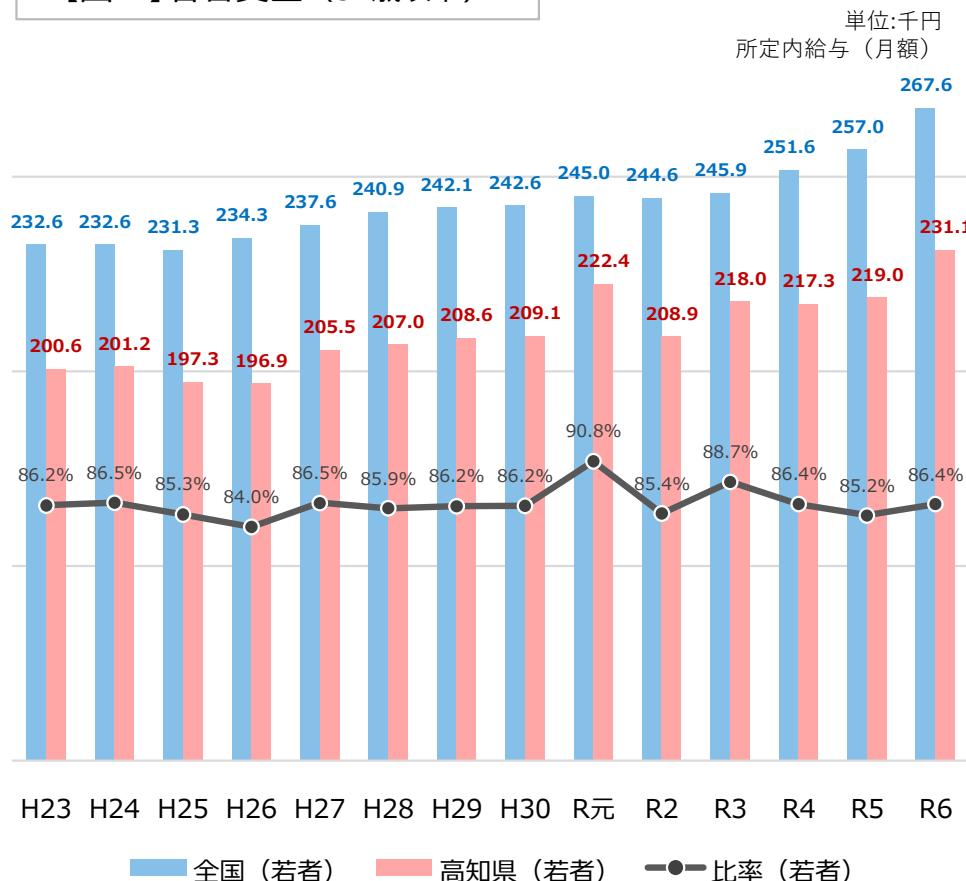
本報告書では、事業者の皆さまが賃上げの原資となる利益を十分確保できるよう経営基盤のさらなる強化を図るための取組について掲載しております。今後、経営改革モデルの横展開を図っていくことで、利益の増大分を賃金にしっかりと還元する流れを生み出していくたいと考えております。

こうした取組を通じて、若者に選ばれる高知県の実現を目指してまいります。

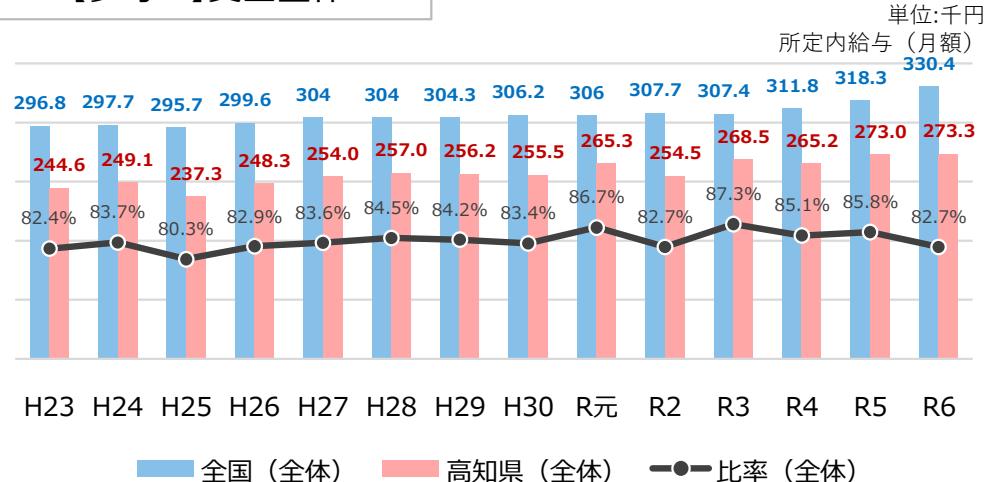
2 若者賃金や賃上げ等の状況 ~①賃金水準の推移 (全国との比較) ~

- 若者賃金 (正社員)は、全国と同様に概ね増加傾向。全国との比率は概ね85%前後で推移しており、直近のR6年は86.4%【図1】
- R5からR6にかけて「若者賃金」は全国を上回る伸び率であるものの、賃金全体では、むしろ全国との差が拡がっており、若者賃金の増加の継続性が危ぶまれる。【図1】【参考1】
- 概ね賃金水準と労働生産性は連動しており、賃上げの原資を確保するためには労働生産性の向上が必要。【参考1】【参考2】

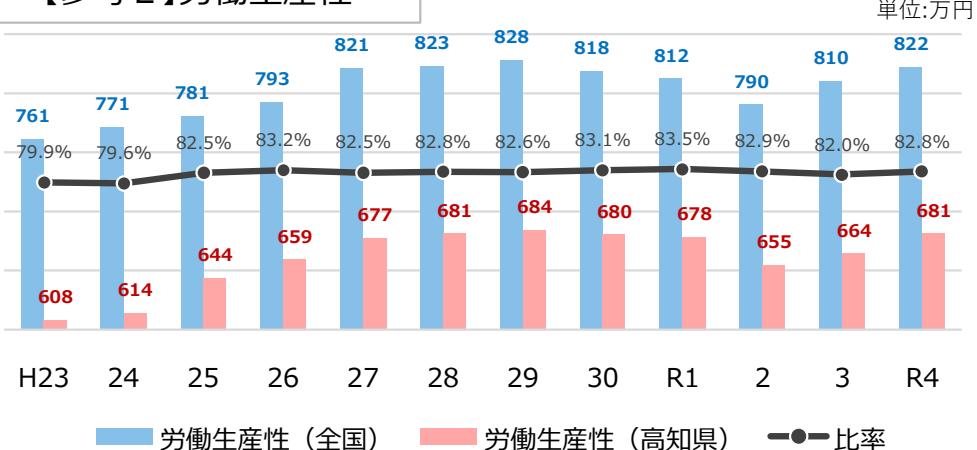
【図1】若者賃金（34歳以下）



【参考1】賃金全体



【参考2】労働生産性



出典：図1・参考1 賃金構造基本統計調査
参考2 県民経済計算
により高知県作成

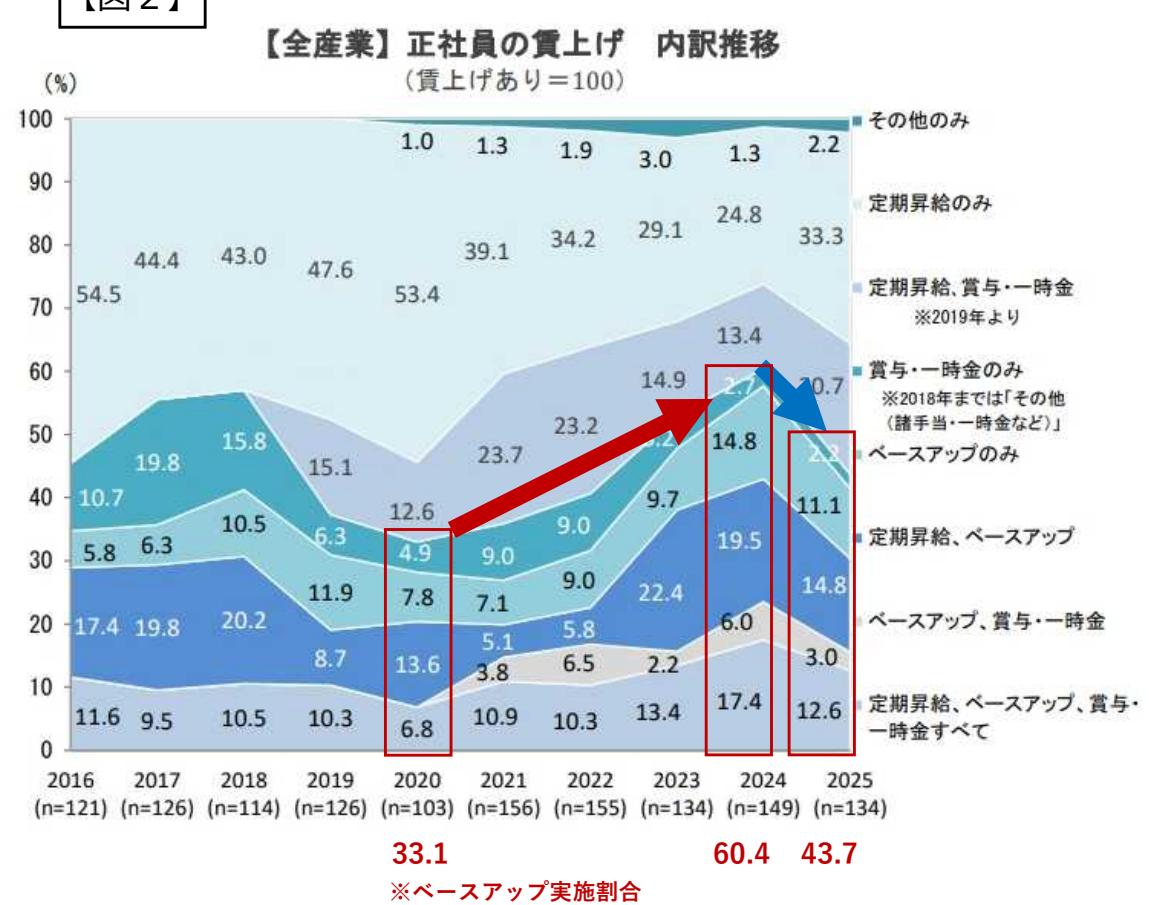
2 若者賃金や賃上げ等の状況～②高知県内企業の賃上げの状況～

- ▶ 賃上げ「あり」と回答した企業は85.4%と、昨年より1.2ポイント減少。2020年(R2年)から2023年(R5年)までの増加傾向から一転し、賃上げに着いていけない企業が徐々に増加している可能性がある。【図1】
- ▶ 賃上げの内訳を見ても、2020年(R2年)から2024年(R6年)にかけて、「定期昇給のみ」の比率が下がり、「ベースアップ」や「賞与・一時金」を実施する形態が増加。しかし、2024年(R6年)から2025年(R7年)で「定期昇給のみ」「賞与・一時金」の比率が上がり、「ベースアップ」の比率が下がっている。このことから、全体を底上げする形の賃上げが困難になりつつある可能性が示唆される。【図2】

【図1】



【図2】



※出典：四銀地域経済研究所「2025年高知県内企業の賃上げ調査」

3 「産業別若者所得向上検討チーム」の設置～時給1,500円時代を見据えて～

1 背景・目的

- 本県では、元気な未来創造戦略（令和7年度版）の強化の方向性として、「若者の所得向上の推進」を掲げて取り組みを推進。
- 国は、最低賃金について「2020年代に全国平均1,500円を目指す」としている。
- しかし、民間のアンケート調査によると、**最低賃金の1,500円への引き上げについて、「不可能」と答えた県内企業は77.77%と全国で最も高くなつた。**
- 本県の若者の所得は、全国と比較して男女ともに低い水準にある。また、産業分野ごとに年代別の所得や雇用などの状況は異なる。
- こうしたことから、産業分野ごとに個々の課題を分析し、若者の所得向上に向けた対応策を検討することが必要。
- このため、**賃上げに耐えうる経営力や生産性の向上など、時給1,500円時代を生き抜くための経営改革モデルなどを検討し、県の施策に反映させることを目的に、産業分野ごとに県内の民間企業の若手経営者等で構成する「産業別若者所得向上検討チーム」を立ち上げた。**この検討を踏まえた対策により、経営をコストカット型から**「高付加価値創出型」への転換**を促進し、着実な若者の所得の向上につなげる。

2 検討対象業種・業態

①農業（施設園芸）

売上5,000万円以上の経営体

②林業

就業者数10人以上の林業事業体

③漁業（養殖業）

売上高2億円以上／従業員3名以上

④建設業（土木）

土木工事入札参加資格者

⑤製造業（機械・金属）

従業員数10人以上の事業者

⑥製造業（食料品）

従業員数10人以上の事業者

⑦製造業（木材・木製品）

従業員数10人以上の事業者

⑧卸売業

従業員数5人以上の事業者

⑨小売業

従業員数5人以上の事業者

⑩宿泊業

従業員数10人以上の事業者

⑪飲食サービス業

個人経営も含む

⑫理容美容・クリーニング業

個人経営も含む

⑬旅行業

全事業所

⑭医療

病院等

⑮福祉・介護

入所施設

⑯運輸業

貨物運送、タクシー

全16業種
で検討チームを設置

検討ポイント

- 若年層の賃上げや正社員転換にかかる**業界の有する課題感の整理**
(意見聴取など)
- 横展開が期待できる「賃上げ」「正社員転換」「生産性向上」「新技術の活用による製品開発」等の**企業取り組み事例**を踏まえた**経営改革モデル**の整理
- 当該業種に関し、産業振興計画において県が**強化すべき施策の方向性**

4 経営改革モデル（今後の取組の方向性と業種別の参考事例）

改革の方向性

- 若者所得向上を実現するには、その原資を確保するための「生産性の向上」が必要不可欠。全16業種58件の実践事例を踏まえると、生産性の向上には、各事業者の「収益の確保」「人材・組織課題の解決」の2系統のアプローチが有効。その中でも、今後の改革に向け、特に「高付加価値化」の取組を重視。
- 各事業者の状況に応じて、これらのアプローチを適切に講じられるよう各支援策を充実させ、継続的な生産性の向上を目指す。

収益の確保

①高付加価値化

新商品開発やサービスの差別化などにより顧客単価の向上を図るアプローチ

- ・製品サービス開発（自社製品開発、6次産業化など） 農4 製機1 製食1 等
- ・ブランディング（店舗の内装や販売方法によるブランディングなど） 水3 小売3 製食2 等

【支援施策例】

- 製品開発への支援
- ブランド化につながる認証取得への支援
- 生産設備導入・更新への支援
- 事業戦略の策定・実行支援

②生産能力の向上

生産設備等への投資により収量拡大を図るアプローチ

- ・規模拡大（農業用地拡大、好条件の林業施設地確保など） 農2 農3 林1 等
- ・設備導入（デジタル化、自動化、生産設備など） 土1 製機4 理ケ1 等

【支援施策例】

- 農業法人の規模拡大にかかる施設整備への支援
- 好条件の林業施設地確保に向けた仕組みづくりへの支援
- デジタル技術の導入を業種横断で幅広く支援
- 生産設備導入・更新への支援（再掲）

③販路拡大

新市場開拓やリピーター獲得等により売上拡大を図るアプローチ

- ・新たな販路開拓（海外や県外など新市場開拓など） 製機2 製食1 製木3 等
- ・新事業分野への参入、経営の多角化 製機3 宿2 運タ1 等

【支援施策例】

- 専門家派遣、外部人材とのマッチング支援
- 製品開発等に関する支援（再掲）
- 事業戦略の策定・実行支援（再掲）
- 生産設備導入・更新への支援（再掲）

人材・組織課題の解決

①経営組織の変革

経営形態の見直し等を通じて生産性向上を図るアプローチ

- ・経営体の安定化（法人化、共同化など） 農1 製木3 福1

【支援施策例】

- 農業法人の規模拡大にかかる施設整備への支援策充実
- 福祉法人協働化等の取組への支援
- 製材事業者間の共同化・販路開拓への支援

②人材育成

従業員等の能力開発を通じて生産性向上を図るアプローチ

- ・人材育成研修（デジタル化・デジタルマーケティング等） 林2 製木1 等
- ・経営者間のネットワーキング（異業種交流会など） 農2 福2

【支援施策例】

- デジタル化、デジタルマーケティングなどを幅広く学べる講座の実施
- 経営者同士、異業種との交流を促進

③働き方改革

人材定着やモチベーションアップ等を通じて生産性向上を図るアプローチ

- ・人事、給与、休暇等の社内制度見直し 林3 製機7 卸3 等
- ・多様な人材が働きやすい職場の環境整備 土3 製木2 製機5 等

【支援施策例】

- 多様な人材が働きやすい職場環境整備の支援
- 給与制度・人事制度導入に向けた基礎研修の実施
- 高知県働き方改革コンサルタントによる伴走支援
- ワークライフバランス推進企業認証の推進

特に高付加価値化の取組により
県内事業者の生産性の向上を実現し、「若者所得の向上」を図る

…各業種と事例番号を記載
(例) 農1は、農業の事例①
・製機1は、製造（機械・金属）の事例①

新たな価値を創出する高付加価値型経済 経営改革モデル一覧

若者所得の向上



原資となる
収益の確保



単価増
(高付加価値化)



数量増

(生産能力の向上・販路拡大)

高付加価値化 主な事例 (ブランド化、新事業など)

ブランド化・差別化

新製品・サービス開発

販売手法

事業の多角化

メロン生産 独自ブランドメロンを開発し、ネット販売など様々なチャネルで販売

ブリ養殖 自社加工のうえ商品をブランド化し、高価格での取引を実現

時計店 オリジナルウォッチや懐中時計、アンティーク時計など他社に無い商品を取り扱う

ホテル 建物や制服を一新し、ブランドイメージを変更することで宿泊料金を値上げ

紙製品販売 自社実店舗のみの販売でブランド化を図り、顧客の声を次の新商品作りに生かす

クレーン製造 独自技術を生かし、世界初のコンテナ運搬用船内クレーンなどを開発

鋳物製造 一部顧客に人気の高い美術彫刻やアニメキャラクターのブロンズ像を新たに製造

食品加工 ユズ皮から抽出したオイルを活用し、新商品を開発

クリーニング店 専用倉庫を設置し、衣類保管サービスを新たに展開

美容室 写真館と連携して開発した新サービスをギフト商品化

タクシー タクシーが不足する時間帯に日本版ライドシェア事業を展開

飲食店 学食販売でチュロスなどのできたて販売メニューを増やし収益機会を増加

旅館 AIを活用した需要予測によるレベニューマネジメントシステム（変動価格制）の導入

美容室 月額定額制の料金プランを新たに導入

OA機器販売 従来事業に加え、観光案内や高級食パンの製造・販売など、事業を多角化

飲食店 従来の飲食店、寿司宅配に加え、惣菜製造、レトルトカレー販売など、事業を多角化

生産能力の向上 主な事例 (設備導入など)

規模拡大

設備導入

施設農業

農地規模の拡大と、環境制御技術で反収増

原木生産

高性能機械導入と施業地集約化で生産増

マダイ養殖

AI学習機能付き給餌機で効率的な生育を実現

土木工事

ICT施工機器により作業量を増加

製造業

機械加工機の導入により生産力向上

製材業

生産ラインの自動化・統合により生産力向上

電機資材卸

見積等のシステム導入、ペーパレス化で効率化

ホテル

自動チェックイン機でフロント業務の効率化

飲食店

スチームコンベクション導入で業務の効率化

医療機関

音声入力システムとインカムにより作業効率化

老人ホーム

ペーパレス化や見守り機器導入で効率化

販路拡大 主な事例 (海外展開、情報発信など)

海外展開

情報発信・顧客拡大

クレーン製造

ベトナム現地法人を設立し、海外案件受注

食品加工

輸出に特化した子会社を設立し、海外販路拡大

紙製品販売

海外事業戦略を策定し、海外に店舗出店

グッズ販売

デジタル広告やSNS情報発信で顧客の獲得

美容室

SNS情報発信による顧客獲得

ピーマン生産

JAに加え、業務用、宅配など多様なチャネル確保

OA機器販売

自社をモデルにデジタル機器などを提案営業

①農業（施設園芸）

売上5,000万円以上の経営体

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P9

事例 1 単一品目の規模拡大 P10

事例 2 単一品目の規模拡大、周年生産 P11

事例 3 複数品目の周年生産、規模拡大 P12

事例 4 6次産業化+ブランド化+規模拡大 P13

【農業（施設園芸）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- ・5,000万円以上の販売額がある施設野菜農家数 57戸(2020センサス) ※3,000～5,000万の農家数は134戸
- ・時給1,500円になった場合、現状の所得を維持するには同じ経営規模なら反収を15～25%以上増やし、販売額を増加させる必要がある
- ・さらなる雇用増や時給増への対応には経営規模の拡大や周年生産化を図り、販売額増や周年雇用を可能とする必要がある
- ・他産業と競争しつつ雇用を確保するには、法人化し雇用環境が整った経営体を育成する必要がある
- ・販売額の増加には、多様な販売先の確保も必要



対策

(1) データ駆動型農業による反収の最大化

【事業者側の取り組み】

- ・データ駆動型農業の実践による面積当たりの収量の最大化を図る
- ・デジタル機器、省力化機器の導入による効率化、省力化を図る

【県庁側の取り組み】

- ・SAWACHIの利用促進
- ・データ駆動型の営農指導による栽培技術向上への支援
- ・補助事業によるデジタル機器、省力化機器の導入支援

(2) 規模拡大・周年生産化と法人化

【事業者側の取り組み】

- ・規模拡大による販売額と雇用の増加
- ・周年生産による売上げと周年雇用の確保（作期分散や複合品目栽培）
- ・農業者から経営者へ経営管理能力の向上
- ・法人経営体への移行

【県庁側の取り組み】

- ・法人の規模拡大にかかる施設整備への支援策を充実
- ・経営管理力向上のための経営スキルアップ支援（研修会開催、個別支援）
- ・法人設立に必要な労務管理等の知識習得支援

(3) ニーズに応じた販売戦略

【事業者側の取り組み】

- ・多様な販売先の検討による納得できる販路の拡大
- ・販路に応じた商品供給

【県庁側の取り組み】

- ・専門家派遣等による販路開拓支援
- ・外商公社等と連携したマッチング支援

【農業（施設園芸）】企業等の取組具体事例① 「単一品目の規模拡大」

①企業の概要

事業者名：(株)尾原農園

従業員数：18人

(役員3人、正社員3人、外国人材4名、パート8人)

事業概要：施設栽培でピーマンを生産
(120a)

②取り組みにより得られた成果

- **規模拡大**：2008年 48a → 2016年 90a → 2024年 120a
- **販売額**：2008年 2,250万円 → 2016年 6,700万円 → 2024年 1億6,600万円
- **雇用者数**：2008年 2人 → 2016年 10人 → 2024年 18人
- **反収增加**：2008年 16t/10a → → 2024年 23t/10a

③取り組みが必要となった経緯/背景

- データ駆動型農業に取り組むきっかけ
→ 植物に最適な環境を整えて面積当たりの収量を増加させるため
- 法人化に至った経緯
→ 雇用者をきちんと守る
- 規模拡大に至った経緯
→ 雇用者の給料を払うため、規模を拡大し販売額を確保
- 経営者としての自己研鑽を積むに至る経緯
→ 農家から経営者に変わらる必要があったため

④具体的な取り組み

【生産】

■ 規模拡大

経営状況に応じて計画的に新規ハウスを整備し、経営規模を拡大→雇用者数と販売額を増加

■ 反収の増加

早くから最新の環境制御技術を導入し、測定データに基づき作物に最適な管理を徹底

反収の増加：2008年 16t/10a → 2024年 23t/10a (44%UP)

【経営】

■ 法人化 2014年 経営理念の策定等 → 福利厚生が整い、雇用者の確保につながった

■ 経営管理能力向上に向けた自己研鑽

経営者スキルを磨くため、アグリマネジメントクラブへの入会や異業種交流会、マネジメント研修会へ参加

■ 販路拡大 生産量の拡大に伴い、JA出荷と直接販売を組み合わせ多様な販売を実施

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 最新の環境制御技術導入による高収量の実現と規模拡大による販売額の増加（事業者）
- 法人化とともに経営者スキルを伸ばすための自己研鑽（事業者）



【農業（施設園芸）】企業等の取組具体事例② 「単一品目の規模拡大、周年生産」

①企業の概要

事業者名：(株)MORITA家

従業員数：23人

(正職員3人、外国人材8人、非正規12人)

事業概要：施設栽培でピーマンを生産
(180a)

②取り組みにより得られた成果

- **規模拡大**：2016年 55a → 2022年 80a → 2025年 180a
- **販売額**：2016年 3,800万円 → 2022年 5,600万円 → 2024年 9,100万円
- **雇用者数**：2016年 5人 → 2022年 9人 → 2025年 23人
- **周年生産**：2022年 夏秋栽培(21a)の開始による周年生産化

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 法人化に至った経緯
→ 安定した雇用確保と資金調達のため
- 規模拡大に至った経緯
→ 雇用を守り給料をきちんと支払うために、販売額の増加が必要となったことに加え、地域から中古ハウスを使って欲しいとの要望もあり規模拡大に至った
- 周年栽培を始めた経緯
→ 取引先からのすすめもあり、また夏場の仕事を確保するために始めた



④具体的な取り組み

【生産】

■ 規模拡大

経営状況に応じて中古ハウスを確保・修繕し、コストを抑えた経営規模の拡大で販売額を増加

■ 反収の増加

環境制御技術を導入し、測定データに基づき作物に最適な管理を実施

反収の増加：2016年 17t/10a → 2025年 18t/10a

【経営】

- **法人化** 2021年 経営理念の策定等 → 福利厚生が整い、雇用の確保につながった
- **周年生産** 経営規模拡大に伴い冬春栽培に加えて、夏秋栽培に取り組みピーマンを周年生産化
- **販路拡大** 夏秋栽培を始めたことで新たな販路が開拓でき、JA出荷と併せて多様な販売を実現
- **従業員教育** 部門制を導入し、従業員それぞれが必要な技術・知識を習得し、仕事を効率的に分担

<本事例を踏まえたポイント>

- 中古ハウスを活用したコストを抑えた規模拡大（事業者）
- 周年生産化と多様な販売先の確保による安定経営（事業者）

【農業（施設園芸）】企業等の取組具体事例③ 「複数品目の周年生産、規模拡大」

①企業の概要

事業者名：はぐみ農園(株) 役員2人

従業員数：29人

(正社員11人(うち外国人5人)、パート7人、外国実習生11人)

事業概要：施設でピーマンを生産(277a)
ユズ、菌床キノコ類、露地野菜
などを生産(61a)

③取り組みが必要となった経緯/背景

■法人化に至った経緯

→規模拡大を視野に入れた人材確保のため、福利厚生をしっかりと整え、就職先として選ばれる企業になるように法人化

■規模拡大に至った経緯

→会社の経営発展のため

■品目拡大の経緯

→同じ品目だけでは作業がマンネリ化することから、日々の作業の中で従業員が新しい刺激を受けて楽しく農業を続けられるよう多品目栽培に取り組んだ

②取り組みにより得られた成果

■**規模拡大**：2007年17a → 2016年82a → 2021年157a → 2025年277a

■**販売額**：2007年1,400万円 → 2016年2,366万円
→ 2021年1.3億円 → 2024年1.4億円

■**雇用者数**：2007年0人 → 2016年5人 → 2021年15人 → 2025年29人

■**栽培品目拡大**：夏秋ピーマン21a、ユズ20a、菌床キノコ類3a、
露地野菜（サツマイモ）17aを栽培し、多品目による周年生産化

④具体的な取り組み

【生産】

■規模拡大

就農後から数年おきに設備投資を行い、ピーマンの規模拡大を進め、販売額の拡大を実現

■反収の最大化

施設ピーマンは、最新の環境制御技術の導入し、各種データの分析・活用により、最高期には26~27t/10a、現在(157a)は、24 t /10aと高収量を実現

【経営】

■**法人化** 2017年 基本理念、運営方針の策定 → 安定した雇用の確保

■**複数品目の周年生産**

- ・2021年 ピーマンの夏秋作型を21aで取り入れ、ピーマンの周年生産化
- ・2022年 ユズ、菌床キノコ類、露地野菜等の多品目の生産を取り入れ、年間を通じて安定した仕事と販売額を確保

■**多様な販売先の確保** JAを中心に業務用や宅配、産直市など多様な販売先を確保

■**勤務形態** 週休2日制、変形労働時間制を取り、労使協定(36協定)結んでいる

<本事例を踏まえたポイント>

- 最新の環境制御技術導入による高収量の実現と規模拡大による販売額の増加（事業者）
- 複数の品目による周年生産化、労務管理による安定雇用（事業者）



【農業（施設園芸）】企業等の取組具体事例④ 「6次産業化+ブランド化+ネット販売」

①企業の概要

事業者名：(株)篤農

従業員数：20人

(役員3人、正社員6人、外国人材6人、パート5人)

事業概要：施設でメロン生産・販売
(1.6ha)、メロン加工品の生産
販売、栽培指導

②取り組みにより得られた成果

- **規模拡大**：1994年 58a → 2016年 108a → 2024年 160a
- **販売額**：2016年 8,100万円 → 2020年 1億4500万円 → 2024年 2億6,500万円
- **雇用者数**：2016年 13人 → 2018年 16人 → 2024年 20人
- **女性の雇用**：2022年に2名の女性社員が入社（現在女性13名/20名）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 法人化に至った経緯
→ 祖父の始めた事業で100年残したい
- ブランド化に取り組んだ経緯
→ 将来の見通しを考えて
- 農家レストラン開業の経緯
→ 東日本大震災のあと何か貢献したかったから
- ネット販売を開始した経緯
→ コロナ禍で対面販売が縮小したため
- グローバル-GAP認証を取得した経緯
→ 法人化し組織で会社を動かしたい、農薬の適正使用などを徹底したいとの想いから



④具体的な取り組み

【生産】

- **規模拡大** 補助事業等を活用し、就農時1994年の58aから2024年160aへ経営を大きく拡大

【経営】

- **法人化** 2016年 経営理念「三方よし」を策定
(①社員の物心両面の幸福追求、②顧客満足と感動の創造、③社会貢献)
- **6次産業化** 2006年 農家レストラン（ベジフルッタ）での加工品販売
2022年 ダイレクトショップ「M 1」オープン（現在はネット通販多忙のため休止）
- **ブランド化** 2019年 JA部会から独立し、独自ブランド「一果相伝」を立ち上げる
2017年 GLOBAL G.A.P認証取得→事業活動の信頼性と販路の開拓
- **ネット販売** 2020年 インターネット販売開始(2020~2021と食べチョクで果実部門2位)
- **従業員教育** 社員の各種セミナーへの参加を促す

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 最新の環境制御技術を導入し、高い収量性と品質を確保（事業者）
- メロン生産に加え、6次産業化やブランド化・ネット通販に取り組み販売額を増加（事業者）
- 法人化し、安定した雇用の確保と従業員教育に力を入れ、組織で経営する（事業者）

②林業

就業者数10人以上の林業事業体

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P15

事例 1 高性能林業機械の導入や施業の集約化による
生産性の向上 P16

事例 2 人材育成による生産性の向上 P17

事例 3 キャリアパスの導入等による所得の向上 P18

【林業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

他産業と比較すると林業の年収は低い状況。年収の向上に向けては、生産性の向上とそれにより得られた利益を従業員に還元する2つの取組が必要

(1) 更なる生産性の向上

現状：生産性の向上を目指して作業システムの改善等を推進してきたが、生産性の伸びは低位

課題：
① 能力の高い林業機械の更なる活用と併せて、効果的な集約化による施業地の確保が必要
② 林業機械の稼働率を上げるために、現場従業員の技術力の向上や多能工化が必要

(2) 所得の向上

現状：昇任や昇給などのルール化が進んでおらず、若者がキャリアパスをイメージできない

課題：キャリアパスの導入などに向けて、経営者の意識醸成を図ることが必要



対策

(1) 更なる生産性の向上

①高性能林業機械の導入や 施業の集約化による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・能力の高い林業機械の更なる活用
- ・作業の効率化につなげるための施業地の集約化の推進

【県庁側の取り組み】

- ・生産性と従業員所得の向上を見据えた林業機械の導入支援
- ・施業地の集約化に向けた仕組みづくりへの支援

②人材育成による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・現場でのOJT研修の実施や林産・造林の班員固定の解消に向けた取組の推進

【県庁側の取り組み】

- ・技術力向上や多能工化を進めるための、先進事業体での研修などへの支援
- ・林業大学校における次世代の林業を担う人材の育成や、就業後の技術力等の向上に向けた短期講座の実施

(2) キャリアパスの導入等による 所得の向上

【事業者側の取り組み】

- ・技能検定等の活用によるキャリアパスの導入など、労働環境の改善等による生産性向上により得られた原資を所得向上につなげる取組の実施

【県庁側の取り組み】

- ・経営セミナー開催や、林業技能検定等を活用したキャリアパスの導入などの取組支援

【林業】企業等の取組具体事例① 「高性能林業機械の導入や施業の集約化による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：22人（R7年4月）
事務：4人、現場：18人
事業概要：素材生産

②取り組みにより得られた成果

- 素材生産量 H16年：18千m³→ R5年：31千m³（72%アップ）
- 間伐生産性 H16年：4.9m³/人日→ R5年：8.1m³/人日（65%アップ）
- 事業面積 H16年：132ha→ R5年：160ha（21%アップ）
- 経営改善 H17年以降 黒字経営を継続（賃上げの原資を確保）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・生産性が低く、赤字経営が続く。
- ・経営不安により現場従業員が定着しない。
H10年:最大21人→H12年:12人（▲9人）

④具体的な取り組み

- ・高性能林業機械の導入による労働強度の軽減や作業システムの改善とともに、施業の集約化を進め生産性を向上
→平成21年度から「森の工場」に取り組み、効率的な間伐による原木生産を実施
→小面積の施業の受注に加えて、効率的に施業を行える大規模な森林所有者からの受注も可能になり、収益力が高まった。
- ・こうした対応により、所有者への収益の還元が安定し、信頼を得たことで、より好条件な事業地の確保（事業規模の拡大）といった好循環が生まれている。

※森の工場：効率的な森林施業が可能となる集約化された森林

※高性能林業機械：従来のチェーンソー等に比べて、作業性能が著しく高い林業機械

※作業システム：木材生産現場における、作業の流れや機械と人の組み合わせ。伐木・集材・造材・積み込みまでの一連の作業プロセス

<本事例を踏まえたポイント>

- より能力の高い林業機械の活用（事業者）
- 作業の効率化につなげるための施業の集約化の推進（事業者）
- 生産性と従業員の所得向上を見据えた林業機械の導入支援（県）
- 施業の集約化に向けた仕組みづくりへの支援（県）



【林業】企業等の取組具体事例② 「人材育成による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：22人（R7年4月）
事務：4人、現場：18人
事業概要：素材生産

②取り組みにより得られた成果

- 素材生産量 H16年：18千m³→ R5年：31千m³（72%アップ）
- 間伐生産性 H16年：4.9m³/人日→ R5年：8.1m³/人日（65%アップ）
- 事業面積 H16年：132ha→ R5年：160ha（21%アップ）
- 経営改善 H17年以降 黒字経営を継続（賃上げの原資を確保）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・生産性が低く、赤字経営が続く。
- ・経営不安により現場従業員が定着しない。
H10年：最大21人→H12年：12人（▲9人）
- ・機械オペレータの固定化により、急な欠員が生じた際に、機械の稼働率が低下

④具体的な取り組み

・効率的な機械操作など社内研修を通じて現場従業員の技術力の向上を図るとともに、R5から「安全・技術指導室」を設置し、個別指導を実施。「教えて」、「育てる」取組により、知識・技術力の習得がスピードアップ。その結果、個々の技術力の向上はもとより、会社全体の生産力の底上げにつながった。

・施業に熟練した従業員が担当することの多い高性能林業機械の操作について、若手従業員にも積極的に操作する機会を与えることで、伐採・搬出に係る2つ以上の作業に従事できる多能工化を進めた。

その結果、柔軟な従業員の配置が可能となったことで、現場の稼働率が上昇し、生産性の向上につながった。

また、多能工化を進めるなかで、新しい作業を経験できることから若手従業員のモチベーションの向上にもつながるなど、好循環が生まれている。

<本事例を踏まえたポイント>

- 現場でのOJT研修の実施や林産・造林の班員固定の解消に向けた取組の推進（事業者）
- 技術力向上や多能工化を進めるための、先進事業体での研修などへの支援（県）
- 林業大学校における次世代の林業を担う人材の育成や、就業後の技術力等の向上に向けた短期講座の実施（県）



【林業】企業等の取組具体事例③ 「キャリアパスの導入等による所得の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：22人（R7年4月）
事務：4人、現場：18人
事業概要：素材生産

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ（30代後半） H16年 430万円 → R6年 500万円（16%アップ）
- 現場の雇用増加（H3設立） H3年 11人 → R7年 18人（64%アップ）
- 離職率（5年平均） H11～15年 17% → R2～6年 3%（14ポイント改善）
- 男性職員の育休取得率 R4年対象3人取得0人 → R6年対象2人取得2人
- 従業員の定着率改善から、生産性・安全性の向上につながる好循環が生まれた。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・生産性が低く、赤字経営が続く。
- ・経営不安により現場従業員が定着しない。
H10年：最大21人→H12年：12人（▲9人）
- ・熟練従業員が育たないなど、生産性が低く、こうした悪循環を解消するため、人材育成の取組強化が必要となった。



④具体的な取り組み

- ・効率的な原木生産に向けて、H13からの作業システムの改善に取り組み、H17以降は経営が安定し、高い賃金水準を維持
【参考】現場従業員40歳代の年収：380万円程度（県内的一部の林業事業者への聞き取り）
- ・R5には、若手従業員などの手当や役職を新たに設定するとともに、全ての役職に対する手当を増額するようキャリアパスを見直したことで、現場従業員のモチベーションが更に向上了
(R5に見直した現場従業員のキャリアパス)
技術員 ⇒ 技師（手当新設） ⇒ 主任 ⇒ 班長補佐（役職・手当新設） ⇒
班長 ⇒ 係長 ⇒ 課長補佐 ⇒ （安全・技術指導室長（新設）⇒）課長
- ・来年度には、現場従業員が林業技能検定を受検予定。併せて、林業技能検定（林業技能士）の資格を社内の資格手当の対象に追加することを検討。

<本事例を踏まえたポイント>

- 技能検定等活用によるキャリアパスの導入など、労働環境の改善等による生産性向上により得られた原資を所得向上につなげる取組の実施（事業者）
- 経営セミナー開催や、林業技能検定等を活用したキャリアパスの導入などの取組支援（県）

③漁業（養殖業）

売上高 2 億円以上／従業員 3 名以上

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P20

事例 1 省力化機器の導入による労働時間の削減 P21

事例 2 作業の見える化によるコスト削減 P22

事例 3 自社加工・ブランド化による高付加価値化 P23

事例 4 会社の成長を従業員に還元することによるさらなる成長の連鎖 P24

【漁業（養殖業）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- 生産コストの約6~7割を占める飼料コストの高止まりに加え、売値が相場に左右されることにより、経営が不安定。
 - 多くの経営体では飼育技術が個人の経験や技能に依存しており、生産性の向上に限界がある。
 - 近年では高水温による養殖魚の弊死やサメによる食害も増加しており、環境要因等によるリスクも高まっている。
- ⇒所得向上に向けて、所得の原資となる「収益の増加」に取り組むとともに、「収益を所得に還元」できる経営体制の構築が必要である。



対策

収益の増加

(1) デジタル技術の導入等による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- デジタル機器の導入による省力化、コスト削減、作業の「見える化」の推進
- 省力化につながる漁具（網等）の導入
- 出荷作業等の省力化につながる機器の導入
- 補償成長の実践による飼料コストの削減

【県庁側の取り組み】

- 生産性の向上につながるデジタル化・省力化機器の導入支援
- 生産性の向上に係る先進事例の収集と事業者への周知
- 投餌量削減技術の開発・普及

(2) 生産拡大や販路開拓による売上の拡大

【事業者側の取り組み】

- 产地加工やブランド化による付加価値向上
- 大型生簀の導入による生産量・生産効率の向上とリスク対策
- 高水温に強い魚種の導入
- ブリ人工種苗の導入

【県庁側の取り組み】

- 地産外商の推進（大手商社等との商談機会の創出等）
- 加工施設の機能強化等への支援
- ブランド化につながる認証取得への支援
- 生け簀の大型化への支援
- 高水温に強い新魚種の試験研究
- ブリ人工種苗の普及・促進

(3) リスク対策による経営の安定化

【事業者側の取り組み】

- 大型生簀の導入による生産量・生産効率の向上とリスク対策（再掲）
- 環境情報（水温、溶存酸素量等）に基づいたリスク対策の実施
- 高水温に強い魚種の導入（再掲）
- サメに破られにくい高強度の網の導入

【県庁側の取り組み】

- 生け簀の大型化への支援（再掲）
- 水温・溶存酸素量等の観測ブイの設置及びリアルタイムでの情報発信
- 高水温に強い新魚種の試験研究（再掲）
- 高強度の生簀網のモデル的な導入による効果検証への支援

収益を所得に還元

(4) 持続発展的な養殖経営に向けた経営力の向上

【事業者側の取り組み】

- 就業規則の作成・改正
- 昇給制度の導入（新たな役職の設定等）
- 若者等が働きやすい労働環境の整備（省力化による就業時間の短縮等）
- 将来的な需要を見越した経営戦略の策定
- 収益の所得分配の視点も含めた経営分析力の向上

【県庁側の取り組み】

- 専門家（社労士等）の派遣による就業規則の作成等への支援
- 経営体の収益向上と従業員の待遇改善を含めた総合的な経営戦略の策定支援

【漁業（養殖業）】企業等の取組具体事例① 「省力化機器の導入による労働時間の削減」

①企業の概要

事業者名：はやぶさ水産(株)
従業員数：8人
事業概要：マダイの養殖

②取り組みにより得られた成果

- 1日当たりの労働時間（年平均） H30年 8時間 → R7年 約5時間
(**4割削減** ※給与は維持)
- 業務終了時間を正午までとしたことで、職員が副業に就けるようになり、結果的に職員の所得が増大

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・以前は高齢者（60～70代）の従業員が多く作業負担の軽減が必要になったことや、少ない若者の離職を防止する必要があると感じたため
- ・養殖業者が多い宿毛湾において、安定的に人手を確保するためには、労働条件を改善する必要があると感じたため

④具体的な取り組み

- ・タイマー式の自動給餌機や網替え用のクレーン等の機械を導入するとともに、網替えがしやすい網構造への転換を図ったことで、作業時間を削減することができた。
- ・これにより、周年を通して正午には業務を終了できるようになり、従業員が午後の空いた時間に自営漁業や関連会社（種苗生産）の手伝いに従事できるようになった。
- ・この結果、従業員の所得が向上した。
- ・また、雇用されつつ自営漁業を営むこともできるので、自由度が高まり、若者の就業にもつながった。



＜本事例を踏まえたポイント＞

- 若者等が働きやすい労働環境の整備（事業者）
- 定型作業の機械化等による省力化（事業者）
- 生産性の向上につながる設備投資への支援（県）
- 労働条件の改善等に向けた専門家による経営指導（県）

【漁業（養殖業）】企業等の取組具体事例② 「作業の見える化によるコスト削減」

①企業の概要

事業者名：(有)マリンジャパン
従業員数：18人（うち正職員14人）
事業概要：マダイ・シマアジの養殖

②取り組みにより得られた成果

※小割：養殖生け簀（区画）のこと

- 餌使用量 123,800kg／1小割 → 109,940kg／1小割※ (**11.2%削減**)
- 増肉係数（魚を1kg太らせるのに必要な餌の量）2.5 → 2.3（⇒**生産性が向上**）
- ベテラン職員の給餌方法を他の職員に「見える化」することができ、**技術力の底上げ・均質化が図られたことで、生産性の向上**につながった。
- 給餌ロスを最小限に抑えながら魚の重量を最大限増やすことができた。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・給餌担当職員の感覚により給餌を行っていたため、担当者間で増肉係数や給餌量にバラツキがあった。
- ・配合飼料の価格が高騰する中で経営を安定させるため、誰が給餌しても同じ成績になるような状況を作りたかった。



④具体的な取り組み

- ・**AI学習機能付きの自動給餌機**をR元年から順次導入したことにより、**給餌担当者の給餌のスピードや頻度を「見える化」でき、成績の良い職員の給餌方法を他の職員が参考にするようになった**。
- ・また、給餌機が魚の動きを感じし、魚が餌を食べなくなるギリギリのタイミングまで給餌ができるようになったことから、**餌の使用量を減らしつつも、出荷時の魚体重を最大限まで増やすことができた**。
- ・その結果、AI学習機能付きの自動給餌機を導入した小割では、餌使用量を11.2%減らすとともに、増肉係数を2.3まで下げることができ、**定期的な昇給にも繋げることができている**。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- デジタル機器の導入による作業の見える化（事業者）
- デジタル機器の活用による職員の負担減、スキルアップ及び餌代の削減（事業者）
- 生産性の向上につながる設備投資への支援（県）
- 先進事例の収集と周知（県）

【漁業（養殖業）】企業等の取組具体事例③ 「自社加工・ブランド化による高付加価値化」

①企業の概要

事業者名：荒木水産(株)
従業員数：10人（うち正職員7人）
事業概要：ブリ・マダイの養殖

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ R7年1月から職員の月給を2～5万円アップ°
- 加工品を出荷することで、浜値相場に影響されにくい取引ができるようになった。
- ブランド化により、量販店からの引き合いが強くなった。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・こだわりを持って育てたブリの差別化を図り、自社の名前を冠したブリを売ることで、浜値相場に左右されづらい安定経営を目指したいと考えたため
- ・魚を捌ける人が少なくなり、未加工魚の需要が減っていくのではないかと考えたため
- ・消費者にすぐに食べもらえるような商品を開発し、販売したいと考えたため



④具体的な取り組み

- ・H27年にグループ会社の「(株)勇進」を設立するとともに加工場を建設
- ・現在は荒木水産が養殖したブリの約6割を勇進がフィレ等に加工して出荷、一部はECサイトでの販売も実施
- ・その結果、浜値相場に影響されにくい価格での出荷が可能となった。
- ・また、荒木水産が生産したブリを「荒木さん家のブリ」として売り出しており、ブランド化されたブリとして量販店からの引き合いが強くなつたほか、一部の量販店とは浜値相場よりも高値での取引が可能となった。
- ・以上の取組の結果、荒木水産の収益が増え、R7年に2～5万円／月の賃上げを行うことができた。

<本事例を踏まえたポイント>

- 将来的な需要等を見越した経営戦略（事業者）
- 産地加工やブランド化による付加価値の向上（事業者）
- 地産外商の推進（県）
- 産地加工体制の強化（県）

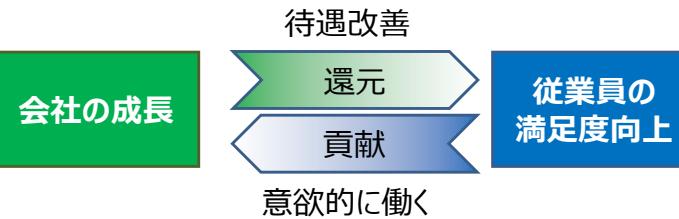
「会社の成長を従業員に還元することによるさらなる成長の連鎖」

①企業の概要

事業者名：安高水産(有)
従業員数：37人(うちバックオフィス8人)
事業概要：マダイ養殖

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・従業員が懸命に働いてくれた結果、会社の成長につながった。
- ・こうして働いてくれた従業員が、満足して今後も働き続けてくれるためにはどうすれば良いか常に考えており、従業員の待遇改善（給与、休日）に努めている。



②取り組みにより得られた成果

- 年間出荷尾数 H12年 60万尾 → R6年 170万尾
 - 給与 昇給の実施により従業員の所得が向上
 - 休日増加 週1日→週2日 (日曜固定 + 4日/月の有給休暇)
 - 現在の経営規模に必要な人材が確保・維持できている
- ⇒ **会社の成長が従業員へ待遇改善等の面で還元され、それによる従業員の意欲向上により会社のさらなる成長につながっていく**という好循環が生み出されている。

④具体的な取り組み

- ・以前は小規模な漁場であったものの、従業員の懸命な働きと規模拡大により生産量が増大し、さらに養殖作業・人員配置の見直し（機械ができる作業を機械に置き換え※）を積み重ねることで作業の効率化・安定化が図られ、会社の成長につながった。
※自動活メ機、自動選別機等 様々な機器を導入
- ・こうした会社の成長に貢献してくれた従業員が満足して働くよう、以下の待遇改善を実施。
 - ①給与について、一律ではなく個別評価による昇給を実施しており、現状の成績だけではなく将来の期待値も評価（質問の質や頑張っている表情などで判断）。
 - ②休日については、毎週日曜日+4日/月の有給休暇とし、従業員は希望によって週休2日にすることが可能。（現在の仕組みは本年4～12月までのトライアル実施※）
※トライアル実施後、従業員に無記名のアンケートをとり、その意見をもとに今後の仕組みを決定
 - ③ハラスマント対策として弁護士と契約し年に1回全ての従業員と弁護士の面談を実施（面識のある弁護士であれば困ったときに相談しやすくなる）。

<本事例を踏まえたポイント>

- デジタル機器の活用による作業の効率化・安定化（事業者）
- 従業員の満足度向上を目指した待遇改善（給与・休日の見直し）（事業者）
- 生産性の向上につながる設備投資への支援（県）
- 労働条件の改善等に向けた専門家による経営指導（県）

④建設業（土木）

土木工事入札参加資格者

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P26

事例 1 ICT機器の導入による生産性向上 P27

事例 2 新技術・機器の積極的な導入による生産性向上 P28

事例 3 意識改革を通じたデジタル化の推進等による生産性向上 P29

事例 4 ICT機器導入により少数社員で生産性向上 P30

【建設業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- 少子高齢化の進行による担い手不足と従事者の高齢化
- 新4K(給料・希望・休暇・かつこいい)に近づく建設業の魅力PRとさらなる労働環境の整備

◆デジタル化の推進による生産性の向上

省力化・効率化
⇒ 所得向上

- ・デジタル化が進む建設業の魅力のPR
- ・他産業と遜色のない労働環境の整備

担い手確保・職場環境づくり
⇒ 新4K



対策

(1)
デジタル化の
推進による
生産性向上

↓
所得向上

(2)
担い手確保
の取り組みと、
働きやすい
職場環境づくり

↓
新4Kへの進化

【事業者側の取り組み】

- ① 5年後、10年後を見据えたデジタル技術の習得と活用
 - ◆ I C T 活用に関する研修会等への参加
 - ◆ 建設業働き方改革推進アドバイザーの活用
- ② バックオフィスの強化
 - ◆ 勤怠管理や給与事務などのデジタル化
 - ◆ 建設ディレクターの導入
- ③ デジタル技術等に関する積極的な情報収集・導入
 - ◆ 高知県デジタル技術活用促進事業等の活用
 - ◆ 高知県デジタル化マッチングプラットフォームの活用

【県庁側の取り組み】

- ①③ I C T 活用の推進
 - ◆ I C T 活用を指定した発注工事件数と工種の拡大
 - ◆ I C T 活用に関する研修会等の継続
 - ◆ 生産性向上に関する新たなデジタル技術の研修会の開催
 - ◆ 3次元図面による契約・発注の検討
- ① 市町村におけるデジタル化の支援
 - ◆ 電子納品の導入支援
 - ◆ 高知県電子入札システムの共同利用の促進
- ② 建設ディレクターの導入支援
 - ◆ 導入メリットの周知、女性活躍等のPR

- ① コンプライアンスの遵守
 - ◆ 業界団体や県開催の研修受講
- ② 従業者の待遇改善
 - ◆ 基本給のベースアップや諸手当等の充実
 - ◆ 積極的な受注機会の確保
- ③ 働きやすい職場環境づくり
 - ◆ 「共育て・共働き」を支える休暇等の制度導入
 - ◆ 福利厚生事業の取り組み
- ④ 担い手確保と人材育成
 - ◆ 出前授業やインターンシップの実施
 - ◆ 社内教育体制の整備

- ①～④ 建設業活性化プランの推進
 - ◆ コンプライアンス研修の開催
 - ◆ 建設業働き方改革推進アドバイザーの派遣
 - ◆ 市町村工事における週休2日制工事の拡大
 - ◆ 高知県W L B認証の取得促進
 - ◆ 業界団体と連携した取り組みの実行
- ② 労務費など設計基準の適時改定
 - ◆ 労務費など設計基準の適時改定
 - ◆ 公共工事発注見通しの公表
- ④ 若者や女性の活躍を評価する仕組みの検討

【建設業】企業等の取組具体事例① 「ICT機器の導入による生産性向上」

①企業の概要

事業者名：越知事務所管内
土木一式B等級
従業員数：9人
事業概要：土木工事業

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ 月給社員：毎年5%程度の給料アップ
日給月給社員：ボーナスの支給を開始 } 4, 5年前から
- ICT機器(杭ナビ)の活用により、作業を効率化(2人→1人)でき、従業員の残業が減少
- パート従業員を正規雇用に転換

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・近年の物価高への対応。
- ・公共工事における労務単価の上昇。
- ・従業員が不足しており、モチベーションの維持も課題。
- ・建設業界は人手不足であり、今いる従業員を大切にしなければならない。



杭ナビ画像：メーカー カタログより

④具体的な取り組み

- 効率的に工事を施工するため、これまで様々な機器を導入（3Dスキャナー等）。
- R2年頃に杭ナビを導入。
 - ・ 2名で行っていた測量作業を1名で実施することが可能となった。
(導入のきっかけは、ICT機器の必要経費を設計金額に計上できるICT活用工事)
- 生産性向上による経営安定もあり、パート採用した従業員を一定経験を経た段階で正規雇用に転換。
- 公共工事で発注者に提出する工事関係書類の簡素化もあり、従業員の残業が減少。
 - ・ 残業の減少や、勤務間インターバルの導入（R3）もあり、従業員のプライベート、家庭の時間の充実につながっている。

<本事例を踏まえたポイント>

- ICT活用により生産性向上を実現（事業者）
 - ・ 公共工事の労務単価の上昇も背景に従業員の処遇へ反映
- ICT活用推進と設計単価の適時改定（県）
 - ・ 県発注工事におけるICT活用の推進、市町村発注工事での促進
 - ・ ICT機器の効果的な活用事例の紹介
 - ・ 設計労務単価の速やかな改定
 - ・ 建設資材等の市場価格の把握と適時の単価改定

【建設業】企業等の取組具体事例②「新技術・機器の積極的な導入による生産性向上」

①企業の概要

事業者：安芸土木事務所管内
土木一式B等級

従業員数：16人

事業概要：土木工事業ほか

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 新しい物事にチャレンジする社風から、積極的に展示会等に参加。
- 従業員の確保のため、待遇向上や外国人材の活用が必要。
- 従業員にとって近年の物価上昇は痛手。



②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ 給料を3～5%程度アップ（これまでも給料アップはあったが近年は顕著）
ボーナスの増（完工高を反映）
現場管理手当の新設（R4～現場代理人に月額20,000円支給）
- パート従業員を正規雇用に転換

④具体的な取り組み

- デジタル化や新しい資材・機器の利用に挑戦し、施工の効率化（残存型枠の活用による工期短縮）や熱中症対策（冷却ベスト等）に取り組んでいる。
 - ・R4年頃からICT機器の活用に注力。（ICT建機、杭ナビ、ドローン等が中心）
 - ・ICT建機（バックホー）の活用により、施工の精度と作業の効率が向上。
(工期1か月短縮の事例あり)
- ICT機器を導入したことでの生産性が向上し、受注機会の増につながっている。
- 資格取得に必要な経験を積極的に積んでもらうため、現場管理手当を新設。
 - ・資格取得に必要な費用も会社負担。
- 業務管理はグループLINEを活用。
 - ・天気予報を確認し、翌日の工事の有無を連絡。従業員のプライベートの時間を確保。
- バーベキューなどのレクリエーションの実施、また、社宅などの福利厚生施設を整備。
- 県のアドバイザー支援制度を、求人の書き方やホームページの改修等に活用。

<本事例を踏まえたポイント>

- 先端技術や新資材・機器等の積極的な情報収集と導入により、生産性の向上に取り組み、従業員の待遇、福利厚生を充実（事業者）
- 雇用の確保や企業情報の効果的な発信に向けた働き方改革支援アドバイザー制度の活用（事業者）
- 生産性の向上につながる先端の技術等の活用促進（県）
- 働き方改革支援アドバイザー制度の活用による働き方改革や経営改善の支援（県）

【建設業】企業等の取組具体事例③「意識改革を通じたデジタル化の推進等による生産性向上」

①企業の概要

事業者：安芸土木事務所管内
土木一式B等級
従業員数：23人
事業概要：土木工事業ほか

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ R6・R7年度と2年連続月給ベースアップ(5,000円)
手当の支給上限アップ(通勤手当1.5万円→2万円、住居手当1.5万円→3万円)
- 年間休日数の増(109日→117日)
- 2年連続新卒採用 (計3名)

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・若手職員の雇用と定着が課題。
- ・他産業では当たり前の週休2日導入や業務のデジタル化による働きやすい環境づくりが必要。
- ・創業当時からの手法の変更に不安を感じる社員の意識改革(土曜勤務をやめること、勤怠管理のデジタル化など)
- ・現場監督員に偏る残業の改善。



杭ナビ
ショベル
による
ICT施工

④具体的な取り組み

- 従業員との個別面談を繰り返し、理解を得て、業務を効率化。 (特にデジタル化)
- I C T機器等を比較的早期から導入し、作業の効率化を図ってきた。
(杭ナビ〔2014〕、スキャナー〔2019〕、測量用ドローン〔2020〕、I C T建機〔2021〕)
- H31に完全週休2日制を実現。
(平日の早出残業などで作業を集約し、土曜日の勤務を削減。手取りが減らない制度とした上で、従業員の理解を得る。)
- 事務職員3名が建設ディレクターの資格を取得し、残業が多い現場監督員やバックオフィスの事務作業をデジタル化により軽減。
 - ・ 現場監督員や事務職員の手作業による勤怠管理をやめ、各従業員がスマホから勤務実績を登録するシステムを導入。(現場での記帳や事務所での転記・整理作業を削減)
- 職種に関係なく会社の業務を把握してもらうため、事務職員も現場パトロール等に同行。
(事務職員による熱中症対策への積極的な取り組みに発展)
- その他
 - ・ 一定数の離職を想定した新規雇用の確保 ・ 普通科高校も対象に幅広い求人活動
 - ・ 年間休日数の増 ・ 県の電子契約導入を契機に下請契約にも電子契約を導入。

<本事例を踏まえたポイント>

- 従業員の意識改革（週休2日の推進と従業員の収入確保）（事業者）
- デジタル技術の活用による現場作業と内部事務の効率化（事業者）
- I C T機器活用の内製化に向けた導入支援（県）
- バックオフィスの強化のためのシステム導入や建設ディレクターの導入支援（県）

【建設業】企業等の取組具体事例④ 「ICT機器導入により少数社員で生産性向上」

①企業の概要

事業者名：高知土木事務所管内
土木一式C等級
従業員数：4人
事業概要：とび・土工工事業ほか

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ 5 %程度アップ
- 日給月給制の従業員を月給制へ移行（従業員の給与の安定）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・建設業界も人手不足であり、社員確保の取り組みが必要。
- ・従業員の待遇改善を検討する必要。
- ・少人数の会社であり、作業効率が重要。
- ・自宅から現場へ直行する作業員との情報共有（進捗管理、施工計画など）

④具体的な取り組み

- 雨天等による賃金の増減を無くし、職員の給与を安定させるため、R6年に日給月給制の従業員を月給制へ変更。
- 出勤を現場への直行から、職場集合とし、下請業者への指示内容の確認、共有を行った後に現場へ入ることで作業の効率化を図った。(R 4年頃～)
- I C T 機器(杭ナビ等)の活用による作業の省力化。(R5年頃～)
 - ・ I C T 建機の活用は、大きい現場で効果あり。
- スマートフォンによる勤怠管理や資料共有を試験的に導入。（作業員 1名とテスト中）
 - ・本格運用に向けて、事務所と作業現場とのデータ共有等、各機能を試行中。
- ハローワークでの求人は応募が多い際、自社の職員体制では迅速な対応が課題となる場面もある。知人の紹介で経験者を雇用するなど、柔軟な採用を行っている。

<本事例を踏まえたポイント>

- 従業員の待遇を俯瞰的な理解に基づき改善（事業者）
- デジタル技術の活用による省力化・効率化（事業者）
- 生産性向上に資するICT機器の活用やデジタル化の推進（県）

⑤製造業（機械・金属）

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 P32

事例 1 自社技術を生かした製品開発による新分野への参入 P33

事例 2 自社の安定成長に向けた海外市場の開拓 P34

事例 3 中期的な事業戦略に基づく新事業分野への参入 P35

事例 4 設備導入による省力化と新分野への本格参入 P36

事例 5 社員のモチベーション向上と生産性向上の両立を目指した奨励制度の導入 P37

事例 6 設備更新による生産性向上及び新分野での売上拡大 P38

事例 7 生産性向上に資する業務改善と給与規程の見直し P39

事例 8 新分野での売上拡大を見据えた設備導入 P40

事例 9 生産設備の導入による省力化・効率化 P41

【製造業（機械・金属）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

1 現状

○全国に比べ労働生産性が低い（付加価値額/従業員数）

高知県の製造業（機械・金属等）：832万円（全国：1,539万円、全国比：54.1%）

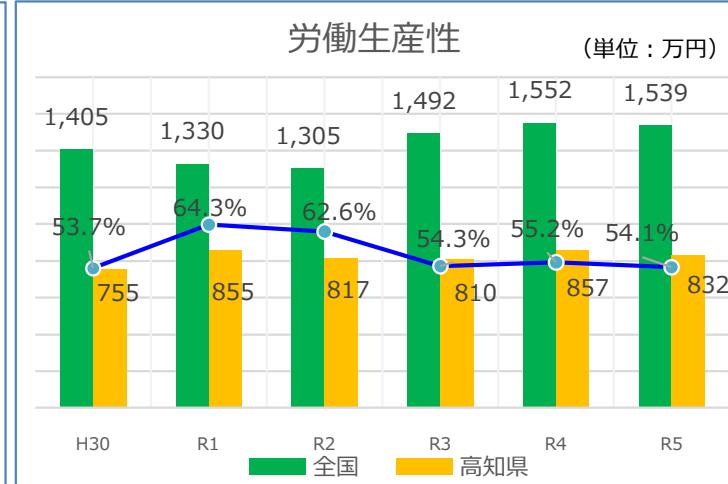
2 課題

○中小受託事業者が多く、経営資源不足などから、高付加価値な製品づくりや新事業分野への進出が進みにくい

→高付加価値化や新事業分野への進出、販路開拓など売上増に向けた取り組みが必要

○中小零細事業者が多く、効率的な設備投資が困難

→ボトルネックの把握・優先順位検討や補助制度の活用による設備投資の検討が必要



※労働生産性の各数値については「2019～2020年工業統計」、「令和3年経済センサス-活動調査」、「2022～2024年経済構造実態調査 製造業事業所調査」の調査結果から「E製造業」のうち鉄鋼業から輸送用機械器具製造業の数値を平均した数値。

対策

(1) 高付加価値化や販路拡大

【事業者側の取り組み】

- ①独自性があり、付加価値の高い製品・技術の開発
- ②生産設備の導入・更新による生産体制の整備(生産能力増加、製品の高品質化)
- ③事業戦略に基づく海外や県外など新市場開拓、異なる事業分野への進出

【県庁側の取り組み】

- ①②製品開発や設備投資に関する支援制度の拡充
- ③事業戦略の策定・実行支援の強化

(2) 省力化・効率化

【事業者側の取り組み】

- ①高性能な生産設備やデジタル技術を活用した生産設備の導入
- ②ボトルネックとなっている工程の改善

【県庁側の取り組み】

- ①設備投資に関する支援制度の拡充(再掲)
- ②生産性向上に関する専門家等の派遣
- ①②事業戦略の策定・実行支援の強化(再掲)

(3) 経営力強化に向けた環境整備

【事業者側の取り組み】

- ①企業活動と従業員のモチベーション向上を両立できる社内規程の整備

【県庁側の取り組み】

- ①サービス・給与規程見直しに向けた支援事業(研修会など)の実施

【共通】企業のニーズ把握と支援事業のタイムリーな紹介、活用支援

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例① 「自社技術を生かした製品開発による新分野への参入」

①企業の概要

事業者名：有限会社上田電機
従業員数：21人（R7）
事業概要：はん用機械器具製造業

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■新分野への参入

電気制御技術やIoT技術を取り入れた国内有数の**自社技術を生かし、収益性の高い新分野向けの製品開発**を進め、**売上増につながった。**

■賃上げ（給与支給総額）

5%増【令和6年⇒令和7年】

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 近年は新型コロナウイルス感染症の拡大が落ちつき、**大幅な受注増**が発生して**業務過多**な状況が続いていた。
- このような中、**従業員の負担は増大**するが、一方で利益は想定ほどの伸びにつながらなかつた。
- 高付加価値で、収益性の高い事業**を増加させていく必要があつた。



④具体的な取り組み

- ユーザーのニーズにきめ細かに対応できる、独自の技術力（※）を生かした新製品を開発し、他社には施工が困難で、収益性の高い新分野への参入を実現。

※創業以来の修繕事業で培ってきた電気制御技術や、近年のIoT技術など独自技術を用いたクレーン製造により、「**はばたく中小企業・小規模事業者300社**」や全国のクレーン整備事業者の中で「**優良事業所10社**」に選定されている。

【取組の例】

○捕鯨船用船内クレーン

国際規格で使用できる材料の制限や、船内の高さの制限などへの対応が技術的に高レベルで大手クレーンメーカーも施工困難な案件を受注。（コンテナ運搬用の船内クレーンは**世界初**）

○原子力発電所用クレーン

安全性の観点から、求められる製品基準が非常に高く、製品開発に向けては自社の生産設備を増強する必要があつた。そのため、生産設備（製品検査設備）を導入するなど生産環境を整備し対応した。

- このような取組により大手事業者でも施工が難しく、**収益性の高い事業分野**での**売上増**が実現。

<本事例を踏まえたポイント>

- 独自の技術力を活かした新製品の開発による収益性の高い分野への参入（事業者）
- 企業ニーズを踏まえた補助制度の創設や支援事業のタイムリーな紹介、活用支援（県）

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例②

「自社の安定成長に向けた海外市場の開拓」

①企業の概要

事業者名：有限会社上田電機
従業員数：21人（R7）
事業概要：はん用機械器具製造業

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 海外市場への進出

新たな市場としてベトナムに海外展開を図り、縮小する国内市場以外からの売上を獲得、グループ全体として売上増につながった。（ベトナム法人の直近売上：約4,900万円）

■ 賃上げ（給与支給総額）

5%増【令和6年⇒令和7年】

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 新型コロナウイルス感染症や材料の高騰、働き方改革による労働時間の短縮などの影響を受け、**国内市場が縮小し**売上の増加が鈍化。
- 会社全体でのさらなる**安定的な成長**のため**新たな市場での事業展開を検討する必要**があった。

④具体的な取り組み

■成長著しい東南アジアでの事業展開を検討する中で、自社で雇用するベトナム人技能実習生の帰国後の職場づくりを進めたいとの思いから、**ベトナムへの進出**を具体的に進めることとした。

■法規制などへの対応のため、現地法人の設立を目指す。進出にあたってはJETROの「**新輸出大国コンソーシアム**」事業を活用し、ハンズオン支援面談による海外戦略の策定や、ベトナムへの出張への同行など、現地法人設立に関する実務的な対応の支援を受けた。

⇒令和4年12月、**ベトナム・ハノイに法人設立・事業所開設**

■海外展開により、現地企業等からの受注を獲得。当初狙っていた**売上の増加を達成**できただけでなく、**BCP 対策**につながるとともに、日本とベトナムで仕事を融通することで、**業務平準化**につなげることができた。

※国内ではつながりの無かった日本の大手企業ともベトナムでつながりを持てたことで、国内での取引の創出にもつながった。

■設立3年目には現地法人だけでの事業黒字化を達成

さらに高知県産業振興センターの補助金を利用し、現地展示会への出展も行うなど、今後も事業拡大に向けて取組を進めていく。

<本事例を踏まえたポイント>

- 市場動向や自社状況の分析による、適正な新規市場の見極め・進出検討（事業者）
- 支援機関・支援制度の紹介、ものづくり海外展開サポートデスクの活用促進（県）

【海外での製造実績】



【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例③

「中期的な事業戦略に基づく新事業分野への参入」

①企業の概要

事業者名：高知機型工業株式会社
従業員数：26人（R7）
事業概要：各種模型製造
素形材調達事業

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 人材確保の観点から特に若者に興味を持つてもらえる分野への参入を検討していた。
- 県外の大手企業経営者との懇談の中で、自社技術を活用したものづくりのアイデアが生まれた。（世界的に市場のある日本 アニメ・マンガ産業分野への参入）
- 従業員の賃上げへの対応や企業のさらなる成長に向け、**新たな事業分野**を開拓していく必要があった。

【彫刻家・阿部鉄太郎×高知機型工業(株)の作品例】



【産業用ロボット】

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

- **新たな事業分野への進出**
自社独自の技術の活用や顧客とのつながりを生かした、新たな事業創出などを**事業戦略**に位置づけ取り組むことで、**新事業分野への進出**を行うことができた。
- **実質的な給与**（期末賞与や報奨金、手当などを含む）
8%増【令和4年→令和6年】

④具体的な取り組み

- 産学官民連携センター（ココカラ）のビジネスチャレンジサポート企業として、イノベーション促進アドバイザー事業を活用。
⇒「**自社技術を生かした新事業分野への展開**」を**事業戦略の柱**の一つとして位置づけ、これまでにない製品を製造し、**新たな市場の創出**を目指すこととした。
【取組の例】
 - **芸術やアニメ・マンガ産業分野での製品開発**
 - ・美術彫刻や有名アニメキャラクターなど、一部の顧客に高い人気を誇る分野において、自社の技術を活かすとともに、県内フィギュア製造企業と連携するなどして、これまでにない付加価値の高い製品（ブロンズ像）を製造。
- 事業戦略に収益確保、リスク分散を位置付け、これまでとは全く異なる事業分野への進出（**事業の複線化**）を図った。
【取組の例】
 - **代理店販売**
 - ・世界有数の技術を持つ海外の産業用ロボットメーカーと**販売代理店契約**を締結し、国内での販売を開始。
- 以上のような新分野への進出により、既存事業は維持しつつ売上増加につなげている。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 自社のノウハウ・技術を生かした新たな分野での事業検討や従前の事業にとらわれない事業戦略の検討（事業者）
- 新たな事業戦略の策定・実行支援（県・産業振興センター・産学官民連携センター）

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例④

「設備導入による省力化と新分野への本格参入」

①企業の概要

事業者名：高知機型工業株式会社
従業員数：26人（R7）
事業概要：各種模型製造
素形材調達事業

②取り組みにより得られた成果

※賃上げ、労働時間については本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 新分野への本格参入

生産設備の導入により、大幅な省力化と新分野への本格参入を実現し、売上増につながった。

■ 実質的な給与（期末賞与や報奨金、手当などを含む）

8%増【令和4年⇒令和6年】

■ 労働時間の縮減

一人あたり10時間/月の縮減【令和4年⇒令和6年】

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 昨今の人材不足や高齢化に対応するため、手作業による生産工程をデジタル化・自動化により効率化していく必要があった。
- 賃上げへの対応や全社的な安定成長に向け新分野への進出を検討していた。
- 進出を目指す分野においては手作業では難しい高精度な模型の安定的な製造が必要であった。

④具体的な取り組み

- 令和3年度高知県新事業チャレンジ支援事業費補助金を活用し、高精度な製品が製造できる生産設備（木工用レーザー加工機）を導入した。

- 木工用レーザー加工機の導入により、以下4点の改善が図られた。

(1) 生産性の向上、職人不足・高齢化への対応

設備の導入により自動切断（マシニング）ができるほか、手作業でのバリ取り（不要な部分の除去）が不要になるなど、作業時間が1/3に短縮。職人不足・高齢化にも対応できた。

(2) 受注口数の削減

(1)により余力ができたことでこれまでの生産状況では受注できなかった事業についても、対応可能となった。

(3) 精度向上

設備導入により、手作業よりも精度の高い製品を短期間で製造することが可能となった。
⇒発注元の求める生産体制を満たすことが可能になり、リピート受注につながる。

(4) コスト削減

(1)により、外注していた一部加工作業を内製化することが可能となりコスト削減につながった。

- 上記の結果、コスト削減が図られるとともに、高い精度が求められる新分野（ポンプ関連製品）への本格的参入が可能となり、売上増加につながった。

<本事例を踏まえたポイント>

- ボトルネックとなっている工程の把握及び、その改善による効果の試算と改善への着手（事業者）
- 企業ニーズを踏まえた補助制度の創設と支援事業のタイムリーな紹介、活用支援（県）

【木工用レーザー加工機】



「社員のモチベーション向上と生産性向上の両立を目指した奨励制度の導入」

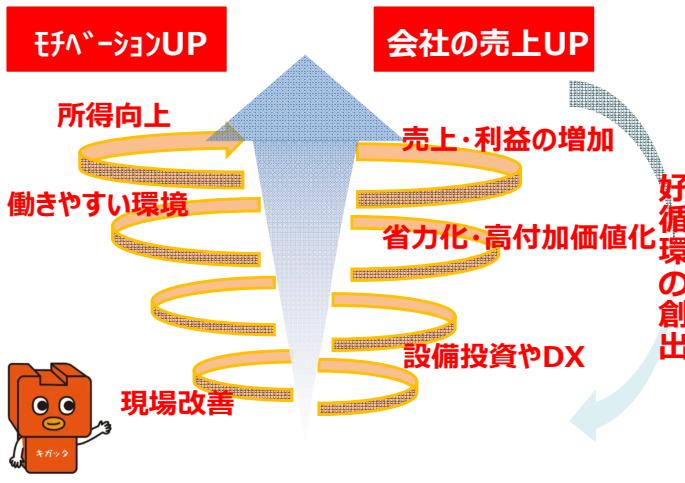
①企業の概要

事業者名：高知機型工業株式会社
従業員数：26人（R7）
事業概要：各種模型製造
素形材調達事業

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 全国的な人手不足や物価高騰下において、優秀な人材を確保する為には、**生産性向上**等による働きやすい環境づくりが必要であった。
- 生産性向上に取り組み、一定の**労働時間の縮減効果**は出ていたが、一方でこれに伴う給与（時間外手当）の減少に関する不満があった。
- 生産性向上**が**給与の増加**につながることを実感してもらう仕組みづくりが必要であった。

【従業員のモチベーションと企業活動の好循環イメージ】



②取り組みにより得られた成果

※賃上げ、労働時間については本事例を含む企業全体の取組による成果

- **従業員のモチベーション向上と生産性向上**
決算状況により従業員に利益を配分する制度を導入することで、従業員のモチベーションの向上、生産性の向上につながった。
- **実質的な給与**（期末賞与や報奨金、手当などを含む）
8%増【令和4年⇒令和6年】
- **労働時間の縮減**
一人あたり10時間/月の縮減【令和4年⇒令和6年】

④具体的な取り組み

- **生産設備の更新やRPAの導入による間接業務時間の縮減等の生産性向上**に取り組み、年間休日の増加を果たすなど働きやすい環境を整備。
【間接業務縮減時間】R5:▲609時間⇒R6:▲719時間（RPA導入前比）
【年間休日】R5:105日⇒R6:115日
- 社内改善提案制度を見直し、改善提案者にインセンティブ（報奨金）を支給することで、提案数が増加（R5:8件⇒R6:24件）し、さらに生産性向上が進む。
【取組の例】
 - 玄関モニターにて全暖房器具の切り忘れ見える化。さらに電源のリモート操作による一括管理が可能となり、コストを削減
 - 製造現場とDX担当部局との連携により、現場にモニターを設置することで移動時間を縮減
- 現社長就任のタイミング（R4）で決算状況により、「**期末賞与**」として従業員に当該期の利益を分配・支給する制度を導入。
- 利益を出すことが、給与増加につながることを従業員が認識することで、**生産性の向上**や**品質確保**などの重要性を再認識するとともに、**モチベーションの向上**につながった。
- 本制度の運用をはじめ、今後も人事評価制度のさらなるブラッシュアップを行うことなどにより、従業員の給与を製造業の**全国的な水準**に近づけていくことでさらなる好循環を創出する。

<本事例を踏まえたポイント>

- 社員のモチベーション向上と企業活動の両立という好循環につながる取組の検討（事業者）
- 優良な取組事例の紹介（県）

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例⑥

「設備更新による生産性向上及び新分野での売上拡大」

①企業の概要

事業者名：四国スッピル工業有限会社
従業員数：27人（R7）
事業概要：工作機械用精密部品、建設機械用精密油圧部品等の製造

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 新事業分野での売上の増加

生産設備の更新により、加工時間短縮などのコスト削減に加え、高品質な製品の安定生産が可能となり、取引の少なかった新分野での売上増につながった。

■ 賃上げ（給与支給総額）

4.7%増【令和4年→令和5年】

■ 作業時間の縮減

71%縮減【R6実績（R5（設備更新前）との比較）】

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 老朽化した設備により効率的な作業が困難となっていた。
- 自社の安定的な成長のための新たな分野（半導体分野等）への進出には、さらなる品質の向上、作業の効率化が必須となっていた。

④具体的な取り組み

- 令和6年度高知県ものづくり省力化設備投資支援事業費補助金を活用し、老朽化していた生産設備（ワイヤ放電加工機と付随するソフトウェア）を更新した。

- ワイヤ放電加工機の導入により、以下2点の改善が図られた。

（1）品質の安定化

老朽化した旧設備では、製品の精度を出すためには手動での微調整等が必要であったが、設備更新により自動で安定的に精巧な製品の製造が可能となった。

（2）作業の効率化・作業時間の短縮

老朽化した旧設備で必要だった各種調整や修繕が削減された。

また、旧設備では機器本体で行う必要があった作業工程のプログラミング作業について、新設備では別室のパソコンで行うことができるようになり、段取り作業との同時並行が可能となるなど、作業の効率化が図られた。

- 上記の結果、コスト削減とともに製品の安定的な製造（品質、製造量ともに）が可能となり、新分野（半導体分野等）での売上が増加した。

【ワイヤ放電加工機】



【加工工程の効率化イメージ】



＜本事例を踏まえたポイント＞

- 新分野進出に向けボトルネックとなっている工程の把握及び、改善による効果の試算と実行（事業者）
- 企業ニーズを踏まえた補助制度の創設と支援事業のタイムリーな紹介、活用支援（県）

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例⑦

「生産性向上に資する業務改善と給与規程の見直し」

①企業の概要

事業者名：四国スッピル工業有限会社
従業員数：27人（R7）
事業概要：工作機械用精密部品、建設機械用精密油圧部品等の製造

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 納期遅れが発生するなどの問題があったため、従業員の意識改革を促すとともに、生産スケジュール改善を検討していた。

■ 納期遅れ対応により時間外勤務が発生しており、従業員の働きやすい環境整備が必要であった。

■研修会の様子



■改善状況



【生産性向上推進アドバイザー】

【工具の整理】

■ 納期遵守や時間外勤務の縮減に向け、工程改善など様々な取組を進めていたが、その一環として従業員が残業をせずに業務を効率的に進めることを促すインセンティブとして固定残業制度の導入を試みた。

■ 導入以降、従業員が業務の効率化、納期遵守を意識することとなり、**効率的な生産活動が浸透した。**（残業をしなくても固定残業代は支給されるので、早く仕事を終わらせるような意識の変化があった。）

【業務効率化推進の例】

○生産性向上支援事業（アドバイザー派遣）を活用して社員研修を行い、小集団活動による5Sの推進を実施することで工具探索時間が短縮（5時間/月）されるなど、改善活動に対する従業員の理解・技術取得が進み、自主的な改善に取り組めるようになった。

■ 会社としては固定残業代の支出が新たに発生したが、時間外勤務縮減により設備稼働時間の減少や残業代の減少によるコスト削減が図られるなど、経費縮減につながるとともに、納期遵守による取引先の信頼増にもつながった。

<本事例を踏まえたポイント>

- 従業員の働きやすい環境の実現と企業活動の両立に向けた取組の検討（事業者）
- サービス・給与規程見直しに向けた支援事業（研修会など）の活用促進（県）

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例⑧

「新分野での売上拡大を見据えた設備導入」

①企業の概要

事業者名：株式会社特殊製鋼所
従業員数：113人（R7）
事業概要：鋳鋼製品の製造

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 新分野での売上拡大

生産設備の導入により、生産量の増加や工期短縮が図られ、**新分野への進出を実現し、売上増につながった。**

■ 賃上げ（一人あたり給与支給総額）

4.45%増【令和5年⇒令和6年】

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 縮小傾向にある鉄鋼業界において新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、事業継続・拡大のためにはリスク分散・事業多角化の必要があった。
- 現状の電気炉関連設備が新事業分野へ進出するためのボトルネックとなっていた。

④具体的な取り組み

- 令和3年度高知県新事業チャレンジ設備投資支援事業費補助金を活用し、既存設備より高性能（高電圧）な電気炉用変圧設備を導入した。

- 電気炉用変圧設備の導入により、素材のチャージ（溶解）時間を短縮することができ、1日のチャージ可能回数を増加させることができた。

〔 従 前：1500kVA⇒3回チャージ/日
導入後：2600kVA⇒4回チャージ/日 〕

- チャージ回数を1回/日増加させることで、従来までの受注製品の製造に加えて、新分野（短納期市場製品（産業用機械設備の修理・補修用の部品））の受注に対応することが可能となり、**事業分野の拡大**が図られるとともに、**売上が増加**した。



<本事例を踏まえたポイント>

- 新分野への進出を見据えたボトルネックの把握及びその改善効果の試算と改善への着手（事業者）
- 企業ニーズ把握と活用できる支援事業等のタイムリーな紹介、活用支援（県）

【製造業（機械・金属）】企業等の取組具体事例⑨

「生産設備の導入による省力化・効率化」

①企業の概要

事業者名：株式会社特殊製鋼所
従業員数：113人（R7）
事業概要：鋳鋼製品の製造

③取り組みが必要となった経緯/背景

■従業員の高齢化や若年層の採用困難といった課題があるなか、**省力化・効率化**や熟練技術者から若手従業員への鋳鋼技術の伝承を継続していくための時間の確保が必要であった。

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ **労働生産性の向上**

設備の更新や手作業を縮減する検査設備の導入により作業時間の短縮などの**省力化・効率化**を図った。

■ **賃上げ（一人あたり給与支給総額）**

4.45%増【令和5年⇒令和6年】

④具体的な取り組み

■生産設備の導入・更新により、製造工程、検査工程の**時間短縮**や**安定した品質管理**、技術の伝承といった課題に対応することができた。

【取組の例】

○**工場内クレーンの更新**

・工場内に設置していたクレーンは機上操作（運転室における操作）方式であり、担当者が専任で作業に従事していたが、リモコン式クレーンへと更新することで、**手持ち時間が短縮**され、運転者が地上での作業を兼務しながら操作できるようになるなど**省力化**や**効率化**、安全化が図られた。

○**製品検査設備の導入（取組中）**

・令和7年度高知県デジタル技術活用促進事業費補助金を活用し、製品検査設備（レーザートラッカー（三次元測定器））を導入することで手作業の多かった計測方法からの脱却が図られ、**作業時間の短縮**が見込まれる。（デモ機では30%の時間短縮効果）

■このような取組を進めていくことで、**作業時間の短縮**や個人差による作業時間・計測値のバラツキがない**安定した生産体制の確立**が可能となり、**労働生産性が向上**。

⇒今後は縮減された時間を活用して、技術伝承や**付加価値の高い分野**（建設機械関係等）への取り組みを強化していく方向。

<本事例を踏まえたポイント>

- ボトルネックとなっている工程の把握及び、その改善による効果の試算と改善への着手事業所
- 企業ニーズ把握と活用できる支援事業等のタイムリーな紹介、活用支援（県）



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】

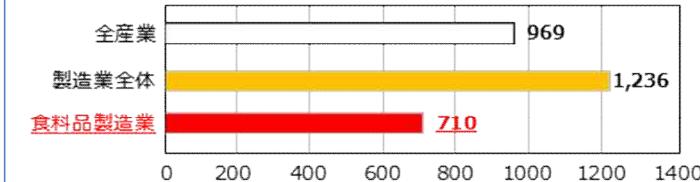
- 事業戦略の策定・実行支援
- 設備導入に対する補助
- 専門家派遣、外部人材とのマッチング支援 <再掲>
(生産性向上・組織体制強化等)

■ 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）

【製造業（食料品）】企業等の取組具体事例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」

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・情報発信により賛上げを後押し（県）**

⑦製造業（木材・木製品）

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 P48

事例 1 設備投資と多能工化による生産性の向上 P49

事例 2 働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上 P50

事例 3 共同受注による販路開拓 P51

【製造業（木材・木製品）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

所得は他業種並みであるが、雇用の確保が厳しいなか、更なる所得向上につなげるため3つの取組が必要

（1）設備投資と多能工化による生産性の向上

現状：労働負荷の高い作業に携わる従業員の離職などによる労働力不足により、フル稼働できない工場が存在

課題：効率化や省力化を図るための設備導入や従業員のスキルアップによる稼働率の確保と生産性の向上が必要

（2）働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上

現状：子育て世代の事情に配慮が少ない労働環境では、従業員の離職により生産能力が低下する恐れ

課題：会社の休みを増やし所得を維持・向上させる取組など、働きやすい職場づくりの推進が必要

（3）共同受注による販路開拓

現状：県内外の製品市場への出荷（委託販売）主体であったため、全国的な販売単価の低下や取扱量の減少の影響を受けて、売上げが減少

課題：収益性の高い直接取引（小売り）を拡大するための取組が必要



対策

（1）設備投資と多能工化による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・作業の軽労化や効率化による生産性向上につながる設備投資
- ・作業工程のマニュアル化やOJT等による人材育成で多能工化を推進

【県庁側の取り組み】

- ・生産性の向上に資する作業の効率化や省力化のための設備投資への支援
- ・従業員のスキルアップに資する作業工程のマニュアル化等への支援

（2）働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・子育て世代等の従業員の実態に応じた休暇や給与等の労働環境の改善

【県庁側の取り組み】

- ・労働環境改善に向けた経営セミナーの開催
- ・専門家を活用した就業規則の見直しや従業員からのフィードバックの収集に向けた職場のコミュニケーション向上等働きやすい職場づくりへの支援

（3）共同受注による販路開拓

【事業者側の取り組み】

- ・公共物件の受注など、大口の直接取引につながる販路の開拓
- ・必要な規格や量、納期に対応できる共同による供給体制の確保
- ・受注の窓口となる幹事会社の確保

【県庁側の取り組み】

- ・TOSAZAIセンターによる複数事業者のマッチング、販路開拓への支援
- ・需要創出に向けた木造建築物の設計・整備への支援

「設備投資と多能工化による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：21人（R7年）
事業概要：量産型の製材業

②取り組みにより得られた成果

※R7年度の取り組みにより期待できる効果

- 生産ラインの自動化・統合により作業の工程数を削減し、省力化・軽労化
2ライン13工程 19人 原木2万m³/年 → 1ライン7工程 15人 原木3万m³/年
省力化した人員を販売部門や他工程に活用 4人
- 多能工の育成により、柔軟な人員配置が可能となり、ラインの稼働率及び生産性が向上

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・労働負荷の高い作業に携わる従業員が辞めていく状況
- ・従業員の不足により、工場をフル稼働できない状況
- ・複数の従業員の休暇が重なると、ライン全体を稼働させることができなくなる

④具体的な取り組み

- ・人力による製材品の仕分けなど重い木材を取り扱う労働負荷の高い工程を新たな設備（全自動ノーマン式の製材機）導入により省力化
- ・これまで人が行っていた木取り（製材寸法の決定）を、コンピュータ制御により自動化
- ・省力化により削減された人員を、加工部門への増員や営業・仕入れ部門に配置
- ・複数の従業員が休暇を取っても業務が継続できるよう、一人が最低でも3つの工程を担える多能工化を推進
その結果、工場のフル稼働により生産性が向上するとともに、労働負荷の軽減により従業員の定着を図る。
※利益を増加させ、従業員の所得向上を図る
- ・今後、工場の各工程での作業のマニュアル化に取り組む予定
従業員の経験や勘に頼っていた部分を見える化し、従業員の技術習得を促進

<本事例を踏まえたポイント>

- 作業の軽労化や効率化による生産性向上につながる設備投資（事業者）
- 作業工程のマニュアル化やOJT等による人材育成（事業者）
- 生産性の向上に資する作業の効率化や省力化のための設備投資への支援（県）
- 従業員のスキルアップに資する作業工程のマニュアル化等への支援（県）



【製造業（木材・木製品）】企業等の取組具体事例②

「働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：B社
従業員数：35人（R5年）
事業概要：集成材用等の板材を中心とした量産型の製材業

②取り組みにより得られた成果

- 年間勤務日数の削減に合わせ、給与単価を調整することで、従業員の賃金水準を維持 295日/年（年間2,138時間/人）→ 270日/年（年間2,070時間/人）
- 勤務時間の調整により生産量を維持 原木消費量 約3.5～4万m³/年
- 若い従業員等のワークライフバランスを確保

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・子どもの行事等に休めない労働環境では、従業員が離職するおそれがあり、事業継続・生産性向上の観点から対策が必要
- ・従業員の勤務日数を減らす中でも、賃金水準を維持することが必要
- ・工場経営のためには、生産能力の低下を防ぐため、年間の総稼働時間を確保することが必要

④具体的な取り組み

- ・学校と連携し事前に行事予定を把握し、参観日や運動会などの行事にあわせて会社の休みを増加させるとともに、稼働日のラインに必要な人員を確保
- ・工場の年間稼働日数を295日から270日に減じるとともに、1日の労働時間を25分延長して稼働時間を調整し、給与単価を上げることで、従業員の所得を確保
- ・生産性や省力化等を図るための設備投資を隨時行うとともに、繁忙期は勤務時間を調整するなどにより、生産能力の低下を防ぎ、売上げを確保するよう工夫

その結果、生産量を維持することにより会社の利益を確保し、従業員の労働環境の改善につながった。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 子育て世代等の従業員の実態に応じた休暇や給与等の労働環境の改善（事業者）
- 労働環境改善に向けた経営セミナーの開催（県）
- 専門家を活用した就業規則の見直しや従業員からのフィードバックの収集に向けた職場のコミュニケーション向上等働きやすい職場づくりへの支援（県）



【製造業（木材・木製品）】企業等の取組具体事例③ 「共同受注による販路開拓」

①企業の概要

事業者名：C社

従業員数：10人（R7年）

事業概要：ヒノキの役物（無節などの高級材）を中心とした製材業

②取り組みにより得られた成果

- 「市売り」主体の販売方式から、販売単価が高い「小売り（建築物件ごとの納材など）」にシフトすることで、事業の収益性を向上
 - ・市売り：H26 85% ⇒ R5 50% ($\Delta 35\%$)
 - ・小売り：H26 15% ⇒ R5 50% (+ 35%)
※小売りの平均単価は市売りの125%程度であり、利益が8%アップ
- 得られた利益により従業員の所得向上
給与のベースアップはH27以降毎年1～4%
夏・冬の賞与は各「1ヶ月 + 業績」としており、直近2年間は各2ヶ月以上支給

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・県内外の製品市場への出荷（委託販売）主体であったため、全国的な販売単価の低下や取扱量の減少の影響を受けて、売上げが減少



④具体的な取り組み

- ・様々な規格で多くの製材品が求められる公共物件などに納材するため、幹事会社となって、**複数の製材事業者との共同による一括受注を調整**
(1社では対応できない案件も、各社が得意とする製品を組み合わせ、確実に供給)
- ・四国島内への納材については、販売先からの求めに応じて、小口や短納期であっても自社配送する仕組みを構築
(小口でコスト増となる場合でも、次の収益性の高い受注に繋がる)

これらの取り組みにより、取引のロットの大小に関わらず、販売単価が高い小売りの受注機会が増加し、収益性の向上に繋がった。

<本事例を踏まえたポイント>

- 公共物件の受注など、大口の直接取引につながる販路の開拓（事業者）
- 必要な規格や量、納期に対応できる共同による供給体制の確保（事業者）
- 受注の窓口となる幹事会社の確保（事業者）
- TOSAZAIセンターによる複数事業者のマッチング、販路開拓への支援（県）
- 需要創出に向けた木造建築物の設計・整備への支援（県）

⑧卸売業

従業員数 5 人以上の事業者

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P53

事例 1 デジタル技術の活用による業務の効率化と
生産性向上 P54

事例 2 デジタル技術の導入による生産性の向上及び
新事業分野への参入 P55

事例 3 人事評価制度の導入・職場環境の改善による
生産性の向上 P56

【卸売業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

1 現状

- ①ECサイトの普及により、他社との比較が容易になり価格競争が激化。また、顧客が卸を介さず、メーカーと直接取引を行う事例が増加。
- ②物価やエネルギー価格高騰の影響を受けやすく利益を圧迫。
- ③少子化による人手不足と従業員の高齢化。

2 課題

- ①他社との差別化や売上増加に向けた取り組みが必要。物流コストが上昇しているが、慣例で配達費の計上や価格転嫁が難しい。
- ②生産性向上等による利益の確保が必要。
- ③若手職員採用に向け、休暇制度などの充実が必要。

対策

(1) 高付加価値化と適切な価格転嫁

【事業者側の取り組み】

- ・外部人材を活用した事業改善
- ・顧客ニーズをふまえた提案型営業の実施
- ・経営の多角化や新規事業展開
- ・業界団体を通した価格転嫁しやすい環境づくり
- ・継続的な価格交渉

【県庁側の取り組み】

- ・事業者ニーズの把握と支援事業のタイムリーな紹介、活用支援
- ・パートナーシップ構築宣言の推進
- ・サポート窓口（よろず支援拠点）の周知

(2) デジタル技術の活用などによる生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・デジタル技術を活用した業務の効率化（財務・顧客情報管理等）
- ・配達頻度・配達方法の見直し等による物流の効率化
- ・生成AIを活用した新採用員への営業研修（ロールプレイ）などの業務改善

【県庁側の取り組み】

- ・デジタル技術導入・活用促進に必要な支援策の拡充（助成制度、人材育成、専門家派遣等）

(3) 働き方改革の促進

【事業者側の取り組み】

- ・産休育休・有給の取得促進、完全週休2日制の導入など休暇制度の充実
- ・従業員のモチベーションアップに向けた人事評価制度の導入
- ・フリーアドレス等の導入による職場環境改善

【県庁側の取り組み】

- ・働き方改革に関する施策の周知と拡充

【卸売業】企業等の取組具体事例①

「デジタル技術の活用による業務の効率化と生産性向上」

①企業の概要

事業者名：株式会社ノーベル
従業員数：12人（R7）
事業概要：電設資材卸売業

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ（給与支給総額）
5.2%増【令和6年⇒令和7年】
- 新規雇用
令和3年：2名（中途）、令和6年：1名（新卒）
職員平均年齢 58歳（令和3年）→ 50歳（令和7年）

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 県外企業の参入により、県内での価格競争が激化。価格競争で自滅しないように、利益を確保できる体制を構築する必要があった。
- 物流コストが上昇しているが、価格への転嫁が難しい状況にある。
- 職員の高齢化が進んでおり、今後の事業継続を見据え、若手職員を採用する必要があった。



④具体的な取り組み

- 見積書・請求書作成、売上管理の新システムを導入（IT導入補助金活用）
 - ・これまで担当者の経験により、売れ筋商品などを判断していたが、新システムの導入により、顧客の購買状況などの分析が可能となり、顧客ニーズに合った商品提案等や営業ルートの策定など、営業活動の効率化を図ることができた。
 - ・見積書など、これまで紙で印刷していたものを電子化することにより、ペーパーレス化が進み紙の使用量10%削減につながった。
 - ・商品の配送頻度の見直し（毎日→週3日）や、郵便の活用などにより効率化を図ることで燃料費・人件費の削減につながった。

■ 休暇制度の充実（週休2日制の導入）

業界では慣例となっている土曜日の営業を見直し休暇制度を導入。まずは隔週休みにするなど段階的に取り組むことで、取引先に理解をいただき実現。

<本事例を踏まえたポイント>

- 業務の効率化に向けたデジタル技術の活用と働き方改革の推進（事業者）
- デジタル技術や働き方改革などの支援機関・支援制度の周知・紹介（県）

【卸売業】企業等の取組具体事例②

「デジタル技術の導入による生産性の向上及び新事業分野への参入」

①企業の概要

事業者名：株式会社岡村文具

従業員数：18人（R7）

事業概要：卸売業（オフィス家具、事務用OA、AV機器、事務用品などの販売）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 県外大手企業の通販や100円均一ショップの台頭により、文具の販路が縮小したため、収益性の高い事業を増やす必要があった。



②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 売上増加

令和5年、過去最高売上10億円を達成
(令和2年8月期の売上高は8億円)

■ 賃上げ（一人当たり平均）

16%増【令和4年⇒令和5年】

④具体的な取り組み

■ デジタル技術の活用による業務改善を進め、自社をモデルとして提案型営業を実施し売上増加につなげた。

- ・生成AIやノーコードツールなど最新ツールを導入し、属人化がみられるものはシステム化を進め、常に業務効率の改善に取り組んだ。
- ・本社ビルを効率的な働き方改革を実践するオフィス空間にして、働く社員の姿を顧客が見学できるよう改裝（フリーアドレス・ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）導入）。
- ・自社でのデジタル化促進事例を紹介し、オフィスや勤怠管理システムを見てもらうなど、来店（提案）型営業による事業展開を実施。
- ・顧客向けに生成AIセミナーを開催するなど、自社の生産性向上の事例を県内企業に横展開し、営業機会の増加を図った。

■ 経営の多角化による売上増加

観光案内、高級食パン製造販売など、他業種への事業展開により売上増加につなげた。高付加価値商品の取扱いにより値引きによらない適正価格での取引を実施。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 業務の効率化やユーザーニーズへの対応に向けたデジタル技術の活用（事業者）
- デジタル技術を活用した業務改善や多角化経営などの好事例及び支援策の紹介（県）

【卸売業】企業等の取組具体事例③

「人事評価制度の導入・職場環境の改善による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：株式会社岡村文具

従業員数：18人（R7）

事業概要：卸売業（オフィス家具、事務用OA、AV機器、事務用品などの販売）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 多くの産業分野で人手不足が深刻化する中で人材を募集しても採用が思うように進まないため、従業員の離職を防ぐとともに生産性を高める必要があった。



②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

- **従業員のモチベーション向上と生産性向上**
人事評価制度の導入と資格取得の促進、職場環境改善により、従業員のモチベーションの向上、生産性の向上につながった。
- **賃上げ（一人当たり平均）** 16%増【令和4年⇒令和5年】（再掲）
- **新規雇用** 令和3年：1名（新卒）

④具体的な取り組み

- 外部人材を活用した経営戦略や社内の労務管理の見直しを実施。
- 外部コンサルにより人事評価制度を導入し、従業員自身がどのような評価を受けているのか見える化することにより従業員のモチベーションアップや公平性の確保につなげた。
- 査定項目に会社の重点目標を設定することで、会社の目指す姿が社員に浸透した。
- 電気工事士や施工管理技士、個人情報保護士、防災士といった**資格取得を推進**し、試験費用の全額負担や資格取得による給与アップなど、全面的にバックアップを行った。
- **フリーアドレス・ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）の導入**により、職場環境の改善が図られ、特に若手社員のモチベーションアップにつながった。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 従業員のモチベーションアップと業績向上に向けた人事評価制度の積極的な導入（事業者）
- 外部人材を活用した事業改善や職場環境改善などの好事例及び支援策の紹介（県）

⑨小売業

従業員数 5 人以上の事業者

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P58

事例 1 デジタルツールを活用した新規顧客獲得と販売促進 P59

事例 2 SNSを活用した付加価値の創出とデジタル技術を
活用した業務効率化 P60

事例 3 オリジナル商品の開発による他社との差別化と
デジタル技術を活用した販売促進 P61

事例 4 自社の安定成長に向けた海外市場の開拓 P62

【小売業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

1 現状

- ①コロナ禍を機に、消費者の購買行動が実店舗からオンラインでの購買へと大きく変化。
- ②商圈人口が減少する中、ECサイトの普及により全国の事業者と競合。

2 課題

- ①他社との差別化や売上増加に向けた取り組みが必要（特に接客が重要）。
- ②生産性向上等による利益の確保が必要。
- ③県内だけでなく全国の事業者との競争に対応することが必要。

特に、全国ブランドの商品は独自性が出しづらく価格競争に陥りやすい。

対策

（1）個性的な商品やサービスの提供による高付加価値化

【事業者側の取り組み】

- ・来店を促す接客や体験型イベントなど顧客（ファン）獲得のためのサービス提供
- ・店舗の内装やディスプレイ、販売方法等によるブランディング
- ・自社オリジナル商品の開発
- ・経営の多角化、新規事業展開

【県庁側の取り組み】

- ・事業者ニーズの把握と支援事業のタイムリーな紹介、活用支援
- ・公設試等の関係機関と連携したマッチング機会の創出や新商品開発支援

（2）デジタル技術の活用などによる生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・デジタルマーケティングの実施（会員制度の導入、SNSを活用した情報発信）
- ・POSシステム導入等によるレジ業務などの店舗運営の効率化
- ・POSデータ等の活用による販売動向や顧客分析、在庫管理と経営戦略の立案
- ・生成AIを活用したECサイトの画像編集などの業務効率化

【県庁側の取り組み】

- ・デジタル技術導入・活用促進に必要な支援策の拡充（助成制度、人材育成、専門家派遣等）

図表 1-2：物販系分野のBtoC-EC市場規模及びEC化率の経年推移

(市場規模の単位：億円)



出所：経済産業省「令和5年度電子商取引に関する市場調査報告書」

（3）販路拡大

【事業者側の取り組み】

- ・経営戦略・事業戦略の策定
- ・ECサイト・SNSの効果的な活用
- ・展示会やイベント出展による市場調査
- ・ポップアップストア出店
- ・県外への出店など販売エリアの拡大

【県庁側の取り組み】

- ・ECサイト運営、見本市出展等の販路拡大に活用できる支援策の周知・拡充

【小売業】企業等の取組具体事例①

「デジタルツールを活用した新規顧客獲得と販売促進」

①企業の概要

事業者名：B企業

従業員数：19人（R7）

事業概要：小売業（キャラクターグッズ販売）・テナント運営業

③取り組みが必要となった経緯/背景

- コロナ禍を機に、消費者の購買行動は実店舗からオンラインでの購入へと大きく変化。店舗運営には一定の固定費が必要となる。賃上げの原資を確保するためには売上を増やす必要があった。



②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 売上増加

令和6年度創業祭売上：店舗全体で前年比10%アップ

■ 賃上げ（給与支給総額）

5%増【令和5年⇒令和6年】

④具体的な取り組み

- 令和6年度高知県商店街デジタル化支援事業を活用し、新規来店誘引・リピート促進に取り組んだ。
- 例年創業祭ではテレビCMを行っていたが、効果測定が難しかった。令和6年度はターゲットを絞ったデジタル広告を実施（新規来店誘引）。その結果、店舗全体の売上向上につながった（前年比10%アップ）。また、広告宣伝費を、半分以下に抑えることができた。
- リピート率向上のため、これまでメールマガジンやポイントカードを活用していたが、顧客の属性情報が分からず、効果的なアプローチができていなかった。新たにLINE公式アカウントの活用により、顧客の属性情報や利用状況にあわせたメッセージやクーポンを配信（リピート促進）し、上記のデジタル広告と組み合わせることで、1,000ユーザー以上のLINE友だちを獲得した。

<本事例を踏まえたポイント>

- デジタル技術とデータを活用した顧客属性に応じた効果的な情報発信（事業者）
- デジタル技術を活用した情報発信や販売促進などの好事例及び支援策の紹介（県）

【小売業】企業等の取組具体事例②

「SNSを活用した付加価値の創出とデジタル技術を活用した業務効率化」

①企業の概要

事業者名：正美堂時計店

従業員数：5人（R7）

事業概要：腕時計や懐中時計の販売・修理事業

②取り組みにより得られた成果

【想定される効果（目標）】

■ 利益の確保

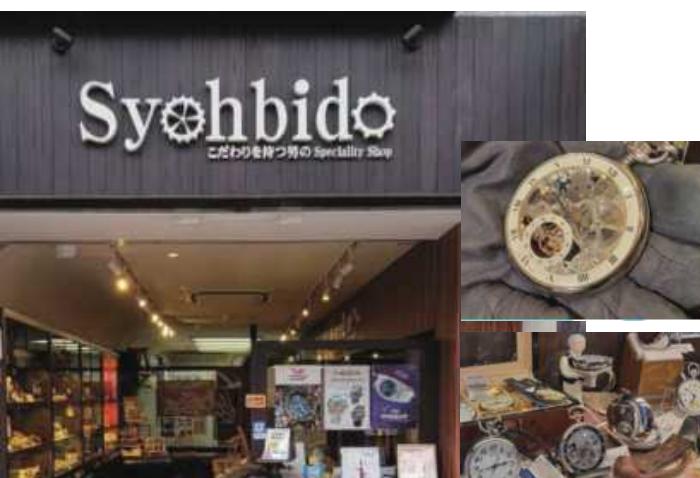
生成AI等を活用し事務作業を効率化することで、顧客対応時間が増加の見込み。
⇒店舗の信頼性を高め、ファンを獲得することで利益の確保が見込まれる。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ECサイトの普及により、県内だけでなく全国の事業者と競合することになった。このため、価格競争に陥らないよう自社の良さを追求し、他店との差別化により付加価値を高める必要があった。
- 取扱商品は嗜好品であり高額であるため、店舗の信頼感を高めることが必要であった。

④具体的な取り組み

- 他では手に入らない世界で一つだけの腕時計として自社オリジナルウォッチを販売。
日本でも数少ない懐中時計やアンティーク時計の取扱店として、時計一級技能士によるアフターフォロー（修理・メンテナンスなど）を実施し付加価値を高めた。
- 時計に関する情報発信（YouTube）を16年間継続中。視聴者を引きつけるため毎週更新（「日曜日勉強会」）し、全国にコアなファンを獲得。
SNS映えのため仕入れ商品のピックアップや店舗の内装・ディスプレイの見直しを行った。
- 生成AIやLINE公式アカウントを活用し、画像編集作業を自動化。
HPアクセス数やYouTube視聴回数などのデータ収集などデータ見える化することで業務効率化を図ることができた。（令和6年度商店街デジタル化支援事業）



<本事例を踏まえたポイント>

- 情報発信や業務効率化に向けたSNSや生成AIの積極的な活用（事業者）
- デジタル技術を活用した情報発信や販売促進などの好事例及び支援策の紹介（県）

【小売業】企業等の取組具体事例③

「オリジナル商品の開発による他社との差別化とデジタル技術を活用した販売促進」

①企業の概要

事業者名：本山印刷株式会社

従業員数：36人（R7）

事業概要：印刷・オリジナル紙雑貨の企画・製造・販売事業

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 印刷事業のビジネスモデルは利益率が低く、デジタル化や人口・事業所数の減少により売上・利益減少が予想された。
- 既存事業は競合他社との差別化が難しく、価格競争に巻き込まれる状況。
- 他社との差別化を明確に打ち出した新たな事業を開拓し、持続的な事業基盤を確立することが急務であった。

【おひやまち店】



②取り組みにより得られた成果

- **売上増加**
300%増【令和元年⇒令和5年】
- **賃上げ（給与支給額）**
5%増【令和4年⇒令和5年】

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

④具体的な取り組み

- 現状の課題や自社の強みを整理し、新規事業の**事業戦略を策定**。
- 自社の強みを活かし、企画・デザインから製造・販売まで一貫して展開できる**【垂直統合型ビジネスモデル】として小売業の紙製品専門店「paper message」**を立ち上げた（平成21年）。高知市のほか東京・吉祥寺（平成24年）、大阪市（令和2年）に出店。また、大手雑貨専門店でのポップアップストア出店などにより、顧客拡大・売上増加につながった。
- ブランディング**のため卸売りはせず直接販売にこだわっており、実店舗での顧客とのコミュニケーションにより、ニーズを把握し、新商品開発に反映させている。
- 商店街の**人流データ**と店舗前の**赤外線データ**、**POSデータ**などにより来街者の来店状況や購買履歴を把握し、**店舗のディスプレイや商品構成などに生かしている**。ディスプレイもサービスと考え、店舗に来た方が楽しめるよう、季節により店内ディスプレイを変更し空間・世界観を演出し、来店者数の増加につなげている。
- SNSを活用した積極的な情報発信**により、国内外から問合せがある。
- 「paper message」の取組により認知度も高まり、**人材確保にも好影響**を及ぼしている。
- 上記の取組等により、**賃上げ5%増【令和6年（決算）⇒令和8年（決算）】**を目指す。

<本事例を踏まえたポイント>

- 他社と差別化を図るためにオリジナル商品の開発や自社のブランディング（事業者）
- デジタルデータやSNSの活用による販売促進（事業者）
- 商品開発などに活用可能な支援制度やデジタル技術を活用した好事例の紹介（県）

【小売業】企業等の取組具体事例④

「自社の安定成長に向けた海外市場の開拓」

①企業の概要

事業者名：本山印刷株式会社
従業員数：36人（R7）
事業概要：印刷・オリジナル紙雑貨の企画・製造・販売事業

②取り組みにより得られた成果

※賃上げについては本事例を含む企業全体の取組による成果

■ 売上増加

ポップアップストア：2ヶ月間で各々売上500万円を達成
常設店：オープンから2ヶ月で売上700万円を達成（年間目標3,000万円）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 事業内容の特性上、季節や慣習により売上・財務が変動しやすく、安定的な収益源を確立して経営基盤を強化する必要があった。
- 県外（東京・大阪）店の動向から、インバウンド需要により海外観光客の購買割合が高まっており、新たなニーズを発見する契機となった。

【上海店】



【店内】



④具体的な取り組み

- 令和6年度高知県商店街デジタル化支援事業の伴走支援により、経営課題の棚卸しを実施。POSレジを導入し、決済情報から国別の人数・売上を分析したところ、売上の20%を海外購買層が占めており、中国の売上の伸び率が高いことが数値として見える化できた。
具体的な数値を見える化したこと、海外市場の可能性に商機を見出す。
⇒海外事業戦略を策定し、社内で海外チームを結成するため、組織体制を明確化。
- 韓国・大田市、中国・上海市にポップアップストアを出店
（韓国：令和6年6～9月、中国：令和6年10～12月）
- 中国・上海市に常設店を出店（令和7年6月27日）
- 現地スタッフには国内店舗を視察してもらい、陳列やサービス等のトレーニングを実施
単に商品を販売するのではなく、自社のブランドイメージを含めた展開。
- 今後、大手雑貨店と連携し、マレーシア、カンボジア、台湾、アメリカでのポップアップストアやイベントへの出店を検討中。
- 上記の取組等により、賃上げ5%増【令和6年（決算）⇒令和8年（決算）】を目指す（再掲）。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- 市場動向や自社状況を分析し適正な新規市場の見極め・進出検討（事業者）
- 海外展開時の支援機関や相談窓口、支援制度の紹介（県）

⑩宿泊業

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 P64

事例 1 人材の確保による客室稼働率の向上 P65

事例 2 新事業展開による閑散期対策の強化 P66

事例 3 高付加価値化による旅行需要の底上げ P67

【宿泊業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

(1) 旅行需要の底上げと閑散期対策の強化

- 宿泊業は繁閑の差が大きく、経済状況や感染症の流行、国際情勢などによる観光需要の変動を受けやすい業界である。

(2) 人材の確保による客室稼働率の向上

- 人手不足により、稼働可能な客室があるにもかかわらず、宿泊予約の予約可能人数を減らさざるを得ない場合がある。

対策

(1) 旅行需要の底上げと閑散期対策の強化

● 旅行需要の年間を通じた底上げ

- 高知の食のポテンシャルを活かした、地域ならではの食材や旬の食材を使用したメニューの提供による宿泊単価の向上

【事業者側の取り組み】

- 県産食材を扱う商談会や、生産者訪問ツアーへの参加
- 地域ならではの食材等を使用した新メニューの開発、提供



【県庁側の取り組み】

- 県産食材を扱う商談会や、生産者訪問ツアーの開催
- アドバイザーによる新メニュー開発の支援、新メニューを提供する宿泊施設の情報発信

- 韓国からの直行便を見据えた、新たな顧客層の開拓

【事業者側の取り組み】

- 韓国等の重点市場における現地旅行会社等との商談会への参加

【県庁側の取り組み】

- 韓国等の重点市場における現地旅行会社等との商談会の開催

● 閑散期対策

- 冬の旬の食材を活用した新メニューの提供による閑散期の誘客の促進

【事業者側の取り組み】

- 冬の旬の食材を活用した新メニューの開発、提供

【県庁側の取り組み】

- 冬の旬の食材を活用した新メニュー開発の支援、情報発信



(2) 人材の確保による客室稼働率の向上

● 県内外からの正規・非正規従業員の確保

- 県外人材の確保（正規職員）

- ・移住施策と連携した人材の確保



【事業者側の取り組み】

- ・移住フェア等への参加

【県庁側の取り組み】

- ・県の移住ポータルサイトと連携した宿泊業のPR

- ② 県外人材の確保（非正規職員）

- ・旅館・ホテルで短期間・短時間働きながら旅を楽しむことできる仕組みの構築による人材の確保

【事業者側の取り組み】

- ・業務の切り分け等による非正規職員が行う仕事の創出・募集

【県庁側の取り組み】

- ・観光の魅力と仕事を紹介するプラットフォームの構築など、宿泊施設と県外人材のマッチングを支援

※ローカルイノベーションプラットフォーム事業を活用し、ノウハウのある企業と連携した事業の推進を図る

- ③ 県内人材の確保（全般）

- ・労働力の掘り起こしによる人材の確保

【事業者側の取り組み】

- ・雇用形態に合わせた仕事の創出・募集と働きやすい職場環境の整備

【県庁側の取り組み】

- ・宿泊業の魅力を伝える動画の作成

- ・教育機関での出前講座の実施やアスリートのセカンドキャリア支援等による宿泊施設と県内人材のマッチング

【宿泊業】企業等の取組具体事例① 「人材の確保による客室稼働率の向上」

①企業等の概要

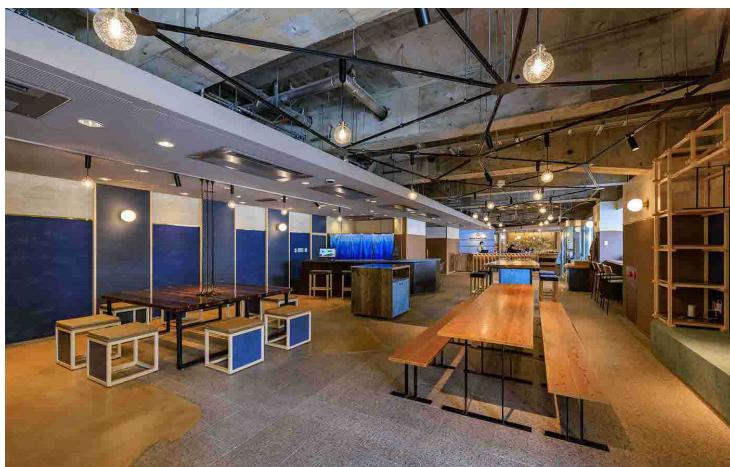
事業者名：オリエントホテル高知
株式会社
従業員数：126人
事業概要：宿泊業

②取り組みにより得られた成果

- 新卒者の採用 4人 (R7.4)
- 初任給の引上げ 1割程度 (R6→R7)

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・人材を確保し、客室稼働率を向上させることで、収益力を強化する必要があった。
- ・新たな顧客を獲得するため、従来のホテルのイメージをリニューアルする必要があった。
- ・初任給を引き上げることで、新卒職員を確保できるよう、宿泊料金等を引き上げる必要があった。



④具体的な取り組み

- 建物や制服を従来のイメージを刷新するものにリニューアル
 - ・建物：フロント、ロビー、屋上、外壁を新しいコンセプトのもと改裝
 - ・制服：堅苦しいスーツ → じいんず工房大方の「isa」ブランドのジーンズに変更

※ホテルのロビーでも「isa」ブランド商品を販売

その結果、職場環境の魅力向上により、宿泊業の仕事が学生に選ばれやすくなり、新卒者の採用に繋がった。
 - 人材が確保できたことにより、客室を安定して稼働させることができるように、収益力が強化
 - 建物の改修に伴い、宿泊料金等を引き上げることで、売上が増加
- その結果、初任給の引上げが実施できた

<本事例を踏まえたポイント>

- 働きやすい職場環境の整備（事業者）
- 宿泊業の魅力を学生に伝える取組の支援（県）

【宿泊業】企業等の取組具体事例② 「新事業展開による閑散期対策の強化」

①企業等の概要

事業者名：株式会社土佐御苑
従業員数：117人
事業概要：旅館

②取り組みにより得られた成果

- 次の事業の開始により、収益の幅が広がるとともに、新たな雇用の創出に繋がった
 - ・飲食店事業（平成16年から）
 - ・スポーツ合宿向け宿泊施設（平成20年から）
 - ・一棟貸しタイプの宿泊施設（令和6年から）
- 売上高約8.5%程度アップ（R1→R6）
- 給料6%程度アップ（R5→R6）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・他業種展開することで、メインの旅館営業が閑散期でも、他の事業により収益を安定させる必要があった。
- ・時々の経営者が、飲食業等の他業種展開の意欲があり、事業展開の決断を行った。
- ・コロナ禍が明け、急激な需要回復に対応する人員が不足するほか、各種材料費の高騰が続くなど利益の圧迫が課題となっていた。



④具体的な取り組み

- メインの旅館営業のほかにも、関連する分野に事業を拡大することを決断
 - ・宿泊施設と親和性の高い飲食店事業を開始
 - ・春野総合運動公園での需要を見込み、公園に隣接させたスポーツ合宿向け宿泊施設の運営を開始
 - ・旅館営業のノウハウを活かし、一棟貸しタイプの宿泊施設（高知市中心部にある建物をリノベーション）の事業を開始
- その結果、収益の幅が広がるとともに、新たな雇用の創出に繋がった。
- レベニューマネジメントシステム（顧客の需要に応じて、商品やサービスの料金を変動させるシステム）を導入し、最適価格で販売することで、収益の向上を図るとともに、価格設定にかかる作業を効率化
- その結果、業務の効率化が進み、売上の増加と収益の最適化を実現

<本事例を踏まえたポイント>

- 宿泊業は繁閑の差が大きいため、年間を通じた底上げが必要（県）
- 繁閑が異なる事業を複数行うことで、業務の幅が広がり、雇用の継続・新規確保に繋がる（事業者）
- 宿泊分野と親和性の高い飲食分野での収益増（事業者）
- 新たな事業を行うことへの経営者の意欲、決断（事業者）

【宿泊業】企業等の取組具体事例③ 「高付加価値化による旅行需要の底上げ」

①企業等の概要

事業者名：株式会社西鉄ホテルズ
従業員数：695人
事業概要：宿泊特化型ホテル

②取り組みにより得られた成果

- ホテルの高付加価値化
- フロント係員の業務削減と少人化、接客の質の向上
- 売上高 16%アップ (R4→R6)

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・客室の老朽化（2008年開業）が目立ち、改修工事の必要があった。
- ・朝食会場のテナント変更。高知の食材・郷土料理に特化した朝食提供で競合他社と差別化する必要があった。
- ・人材不足に加え、業務が複雑化・肥大化しており、フロント係員の業務効率と少人化を行う必要があった。



④具体的な取り組み

- ホテル1階のテナントをコンビニから飲食店に変更し、高知名物「カツオのたたき」をはじめ地元高知の食材をふんだんに使用した約50種類の和洋朝食ビュッフェを提供
- 施設全体の稼働率を落とさないよう、1フロアずつ客室を改修（リフレッシュ工事）
- 自動チェックイン機（キャッシュレス限定）導入でスピーディなチェックイン・アウトを可能にするとともに、フロント業務の効率化・宿泊客の待ち時間を短縮（西鉄ホテルグループ公式アプリでスマートチェックインも可能。）



<本事例を踏まえたポイント>

- 朝食のリニューアルと客室のリフレッシュ工事による高付加価値化（事業者）
- ICT化・アウトソーシング等によるフロント係員の業務効率化と接客の質を向上（事業者）

⑪飲食サービス業

個人経営も含む

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P69

事例 1 設備導入による生産性の向上及び経営の多角化・
高付加価値化 P70

事例 2 設備投資による生産性向上及び経営の多角化 P71

【飲食サービス業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- ・飲食サービス業の有効求人倍率は、全産業平均に比べて高く、人手が不足している。
- ・他産業に比べ、労働生産性や付加価値額が低い傾向。非正規割合も高い。
- ・様々な経営課題について相談窓口や支援策を十分に活用できていない。
- ・日・祝日の営業が多い一方、保育等の受け皿が不足しているため、子育て中の従業員が休まざるを得ず、店舗休業により売上が減少する場合がある。



対策

(1) 経営の多角化・高付加価値化

【事業者側の取り組み】

- ・経営の多角化に向けた検討（ネット販売、料理宅配等）
- ・高品質かつ独自性のある商品開発
- ・SNS等を活用した情報発信
- ・相談窓口やセミナーの積極的な活用（よろず支援拠点、商工会議所、土佐MBA等）

【県庁側の取り組み】

- ・事業者ニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介、活用支援

(2) デジタル化による生産性向上

【事業者側の取り組み】

- ・生産性向上につながる設備の導入（チームコンベクション等）
- ・相談窓口やセミナーの積極的な活用（よろず支援拠点、商工会議所、土佐MBA等）
- ・人手不足や低い労働生産性を改善するための業態別「ガイドブック」の活用
※国がR7年度中に作成予定

【県庁側の取り組み】

- ・事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介、活用支援
- ・専門家による伴走型相談支援の実施

(3) 人材確保・定着による営業安定と収益確保

【事業者側の取り組み】

- ・生産性向上による労働時間の縮減、週休2日制の導入
- ・子育て世代等の実態に応じた多様な雇用形態の導入
- ・既存の子育て支援制度の積極的な活用

【県庁側の取り組み】

- ・専門家による伴走型相談支援の実施
- ・日・祝日における子どもの保育環境の確保について関係機関と協議

【飲食サービス業】企業等の取組具体事例①

「設備導入による生産性の向上及び経営の多角化・高付加価値化」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：90人
事業概要：喫茶店、給食サービス受託

②取り組みにより得られた成果

- ・働きやすい環境整備→人材確保による生産性向上
- ・機器導入→デジタル化による生産性向上
(食券販売機導入・新メニュー開発：令和7年4～8月の売り上げ36%アップ（対前年同月）)

③取り組みが必要となった経緯/背景

・少子化に伴い学校給食の需要が減少、また、人手不足が深刻化する中、持続可能な経営を実現するためには、更なる収益の確保に加え、限られた人員でも質の高いサービスを提供できるよう、生産性の向上に取り組むことが必要。あわせて、今後の雇用を確保するためには、誰もが働きやすい職場づくりが必要。



④具体的な取り組み

- 1 業務の見直しによる労働環境の改善
 - ・1人雇用枠に2人を雇用するなどパート雇用体系を見直し、子供が熱を出しても休むことのできる働きやすい環境整備による人材を確保
 - ・65歳以上の方を雇用するなど、従業員雇用の年齢制限を見直し、人材を確保
 - ・食器洗浄機を導入し、業務を効率化
 - 2 経営の多角化など
 - ・喫茶店や学校、寮の給食だけではなく、保育園や高齢者福祉施設の給食など、ノウハウを生かした多角的な経営の実施による収益の確保
 - ・学食の食券を調理兼用スタッフによる手売りから、食券自販機の2台増設（※）により効率化し、チュロスなどの出来立て販売メニューの増加による収益の確保
- ※高知県ふるさと母校応援制度を活用したクラウドファンディングにより学校側が設置（生徒会要望）
- ・受注弁当などには、付加価値を付けた価格設定の見直しによる収益の確保
 - ・経営理念「高知の食材を使い、安心・安全な食事を提供します。365日、毎日の食事を手作り・出来立てにこだわります。」に沿った喫茶店の良さを活かした集客による収益の確保

<本事例を踏まえたポイント>

- 雇用形態見直しや経営の多角化、高付加価値化に向けた検討（事業者）
- 事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介（県）

「設備投資による生産性向上及び経営の多角化」

①企業の概要

事業者名：B社
 従業員数：10人
 事業概要：飲食店、魚介類販売、
 惣菜製造

②取り組みにより得られた成果

- ・働きやすい環境の整備→業務効率化による労働時間削減
- ・多角的な経営に転換→事業展開による市場の拡大
 (2024年：労働時間9.15%削減（対2021年比）)

③取り組みが必要となった経緯/背景

・宅配事業を中心に事業を展開していたが、コロナ禍で売上げが減少する中で、持続可能な経営を実現するためには、更なる収益の確保に加え、限られた人員でも質の高いサービスを提供できるよう、生産性の向上に取り組むことが必要。あわせて、今後の雇用を確保するためには、誰もが働きやすい職場づくりが必要。



④具体的な取り組み

- 1 業務の見直しによる労働環境の改善
 - ・チームコンベクション、瞬間冷凍機や冷凍庫を導入し、業務を効率化
 - ・調理場を移転、拡充し、また、製造ラインに効率よく従業員を配置するなど、短時間勤務の従業員でも働きやすい環境を整備し、人材を確保
- 2 経営の多角化など
 - ・寿司の宅配だけではなく、魚介類販売や惣菜製造、レトルトカレー販売、新商品開発など経営の多角化による収益の確保
 - ・県外へのネット販売による収益の確保
 - ・インスタグラムを活用し、顧客への周知による収益の確保

<本事例を踏まえたポイント>

- 生産性向上につながる設備整備、生産ライン見直しや経営の多角化に向けた検討（事業者）
- 事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介（県）

⑫理容美容・クリーニング業

個人経営も含む

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P73

事例 1 デジタル化による売上拡大および生産性向上 P74

事例 2 デジタル化による売上拡大および生産性向上 P75

事例 3 デジタル化による生産性向上と新市場開拓 P76

【理美容・クリーニング業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- ・経営者個人や少人数で店舗内の全業務を担うケースが多く、高齢化の影響もあり、業務の負担感が増加。
- ・他産業に比べ、労働生産性や付加価値額が低い傾向。
- ・様々な経営課題について相談窓口や支援策を十分に活用できていない。
- ・日・祝日の営業が多い一方、保育等の受け皿が不足しているため、子育て中の従業員が休まざるを得ず、店舗休業により売上が減少する場合がある。



対策

(1) 付加価値の高いサービスの提供

【事業者側の取り組み】

- ・メニュー刷新や質の高いサービスの開発による客単価向上
- ・新サービスによる収益確保
(サブスク導入、衣類保管サービス、異業種連携等)
- ・SNS等を活用した情報発信
- ・相談窓口やセミナーの積極的な活用
(よろず支援拠点、商工会議所、土佐MBA等)

【県庁側の取り組み】

- ・事業者ニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介、活用支援

(2) デジタル化による生産性向上

【事業者側の取り組み】

- ・生産性向上につながる設備の導入
(POSレジ、自動洗髪機、バーコードによる品物の入出庫管理等)
- ・POSシステムによる売上分析
- ・相談窓口やセミナーの積極的な活用
(よろず支援拠点、商工会議所、土佐MBA等)

【県庁側の取り組み】

- ・事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介、活用支援
- ・専門家による伴走型相談支援の実施

(3) 人材確保・定着による営業安定と収益確保

【事業者側の取り組み】

- ・生産性向上による労働時間の縮減、週休2日制の導入
- ・子育て世代等の実態に応じた多様な雇用形態の導入
- ・既存の子育て支援制度の積極的な活用

【県庁側の取り組み】

- ・専門家による伴走型相談支援の実施
- ・日・祝日における子どもの保育環境の確保について関係機関と協議

【理美容・クリーニング業】企業等の取組具体事例① 「デジタル化による売上拡大および生産性向上」

①企業の概要

事業者名：(有)福喜屋クリーニング
(鳥取県)

従業員数：26人（1930年創業）

事業概要：クリーニング業

②取り組みにより得られた成果

- ・品物を探す時間が大幅に短縮
 - ・顧客からの問い合わせ対応が迅速化
 - ・メニュー追加と質の高いサービスの開発
- 心理的・時間的余裕が生まれ、勤務時間
短縮や休暇取得促進
→既存顧客の顧客単価が高まり、売上が向上
(POSレジ導入により、受付業務にかかる経費が50%削減（国資料）)

③取り組みが必要となった経緯/背景

・経営者個人やごく少人数で店舗内の全業務を担うケース多く、高齢化の影響もあって業務負担が増加している。持続可能な経営を実現するためには、更なる収益の確保に加え、限られた人員でも効率的かつ質の高いサービスを提供できるよう、生産性の向上に取り組むことが必要。



④具体的な取り組み

- 1 デジタル化による生産性の向上
 - ・POSレジ導入で手書き伝票からの脱却による労働時間の短縮
 - ・バーコードによる品物の出入庫管理により、取り違いの防止、品物を探す時間及び問い合わせ対応の迅速化による労働時間の短縮
- 2 デジタル化による売上の拡大
 - ・ホームページの更新、インスタグラム+LINE公式アカウント開設による情報発信により収益を確保
 - ・グーグルマップへの店舗登録による新規顧客の来店率向上
 - ・クリーニングメニューの刷新+高価格の上級サービスを新たに開発し、客単価向上により収益を確保
 - ・POSシステムによる売上分析（店舗ごとの客数、客単価、その他）により収益を確保
- 3 新サービスによる売上の拡大
 - ・専用倉庫を設置し、衣類保管サービスを新たに開始し収益を確保

<本事例を踏まえたポイント>

- デジタル化を推進するための設備整備、付加価値の高いサービスの検討（事業者）
- 事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介（県）

【理美容・クリーニング業】企業等の取組具体事例② 「デジタル化による売上拡大および生産性向上」

①企業の概要

事業者名：株式会社トーリ
従業員数：約70人
事業概要：美容業

②取り組みにより得られた成果

- ・顧客ニーズに対応した新サービスの展開
- ・デジタルツール活用による情報発信

→来店率向上により売り上げが向上

③取り組みが必要となった経緯/背景

・県内人口が減少していく中で、持続可能な経営を実現するためには、更なる収益の確保に加え、限られた人員でも効率的かつ質の高いサービスを提供できるよう、生産性の向上に取り組むことが必要。

④具体的な取り組み

1 新サービスによる売上の拡大

- ・従来のきめ細やかなサービスの提供に加え、月額制・年額制のサブスクリプションメニューを導入するなどし、更なる顧客ニーズへの対応と収益源の多角化を実現

2 デジタル化による売上の拡大

- ・ホームページ、インスタグラム等を活用した情報発信による収益の確保
- ・グーグルマップへの店舗登録による新規顧客の来店率向上

<本事例を踏まえたポイント>

- 付加価値の高いサービス、デジタル化を推進するための設備整備の検討（事業者）
- 事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介（県）



【理美容・クリーニング業】企業等の取組具体事例③ 「デジタル化による生産性向上と新市場開拓」

①企業の概要

事業者名：株式会社パトス
従業員数：12人（パート含む）
事業概要：美容業

②取り組みにより得られた成果

- ・デジタルツール活用による業務の効率化 → 従業員の負担軽減
- ・顧客ニーズに対応した新サービスの展開 → 事業展開により市場の拡大

③取り組みが必要となった経緯/背景

・県内人口が減少していく中で、持続可能な経営を実現するためには、更なる収益の確保に加え、限られた人員でも効率的かつ質の高いサービスを提供できるよう、生産性の向上に取り組むことが必要。

④具体的な取り組み

- 1 デジタル化による業務の効率化
 - ・美容業界専用のPOSレジの導入により、清算業務、次回予約受付、顧客登録、売上管理、日計締めなどの日々の業務をデジタル化することで従業員の作業負担を軽減。また月報、年報も店ごと、従業員ごとに集計できるため管理業務の負担も軽減。
 - 2 新サービス・異業種連携によるマーケットの拡大
 - ・写真館とコラボレーションし遺影写真撮影会を実施。
- ※通常、美容室では「料金を支払う者＝サービスを受ける者」であるため、高知県内在住の方がマーケット対象となるが、このサービスは「料金を支払う者≠サービスを受ける者」が可能であり、美容室のサービスをギフト化でき、人口減少社会の中でマーケットを県外在住者にまで拡大することができる。

<本事例を踏まえたポイント>

- 付加価値の高いサービス、デジタル化を推進するための設備整備の検討（事業者）
- 事業者のニーズに応じた支援事業やセミナーの紹介（県）

⑬旅行業 全事業所

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P78

事例 1 働き方の見直しによる従業員のモチベーションアップと 生産性向上 P79

事例 2 職員負担の軽減による生産性向上 P80

事例 3 季節感のあるツアーや高額商品による収益力向上 P81

【旅行業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

(1) 高付加価値商品の販売

- ・主な収入源は手数料収入であり、他業種と比べて収益率が低い傾向がある。
- ・県民の県内旅行を促進するため、民間企業等において休暇取得を促進するための取り組みが必要。
- ・労働時間の制限により、県内向けの旅行商品だけでは十分な収益を上げられない。他県等との相互送客により、県外向けの旅行商品の造成、販売の強化が必要

(2) 従業員の働き方の見直し

- ・ツアー等のバス添乗員は、労働時間が長い傾向がある。



対策

(1) 高付加価値商品の販売

① 高付加価値商品の造成・販売

【事業者側の取り組み】

- ・どっぷり高知旅キャンペーンの体験プログラムを含むツアーの造成、販売



【県庁側の取り組み】

- ・大手旅行会社のプラットフォームを活用した旅行商品の販売

・広域観光組織等が実施している助成制度の周知

② アウトバウンドの促進

【事業者側の取り組み】

- ・台湾をはじめ、高知発着の国際便を活用したツアー商品の造成・販売



【県庁側の取り組み】

- ・県民に向けた広報、キャンペーン等の実施によるアウトバウンド需要の喚起

(2) 県内旅行需要の創出

① 県民による県内旅行の促進

【事業者側の取り組み】

- ・県民向け県内旅行ツアーの造成、販売

【県庁側の取り組み】

- ・他部局と連携し、民間企業での有給休暇の取得促進や、学校でのラーニング制度を新設



② 県外からの人材の確保

【事業者側の取り組み】

- ・移住フェア等への参加

【県庁側の取り組み】

- ・県の移住ポータルサイトと連携した旅行業のPR

(4) 従業員の働き方の見直し

【事業者側の取り組み】

- ・現在の労働法制に合った勤怠管理、仕事の仕方の見直し

【県庁側の取り組み】

- ・従業員の働き方の見直しに対する支援



(旅行業)企業等の取組具体事例①

「働き方の見直しによる従業員のモチベーションアップと生産性向上」

①企業の概要

事業者名：とさでん交通株式会社
従業員数：471人（令和7年）
事業概要：軌道事業、旅行業等

②取り組みにより得られた成果

- 従業員のモチベーションアップ
- 生産性の向上
- コロナ禍以降の旅行事業の営業収益
369百万円（令和5年3月期）→ 601百万円（令和6年3月期）
※487百万円（令和7年3月期）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・これまで、新規採用者数を増やして事業を拡大する方針。
- ・人手不足により、添乗業務を行う従業員の新規採用が困難になりつつある。
- ・従業者数を絞り、既存の従業員の1人当たりの生産性を向上させる方向に方針転換。

④具体的な取り組み

- 従前は、添乗日当を支給していた添乗業務を行う従業員の給与を、勤務時間に応じた支給方法に変更
その結果、勤務時間が長くなるほど給与の支給額が増えることとなり、従業員のモチベーションアップにつながる。
また、従業員数を絞ることで、経験豊富な社員の割合が増加し、従業員の生産性につながる。

<本事例を踏まえたポイント>

- 既存の従業員の働き方を見直すことで、人手不足に対応とともに、従業員のモチベーションアップ（事業者）
- 従業員の働き方の見直しに対する支援（県）



とさでん交通株式会社

【旅行業】企業等の取組具体事例② 「職員負担の軽減による生産性向上」

①企業の概要

事業者名：とさでん交通株式会社
従業員数：471人（令和7年）
事業概要：軌道事業、旅行業等

②取り組みにより得られた成果

- 修学旅行中22時以降原則残業なし
- 職員負担の軽減
- 勤務間インターバルの確保による生産性の向上

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・とさでん交通株式会社では、修学旅行や社員旅行などの受注型企画旅行の割合が大部分を占めている状況
- ・修学旅行の添乗員は、旅行の間、毎日学校側と打ち合わせを行う必要がある。
- ・学生が就寝するまでは、学校側が打ち合わせの時間を取るのが難しく、学生が就寝した後の22時以降に打ち合わせを行う場合が多い。
- ・22時以降の勤務のため、添乗員の身体的負担が課題となっていた。

④具体的な取り組み

- 従前は、学校側と打ち合わせ時間を事前に相談することができなかったため、自然と学校側にとって都合の良い時間帯（22時以降）に打ち合わせを行っていた。
- 打ち合わせの時間をあらかじめ学校側と相談し、当該打ち合わせ時間が22時以前となるようにした。

その結果、深夜の残業がなくなることで**職員の負担が軽減**とともに、翌日の勤務開始までの勤務間インターバルが確保できるようになり、**従業員の生産性**につながる。

<本事例を踏まえたポイント>

- 現在の労働法制に合った勤怠管理、仕事の仕方の見直し（事業者）
- 従業員の働き方の見直しに対する支援（県）



とさでん交通株式会社

【旅行業】企業等の取組具体事例③ 「季節感のあるツアーや高額商品による収益力向上」

①企業の概要

事業者名：株式会社高知新聞企業

従業員数：55人（令和7年）

事業概要：旅行業、イベントコンサルティング、文化教室ほか

②取り組みにより得られた成果

- 季節ごとに草花や食などを巡るツアーや期間限定の高品質高価格帯旅行商品を造成して販売することにより、収益力が向上
- 売上高約10%アップ（令和5年→令和6年）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・旅行業の主な収入源は旅行を手配することに対する手数料であるが、施設や公共交通機関等によっては手数料率が低い場合がある。
- ・一方で、募集ツアー商品であれば、自社で値決めできるため、収益率が高い。
- ・旅行や観光においては、一般的に、時期や期間が限定されるなど、常時とは異なるコンテンツに集客力があり、価値が高い。

④具体的な取り組み

- 季節限定の旅行商品を造成・販売し、同じ地域でも季節ごとに異なる楽しみ方ができるようにすることで、リピーターや固定客を確保
 - ・「美しい自然と代表的庭園へ珠玉の北海道ガーデン街道 4日間」（北海道）
 - ・「岳人の森レンゲショウマとあじさいの名所熊谷寺」（徳島県）
 - ・「キレンゲショウマ咲く剣山＜入門＞」（徳島県）
 - ・「夏の味覚「鱧会席」と 南淡路温泉郷・潮騒の湯日帰り入浴」（兵庫県）



高知新聞企業

<本事例を踏まえたポイント>

- 高付加価値商品の作成・販売による収益力の強化（事業者）
- 県外行きの旅行商品の造成、販売（事業者）
- 旅行商品の販売支援や県内旅行需要創出の取組み（県）

⑯ 医療

病院等

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P83

事例 1 医療従事者キャリア支援による生産性向上 P84

事例 2 ICT機器の導入等による看護業務の生産性向上 P85

事例 3 歯科健(検)診受診率向上による収益向上 P86

【医療】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- ・働き方改革に伴うタスクシフト/シェアで業務量が増加したことによる離職、人口減少や高齢化の進展により医療従事者が不足しており、業務の効率化が喫緊の課題。
- ・加えて、必要な医療従事者を確保するため、派遣会社を活用する医療機関が増加。派遣手数料が経営を圧迫し、職員の待遇改善ができていない。
- ・医療機関の収入増として、健(検)診が一つの方法であるが、歯科については県内の受診率が全国平均よりも低い状況。



対策

(1) ICT機器の導入等による看護業務の生産性向上

【事業者側の取り組み】

- ・AI技術等を活用したICT機器の導入（「音声入力システム」、「インカム」など）
- ・医療現場の業務改善を実現（事務作業の無駄を省き、業務を効率化（やりがいの向上））

【県庁側の取り組み】

- ・ICT機器の導入支援
- ・先進事例等の研修機会提供

(2) 医療従事者キャリア支援による生産性向上

【事業者側の取り組み】

- ・医療従事者バンクの開設の検討（歯科医師会、薬剤師会ごとに設置又は合同設置、資格者の登録、就業復職支援の実施）
- ・各医療機関、従事者への周知（登録数を増やす取り組みを実施）

【県庁側の取り組み】

- ・医療従事者バンク運営への支援
- ・各医療機関、従事者への周知

(3) 歯科健(検)診受診率向上による収益向上

【事業者側の取り組み】

- ・市町村と連携した成人歯科健(検)診の実施
- ・定期的な歯科健(検)診の実施（住民に対し積極的に受診の呼びかけ、高齢者施設等との積極的な提携）

【県庁側の取り組み】

- ・市町村に対する事業推進の呼びかけ
- ・各機会を通じた住民への周知

【医療】企業等の取組具体事例① 「医療従事者キャリア支援による生産性向上」

①企業の概要

事業者名：(一社)静岡県歯科医師会
従業員数：不明
事業概要：医療業務

②取り組みにより得られた成果

【取り組みにより期待できる効果】

■ 就業復職支援による効率的な復職者・就業者の確保

- ・歯科医療従事者（歯科医師、歯科衛生士）の確保
- ・歯科診療所の継承者の確保

■ 公的な機関でのバンクの運営により、派遣経費を削減

- ・民間派遣会社に支払う手数料等を削減

例：歯科医師雇用 雇用時謝礼約100万 月給90万 手数料月27万
3ヶ月短期雇用の場合、通常雇用より181万多く必要

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・人口減や高齢化が進み、医院の継承や新規開設が少なくなり、無歯科医地区が多くなってきている。
- ・また、歯科衛生士養成学校の学生が少なくなる中、資格を有している方の登録制度がないため、出産等により離職された方への効率的な復職案内ができず、職員確保が困難になってきている。
- ・そうしたことから、医師や看護師と同様の歯科医師・歯科衛生士の従事者バンクが求められている。

④具体的な取り組み

①HP等での歯科医療従事者の登録（静岡県で全国初実施、R7.4.1～）

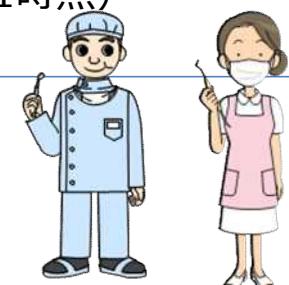
- ・高知県内の歯科医師、歯科衛生士を登録することで、現在は離職している者も含めた潜在的な歯科医療従事者を把握する。

静岡県実績：登録者 歯科医師20名、歯科衛生士60名（7/1時点）

②求人・求職者対応、就業（復職）支援

- ・求人者への相談対応等のコーディネートを実施
- ・求職者と求人者の連絡対応、医療機関見学支援などの実施
- ・就業、復職支援のための研修などの実施

静岡県実績：求人93件、マッチングによる就職1件（7/1時点）



<本事例を踏まえたポイント>

- 歯科のみではなく、薬剤師も含め、医療従事者への総合的な支援が可能（事業者）
- 公的な人材派遣事業により派遣経費削減（事業者）
- 地域での医療体制の確保（事業者）

【医療】企業等の取組具体事例② 「ICT機器の導入等による看護業務の生産性向上」

①企業の概要

事業者名：県内民間医療機関
従業員数：約1,300人
事業概要：医療業務

②取り組みにより得られた成果

【取り組みにより期待できる効果】

- 音声入力システム導入による時間外の縮減
月平均92.2分 → 月平均59.2分（国資料より）
- インカム導入による連絡に伴う時間や移動距離の削減
時間を1日約32分削減、移動距離を1日約2,800m削減（国資料より）
- 各システム導入により業務効率が改善され、時間外の縮減、良質な看護の提供および職員の意欲向上が期待される

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・看護現場においては、看護記録や患者等の情報共有などに多くの時間が取られている。
- ・さらに、医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアにより業務量が増加しており、それら等により看護師の離職が相次ぎ、課題となっている。
- ・従来のPHSでは1対1の連絡が主であり、チーム全員への連絡には使用できず、また、通信記録も残せないため、別途記録作業が必要になるなど業務効率が悪い。
- ・そうしたことから、看護業務効率化や生産性向上が必要となっている。

④具体的な取り組み

①AI技術等を活用した「音声入力システム」の導入

- ・病室で確認した患者の状態に係る記録を、音声入力を活用して電子カルテへその場で入力することで、記録漏れが減るとともに、AIにより正確な記録が可能となる。
- ・さらに、記録に要していた時間を短縮でき、時間外業務の縮減が期待できる。
60文字/分(タピング) → 270文字/分(音声入力) ▶ 約4.5倍の速度向上

②情報共有ツールとしての「インカム」の導入

- ・チーム全員で一斉に情報を共有するインカムを導入することで、業務を中断してナースセンターに集まるのをせずに情報伝達をすることが可能となるとともに、インカムの会話を通じて病棟の動きを把握でき、情報を把握するための時間の短縮が期待できる。
- ・また、「誰が」「いつ」「どのような」対応をしたのかが明確に記録として残り、後からの確認や業務の振り返りが容易となることが期待できる。

＜本事例を踏まえたポイント＞

■ 医療現場の業務改善を実現（事業者）

- ・事務作業の無駄を省き、より効率的な患者対応を実現（やりがいの向上）



【医療】企業等の取組具体事例③ 「歯科健(検)診受診率向上による収益向上」

①企業の概要

事業者名：市町村・県内歯科診療所
従業員数：不明
事業概要：医療業務

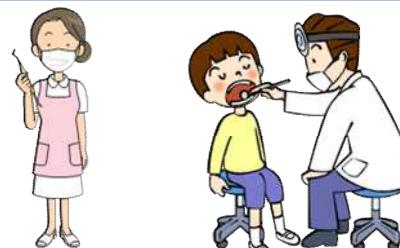
②取り組みにより得られた成果

【取り組みにより期待できる効果】

- 歯科健(検)診受診率向上による収入増
 - ・県全体54.1% (R4) ⇒ 国平均63.8% (R6) を目指す
(節目年齢の受診数 約20千人 ⇒ 23千人 3千人増)
- 歯科医療従事者の処遇改善
- 県民の歯や口の健康の向上

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・歯科医療に携わる従事者の処遇改善には受診者増を図っていくことが必要だが、現状での受診者の多くは若年者で、今後、生産年齢以下の人口が急速に減少していく中で受診者確保が大きな課題。
- ・そうした中、高齢者も含めたすべての国民を対象とした歯科健(検)診の導入が進められており、それが実現すれば受診者増が図れるが、本県の受診率は高くない。
- ・したことから、老若男女年代関係なく国民全員が定期的に歯科健診を受けることを目標とした取り組みを行うことが必要。



④具体的な取り組み

①【市町村】成人歯科健(検)診

- ・40歳以上の節目年齢に対して、県歯科医師会と市町村の集合契約で実施
県全体の受診率：6% (R6健康増進事業費補助金活用実績より)
全国の受診率：5% (R2国 歯周病対策ワーキンググループ推定)
- ・国は、2025年までに国民皆歯科健診制度を導入するとしていたが、現在のところ具体的な時期や費用の負担先、どのような検診を対象にするかなどは未定のため現状維持。

②【歯科診療所】定期的な歯科健(検)診

- ・歯の健康のため、月1回、年1回など定期的な歯科健(検)診を歯科診療所からの呼びかけにより、住民個人の判断で実施する者の増加
- ・歯科診療所が高齢者施設等と提携し、高齢者を対象に歯周病健(検)診を実施
県全体の受診率：54.1% (令和4年高知県県民健康・栄養調査)
全国の受診率：63.8% (令和6年歯科疾患実態調査)

<本事例を踏まえたポイント>

- 歯科健(検)診への総合的な支援による歯科診療所の収益向上（事業者）
- 収入増による従事者の処遇改善（事業者）
- 県民の歯や口の健康の向上（事業者）

⑯福祉・介護

入所施設

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P88

事例 1 テクノロジーの活用による生産性向上 P89

事例 2 法人間連携による生産性向上 P90

事例 3 職員の定着促進による生産性向上 P91

【福祉・介護分野】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- 介護保険や障害福祉の制度においては、収入源である介護報酬等や提供するサービスの種類・内容が決まっている
 - 職員の所得向上につなげるため、さらなるデジタル化や協働化等の取組により生産性を向上することが必要
 - また、人材が不足する中、スキル・キャリアに応じた適正な評価による昇給制度の導入や休暇取得の促進など働きやすい職場環境の整備により、職員の定着を促進することが必要
 - さらに、取得可能な各種加算を確実に取得することにより、収入増につなげ、若者の所得に反映させていくことが必要

対策

(1) 生産性向上

【事業者側の取り組み】

<テクノロジーの活用>

- デジタル化・ノーリフティングケアの推進

<法人間連携>

- 協働化（共同発注、合同での人材育成、事務の集約など）の試行

【県庁側の取り組み】

- 介護ロボット・ＩＣＴ機器、福祉機器の導入支援（申請期間確保や申請書の簡素化を検討）

・ 協働化等の取組への支援

①補助制度での支援

②アドバイザー支援等の検討

(2) 職員の定着促進

【事業者側の取り組み】

- 福祉・介護事業所認証評価制度の認証取得に向けた取組

- キャリアパスの構築（人事考課による昇給制度の導入等）など
- 就労環境の整備（休暇制度等）

【県庁側の取り組み】

- 福祉・介護事業所認証評価制度の推進

- ①認証取得のメリット拡充の検討
- ②認証取得に向けたセミナー・個別支援
- ③県民認知度向上に向けた広報

(3) 加算取得の促進

【事業者側の取り組み】

- 事業者団体等での加算取得に向けた取組（勉強会の開催など）
- デジタル技術活用等による加算申請に向けた事務の効率化
- 職員の資格取得の支援など、加算要件の具備に向けた取組

【県庁側の取り組み】

- 加算取得に向けた支援

- ①申請書作成などの実践セミナーの開催
- ②アドバイザー等による加算取得サポートの検討

【福祉・介護】企業等の取組具体事例① テクノロジーによる生産性向上

①企業の概要

事業者名：社会福祉法人A

(地域密着型特別養護老人ホーム：定員29名)

従業員数：135人（25人）

※()内は当該事業所の従業員数

②取り組みにより得られた成果

- 文書管理ツール導入による印刷物の削減（10,000枚→6,500枚）
- 準夜勤の人員 3人→2人（介護記録ソフトによる夜間の記録作成時間の削減、見守り機器の全床導入による訪室回数の削減）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・人材が不足しているのに、腰痛を理由とする退職が多数発生していたことから、腰痛防止の第一歩の取組としてリフトの導入から着手した



被介護者を抱え上げず移乗できるため、腰痛を予防するとともに、被介護者にとっても負担が少なくて安全に移乗できる



④具体的な取り組み

- ・リフトだけではなく、文書管理ツール、介護記録ソフト、見守り機器等のテクノロジーの導入により、職員の身体的な負担の軽減、ペーパーレス化によるコスト削減や、業務効率化による残業時間の削減につながった
- ・テクノロジーを導入する際は、手当たり次第に機器を選ぶのではなく、目指す姿や現場の課題を明確にしてから導入した（導入してすぐに業務が楽になるわけではないので、目指したい姿や解決したい課題が明確でないとテクノロジーは使われなくなってしまう）
⇒ 令和4年度の新卒採用者数は7名と、改善活動により生まれた時間で広報活動や見学の受け入れを行い、継続的に新卒採用ができている

<本事例を踏まえたポイント>

- コスト削減だけではなく、職員の業務負担の軽減や、生産性向上により生み出した時間の有効活用の観点からも、テクノロジーの活用は重要（事業者）

【福祉・介護】企業等の取組具体事例② 法人間連携による生産性向上

①企業の概要

事業者名：社会福祉法人B
(地域密着型特別養護老人ホーム：定員29名)
従業員数：148人（51人）
※()内は当該事業所の従業員数

②取り組みにより得られた成果

- 参加法人の新卒者離職率減少 28% → 11%
- インターンシップ参加者の増加 R2:34名 → R3:48名
- 他事業所との連携による人材確保・育成に関するノウハウの習得

③取り組みが必要となった経緯/背景

・採用活動や人材育成は中核的な業務であるが、小規模な法人が単独で取り組むとコストがかかり、活動の幅も限定されるため、成果を上げることが難しかった

<本事例を踏まえたポイント>

- 業務コストがかかる採用活動や人材育成を法人間で協働化することにより、業務効率化・コストの最適化につながり、管理部門の生産性を向上することができる（事業者）



④具体的な取り組み

・複数の都道府県に所在する社会福祉法人が連携して社会福祉連携推進法人を設立、グループ法人の共同出資により「人材開発センター」（※）を設置し、小規模法人が単独では取り組みにくい人材育成・確保等の取組を協働で推進

※ 統一研修プログラムの開発・実施、スーパーバイザーによる巡回指導・助言の実施など

<人材確保>

- ・各法人に人材確保責任者を選任、法人共同で人材確保専任職員を配置し、広報ツールの開発やインターンシッププログラムの充実など外部への発信機能を強化
- ⇒ 面接への参加者や見学者が増加し、採用につながった

<人材育成>

- ・将来的に人材交流を進めるため、まずは職員育成の土壌づくりを共同で行うことを目指して、グループ統一研修のスーパーバイザーが各法人を巡回し、各法人の課題を把握。明らかになった課題をもとに、人材育成のための研修を組みたて
- ・階層別研修（採用時、1年目、2年目、3年目、リーダー、役職者）の共同実施
- ⇒ 单一事業所・法人では得られない多様な視点や経験を得ることができている
(グループ法人との人事交流制度あり)

【福祉・介護】企業等の取組具体事例③ 職員の定着促進による生産性向上

①企業の概要

事業者名：社会福祉法人C
(特別養護老人ホーム：定員40名)
従業員数：36人

②取り組みにより得られた成果

- 年間離職率の減少 H27:16.6% → R6:2.6%
- 産休・育休からの復帰率 100%
- 有給取得日数 H30:7日/年 → R5:10.8日/年
- 介護職の介護福祉士取得率 R3:100%

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・女性職員の半数以上が子育てをしているため、休暇制度の充実をはじめとした育児を両立できる職場環境づくりを進めることとした

<本事例を踏まえたポイント>

- 働きやすい職場環境が整備されることにより、離職率の減少など職員の定着につながる（事業者）
- 離職者が多い場合、採用活動・新人教育などの管理業務に大きなコストと労力が発生するが、離職率が減少することにより管理業務の負担が軽減され、生産性向上にも寄与する（事業者）

④具体的な取り組み

<職員の待遇改善に係る取組（休暇を取得しやすい職場づくり、多様な働き方の推進）>

- ・職員の満足度を高めるため、育児介護休業法を上回る休暇制度を導入
- ・育児中の人だけではなく、子育てをしていない人・男性も対象とする特別休暇枠「多目的休暇」を勤続年数に応じて段階的に付与
- ・職員の休暇を増やすと他の職員に業務を担ってもらう必要があるが、普段から職員との対話を重ね、「お互いさま」の考え方を浸透させて、欠員が出ても補充しやすい体制を構築

<人材育成・キャリア支援>

- ・資格取得への受験費用・教材費等の支給
- ・経験に応じた様々な研修の受講推進や業務時間中の研修実施
- ・介護福祉士の割合が100%となり、施設内での介護ケアが標準化された

⇒ こうした工夫を通じて、職員が柔軟に働ける環境の整備により離職率の低下につながり、人材の定着に大きく貢献している

⑯運輸業

貨物運送及びタクシー

【貨物運送】

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P93

事例 1 輸送サービスの高付加価値化 P94

事例 2 倉庫業務の多能工化による生産性向上 P95

【タクシー】

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P96

事例 1 新規事業(日本版ライドシェア)への参入 P97

事例 2 地域版配車アプリ導入による生産性向上 P98

【運輸業（貨物運送）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

（1）収益改善

現状：燃料費や人件費の上昇でコスト増。過当競争で運賃が低下し収益確保が困難。

課題：適正運賃の確保、補助金の活用、新たな収益モデルの構築が求められる

（2）物流効率化

現状：荷待ち時間や非効率な荷役作業がある、小規模な運送会社が多い

課題：荷待ち時間の短縮、荷役作業の効率化、環境に対応した低燃費車両の更新、経営者の意識改革

（3）人材確保

現状：人材の高齢化・不足。労働環境の厳しさから若年層の採用も難しく、離職率も高い

課題：入社後のミスマッチ防止、定着支援、人材育成の充実、労務環境・待遇改善、荷主企業の理解と協力

令和6年度産業別年齢階級別賃金



対策

（1）収益改善

【安全・安心・安定による輸送サービスの高付加価値化】

【事業者側の取り組み】

■安全性の強化

デジタコ、ドライブレコーダー等の機器導入によるドライバーの質の向上

バックカメラや各種センサー、AT車導入による事故抑止
荷主企業の理解と協力

■多様なニーズへの対応

運行計画の見える化や人材の確保による労働力強化
により、輸送依頼への柔軟な対応

■輸送品質向上による適正運賃の交渉

安心・安全・安定した輸送を提供。適正運賃の收受

【県庁側の取り組み】

●適正運賃收受に向けたセミナー等の開催

●安全性強化のための設備投資への支援

（運輸事業振興費補助金）

（2）物流効率化

【効率的な物流体制の構築】

【事業者側の取り組み】

■労務の効率化

配車業務の専任化による業務効率の向上

倉庫作業員・ドライバーの多能工化による生産性向上

■輸送・荷役作業の効率化

荷主企業の理解と協力、荷役作業時間の短縮

■低燃費・ハイブリッド車両の導入

老朽化した車両を順次、燃費性能の高い車両（ハイブリッド、EVなど）に更新し燃料コスト削減と環境負荷軽減

【県庁側の取り組み】

●省エネトラック購入及び輸送効率化に係る機器等の購入費への支援

（高知県トラック物流効率化支援事業費補助金）

（デジタル技術活用促進事業費補助金）

（3）人材確保

【若手人材の確保と定着】

【事業者側の取り組み】

■会社見学・体験等の機会創出

自社採用サイトの強化を図り、ミスマッチのリスク軽減

■入社後の定着支援

運転免許・資格取得支援、評価の透明化、スキルアップ研修やキャリア教育による働きがい強化、離職率の抑制

■労務環境・待遇改善

残業時間削減、休暇取得率アップなどワークライフバランス推進や育児休暇等の制度拡充による福利厚生の充実

【県庁側の取り組み】

●人材確保につながる制度の紹介・新制度の検討

（運輸事業振興費補助金）

（働きやすい環境整備事業費補助金）

【運輸業(貨物運送)】企業等の取組具体事例① 「輸送サービスの高付加価値化」

①企業の概要

事業者名：株式会社高知物流

従業員数：21人（2025年6月）

事業概要：大型トラックによる化学品の長距離輸送

②取り組みにより得られた成果

※2022年比較

■競合他社との差別化：輸送サービスの向上「安全・安心・安定」により輸送トラブル40%減少

■賃上げ：時給換算500円アップ（基本給+手当+賞与）

■人材確保：応募者数（募集期間1ヶ月）1人→4人に増加

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・輸送面における競合他社との差別化
- ・における社員のモチベーションの低下
- ・求人に対する応募者数の減少



④具体的な取り組み

1. 輸送サービスの高付加価値化「安全・安心・安定」への先行投資
 - ・輸送の安定化→機器・システム導入（ドライブレコ-ダ-の高品質化、デジタコ等）
2. 受注量の増加
 - ・輸送と欠車の減少への取り組みにより荷主企業の增收につなげる
3. 荷主企業との交渉
 - ・運賃やリードタイムの確保（1ヶ月先の配車計画、わかりやすい資料の作成）
4. 働きやすい職場作りによる社員のモチベーションアップ
 - ・労働条件の改善→育児手当等の見直し、賃上げ
 - ・人材定着→人材育成に注力（セミナー研修等の開催）

<本事例を踏まえたポイント

■価格交渉の継続（事業者）

■支援先は賃金水準や下請けの法令遵守状況を精査（県）

【運輸業(貨物運送)】企業等の取組具体事例② 「倉庫業務の多能工化による生産性向上」

①企業の概要

事業者名：丸栄運輸株式会社
従業員数：81人（2025年7月）
事業概要：一般貨物輸送、倉庫業

②取り組みにより得られた成果

- 3,600坪の倉庫の倉庫業務と配送業務を6名での管理運営の実現により、倉庫業務の課題であった低コストでの生産性向上につながった。
- 賃上げ：運送業務、倉庫業務の2024年度一人あたり4.06%の賃金アップ

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・高知県は中山間地域が多く倉庫に活用可能な広い土地が少ない。倉庫相場は安価のため、利益確保が困難であり、低原価で運営する必要がある。



④具体的な取り組み

1. 土佐市の天崎BPセンターは近隣の荷主企業の原材料を保管している。倉庫作業員は倉庫業務と配送を担う「兼務体制」を採用。
作業員は基本的に倉庫業務に従事し、受注状況に応じて機動的に配送へシフト出来る環境を整備。
2. 運送業務に必要な中型免許取得費用は全額会社負担として、未経験者を採用・育成することで柔軟な人員配置とサービス品質を両立。結果、3,600坪の倉庫業務と配送業務を6名で実現。

＜本事例を踏まえたポイント

- 多能工化による生産性向上、無駄をなくす（事業者）

【運輸業(タクシー)】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- ・運賃値上げ等により、運転手の平均賃金はコロナ前近くまで回復するなど増加傾向だが、全国平均と比較すれば低水準（▲1,085千円）であり、需要の拡大及び生産性の向上が課題。
- ・人口減少によるタクシー需要の減少が顕著な郡部の事業者では、一般タクシー以外の安定収入確保（例：市町村営交通の運行受託等）が課題。

対策

（1）デジタル化等による生産性向上

【事業者側の取り組み】

- ・配車のデジタル化による運行効率の向上
例）配車アプリ（「こちタク」）の活用促進
例）配車システムの導入

【県庁側の取り組み】

- ・配車システム等の導入補助
- ・生産性向上に関する取組（先進事例等）の情報提供

（2）労働環境改善による若年層等の採用拡大

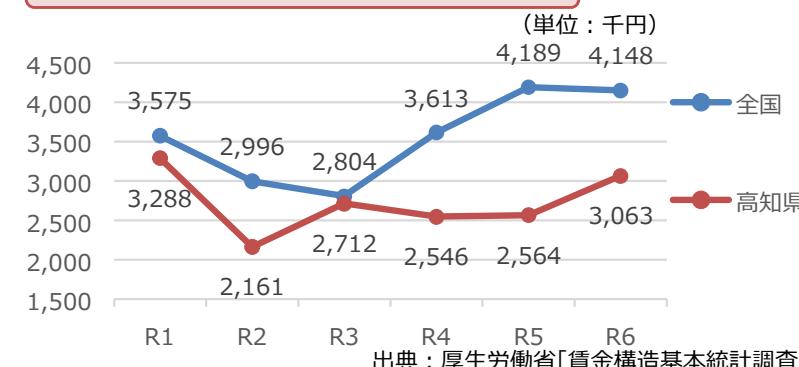
【事業者側の取り組み】

- ・経験が少ない若年層でも働きやすい、運行支援ツール（配車システム・配車アプリ等）の導入・活用
- ・運転手採用に向けた情報発信の強化
- ・日本版ライドシェアの積極的な実施

【県庁側の取り組み】

- ・配車システム等の導入補助（再掲）
- ・若年層や女性が働きやすい環境整備等に対する補助
- ・若年層や女性が働きやすい環境づくりに関する取組（先進事例等）の情報提供
- ・運転手採用に関する支援策（二種免許取得支援等）の検討

タクシー運転手の賃金（年間推計額）



（3）市町村営交通等の業務受託体制の強化による安定収入の確保

【事業者側の取り組み】

- ・地域の移動手段確保に関する市町村との積極的な連携
- ・一種免許ドライバーの雇用・運行体制の構築

【県庁側の取り組み】

- ・市町村による、地域のタクシー事業者を活用した移動手段確保（公共ライドシェア・乗合タクシー・タクシーチケット交付等）を推進
- ・小規模な事業者でも受託しやすい体制づくり（複数事業者による共同受託等）を各地域で推進
- ・タクシーを活用した地域の移動手段確保に関する新たな支援策の検討

【運輸業(タクシー)】企業等の取組具体事例① 「新規事業(日本版ライドシェア)への参入」

①企業の概要

事業者名：武村ハイヤー
従業員数：10人（令和7年）
事業概要：高知市地域でのタクシー運行（車両数11台）

②取り組みにより得られた成果

- 既存のリソース（二種免許を所持していない内勤社員が、運転手不足で休車している車両）を活用して、タクシーが不足する時間帯に、日本版ライドシェアにより補完することで、利用者の利便性向上に加え、新たな事業収入確保に繋がっている。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- 繁忙時間帯に、タクシーの配車に時間を要し、利用者を長時間待たせることがあった。
- 国土交通省が、地域交通の「担い手」「移動の足」不足解消を目的に、令和6年3月に日本版ライドシェア（※）の制度を創設
- （※）タクシー事業者の管理の下で、地域の自家用車・一般ドライバーを活用した運送サービスの提供を可能とする制度

④具体的な取り組み

- 県内他社に先駆けて、令和6年11月～日本版ライドシェアの運行を開始。
- タクシー車両が不足しやすい金・土曜日の17時～21時に運行
- コストを抑えるため、配車アプリ等は導入せず、電話受付により対応。タクシーが出払っているタイミングで配車依頼があった場合に、日本版ライドシェアの配車を提案する形で運用。

▽日本版ライドシェアの運行車両



▽配車オペレーションの様子



▽日本版ライドシェアのイメージ



<本事例を踏まえたポイント>

- タクシーが不足する場合の対応策として、日本版ライドシェアの実施を積極的に検討してもらうことが重要（事業者）
- 個別の事業者単位では、経営者の高齢化や事務部門の手薄さ、といったことから対応が困難な場合もあるため、実施ノウハウの提供等、業界団体等による取組サポートが必要（事業者）

【運輸業(タクシー)】企業等の取組具体事例② 「地域版配車アプリ導入による生産性向上」

①企業の概要

事業者名：高知市ハイヤー協同組合
加盟社数：28社（令和7年）
事業概要：高知市内の法人タクシーで構成する事業者団体

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・乗務員不足などにより路線バスの減便が続く中で、代替の移動手段として活用可能なタクシーの利用促進を促すべく、令和7年4月から、地域独自のタクシー配車アプリ「こちタク」のサービスを開始。
- ・繁忙時間帯においては、一部事業者に予約が集中し、利用者を長時間待たせる状況となっていたため、アプリの活用により、個人タクシーを含めた他事業者へも予約を分散させることで、利用者の利便性向上へと繋げる。



②取り組みにより得られた成果

- 配車アプリを積極的に活用している運転手においては、空車時間の割合が減り、営業収入が向上するなど、生産性向上に繋がっている。

④具体的な取り組み

- ・高知市ハイヤー協同組合に加盟する全ての事業者（28社、計467台）と一部の個人タクシー（9者、計9台）において導入。
- ・大手のタクシー配車アプリと比較し、地域独自のクーポン等を容易に発行できるため、ターゲットを絞った利用促進策等の実施が可能。

▽こちTAXIアプリ「こちタク」イメージ



<本事例を踏まえたポイント>

- 高齢の運転手を中心に、タブレットを上手く操作できないケースあり。さらなる活用促進に向けては、操作習熟に向けたサポートが必要（事業者）
- 交通空白解消の担い手として、更なるタクシーの利用促進を図る（例：ターゲットを絞ったクーポン発行 等）など、需要創出に向けた取組が必要（県）