

企業ヒアリング調査の概要

1. 実施期間

9月下旬～10月中旬

2. ヒアリング対象

- ・ 製造業 12 社 ※主に従業員 100 名以上の事業所
(鉄鋼、金属、生産用・業務用機械、電気機械、化学、プラスチック、繊維、鋳物)

3. 主な意見

(1) 新型コロナ、国際紛争などへの対応について

- ・ 調達先の多角化、在庫を多く持つなどのリスクヘッジを行っている。
- ・ コロナ禍ではコンテナが確保できないなど、納期の遅れが生じた。
- ・ 電気代の上昇が著しい。一定程度転嫁はできているが、すべてはできていない。

(2) ESGなど国際標準への対応

- ・ 脱炭素化への対応はコスト(負担)意識が大きく、販売先からの求めがまちまちで、対応に苦慮している。
- ・ ハウスウェアなどでは、人権への配慮の徹底を求める動きがある
- ・ 省エネや環境に配慮した商品開発を進めている。

(3) DXの取組、デジタル人材について

- ・ 生産技術の理解できるDX人材の教育に期待する。
- ・ 今はITリテラシーの向上が中心である。
- ・ 省力化はできても、省人化にまでは至っていない。
- ・ 2/5は自動化できているが、それ以上は難しい。
- ・ 物流面(製品の配送等)でもDXの推進が求められるのではないかと

(4) 人材の不足への対応、確保策について

- ・ ワーカー、技術者が共に足りない。
- ・ 県内の人材を採るために、自社に良いイメージを持っていただく努力(社会貢献など)をしている。
- ・ 率直に採用する人材の質が下がっていると感じている。
- ・ 夜勤レスを推進している。
- ・ 就職先選びにはネーム指向が強いと感じる。
- ・ 外国人技能実習生はいずれ帰国してしまうことから、育成に課題がある。
- ・ 女性に適さない生産現場もあり、総務部門での採用をしている。
- ・ 高齢者などの定年延長を行った。

(5) その他 県に求める施策など

- ・ Uターン就職への支援を進めてほしい。県外学生へのアプローチを進めたい。
- ・ 外国人材の受け入れ環境整備などの施策があればよい。
- ・ 業種間の交流がもっとあってよいのでは。

ものづくり産業未来戦略改定に向けた基礎調査

【アンケート調査結果報告書】

令和5年12月25日



目 次

1.調査の概要	3
2.回答企業の属性	4
3.結果概要	
(1) 足元の経営課題	5
(2) 最近実施した（実施予定の）企業行動	8
(3) 価格転嫁の状況	11
(4) 人手不足の状況	12
(5) 生産部門での採用の状況	13
(6) 女性・高齢者・外国人の雇用状況	14
(7) 人材不足解消に向けた行政への期待	16
(8) 働き方改革への取り組み状況	20
(9) 生産現場のデジタル化・DX化	27
(10) 地政学的リスクの影響	29
(11) サプライチェーンの見直し状況	31
(12) ESGへの取り組み状況	32
(13) 「ものづくり」産業の振興ため県に求められるもの	36

1. 調査の概要

- (1)調査の目的 富山県内の企業（製造業）に対し、現行戦略の改定に向けた議論のテーマに沿った形で、各種課題に対する取り組み状況や認識、意見等を聴取するもの
- (2)調査名称 「富山県のものづくり産業の取り組みに関する実態調査」
- (3)調査主体 富山県（商工企画課）
- (4)調査対象 富山県内のものでづくり企業（製造業）
※県受発注企業動向調査及び各工業会の所属社
※回答は「生産活動全体を所管する幹部職員の方」に依頼
- (5)対象社数 約720社
- (6)調査方法 県の電子申請システムを用いたウェブアンケート方式
- (7)回収数 120社（回収率：16.7%）
- (8)調査期間 令和5年9月～10月

2. 回答企業の属性

【6】 所属する産業団体 (MA)

	件数	(%)
(一社) 富山県機電工業会	46	38.3
(一社) 富山県アルミ産業協会	13	10.8
富山県プラスチック工業会	9	7.5
(一社) 富山県葉業連合会	10	8.3
(一社) 富山県繊維協会	7	5.8
富山県化学工業会	1	0.8
不明	40	33.3

【7】 業種 (SA)

	件数	(%)
食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業	1	0.8
繊維工業	10	8.3
木材・木製品製造業、家具・装備品製造業、 パルプ・紙・紙加工品製造業	2	1.7
化学工業、石油製品・石炭製品製造業、プ ラスチック製品製造業	15	12.5
鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業	42	35.0
はん用機械器具製造業、生産用機械器具製 造業、業務用機械器具製造業	21	17.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業、電 気機械器具製造業	6	5.0
輸送用機械器具製造業、その他の製造業	23	19.2

【8】 業種区分 (SA)

	件数	(%)
原料・素材	7	5.8
部品	42	35.0
賃加工	18	15.0
最終製品	40	33.3
その他	13	10.8

【9】 取引上地位 (SA) (%)

	件数	(%)
セットメーカー	19	15.8
一次部材メーカー	31	25.8
二次部材メーカー	25	20.8
三次部材メーカー	2	1.7
いずれにも該当しない	43	35.8

【10】 従業員数 (SA)

	件数	(%)
～30人未満	45	37.5
30～100人未満	31	25.8
100～500人未満	33	27.5
500人以上	11	9.2

【11】 資本金 (SA)

カテゴリ	件数	(%)
～1000万円	38	31.7
～5000万円	32	26.7
～3億円	25	20.8
3億円以上	25	20.8

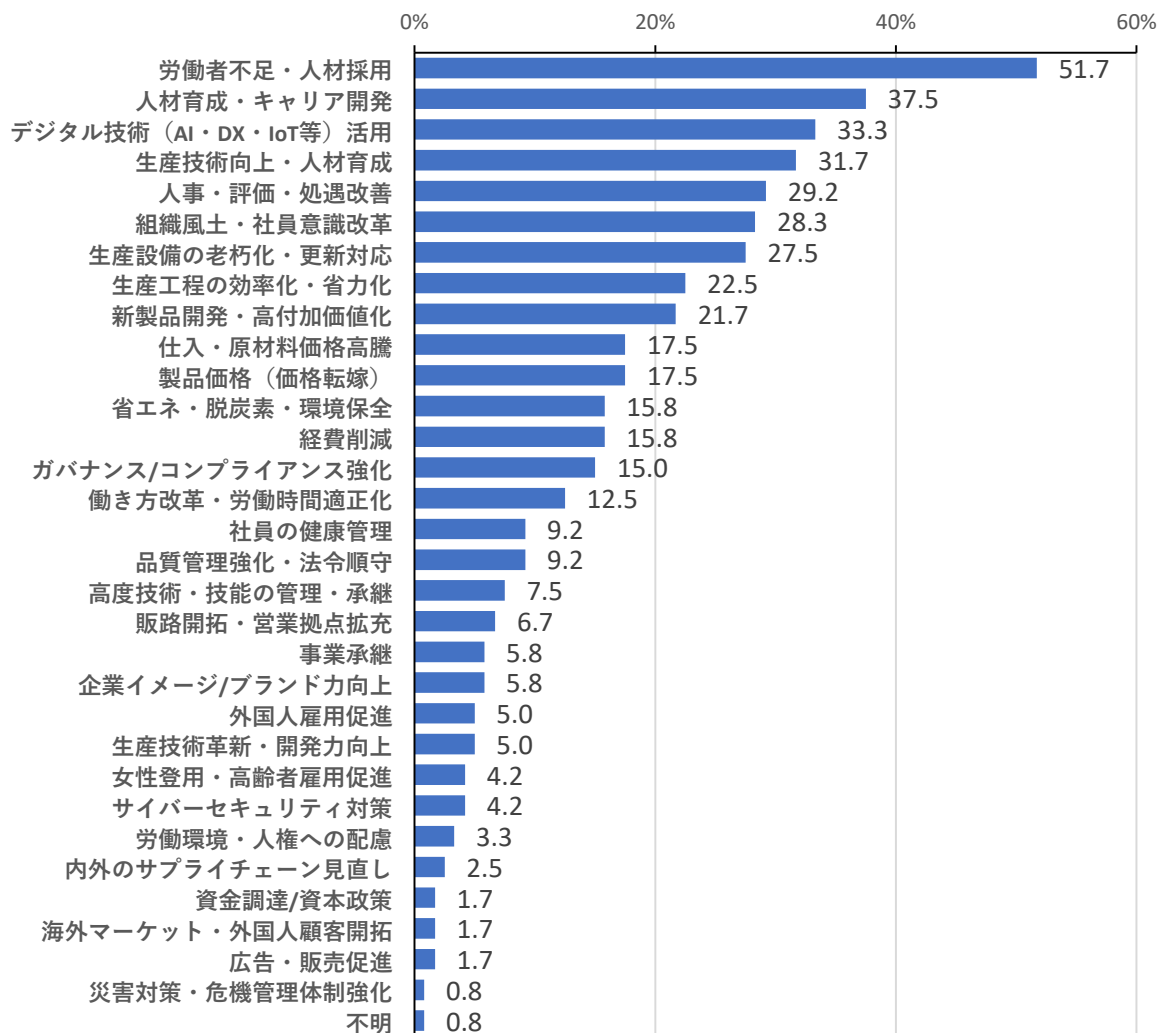
【12】 年間売上 (SA)

	件数	(%)
3億円未満	35	29.2
3～10億円未満	23	19.2
10～50億円未満	32	26.7
50億円以上	29	24.2
不明	1	0.8

(SA) 単一回答 (MA) 複数回答

3. (1) 足元の経営課題

【19】現時点で特に重視している経営課題（N=120）



- ✓ 「労働者不足・人材採用」が51.7%で最も多く、これに次ぐ「人材育成・キャリア開発(37.5%)」をはじめ、人材に関する課題が上位となった。
- ✓ 次いで「デジタル技術活用(33.3%)」や「生産技術向上(31.7%)」など生産技術に関する課題や、「人事・評価(29.2%)」「組織風土・社員意識改革(28.3%)」など経営面での課題が上位に続く。
- ✓ ESGに関係する課題としては「省エネ・脱炭素・環境保全」の15.8%をはじめ、「ガバナンス・コンプライアンス強化(15.0%)」や「働き方改革(12.5%)」などが中位に挙げられている。
- ✓ 具体的な記述をみると、人材不足や採用活動の不調、価格転嫁の難しさなど、様々な悩みが挙げられた。

3. (1) 足元の経営課題

- ✓ 業界別にみると、電機や医薬品、繊維産業では「労働者不足・人材採用」がそれぞれトップ。
- ✓ 一方、アルミ産業では「生産技術向上」が、プラスチック産業では「人材育成・キャリア開発」がトップになっている。

【19】現時点で特に重視している経営課題（所属業界団体別）

※網掛け：上位5項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	46	100.0	回答社数	13	100.0	回答社数	9	100.0
労働者不足・人材採用	24	52.2	生産技術向上・人材育成	6	46.2	人材育成・キャリア開発	5	55.6
デジタル技術(AI・DX・IoT等)活用	20	43.5	労働者不足・人材採用	5	38.5	組織風土・社員意識改革	4	44.4
人材育成・キャリア開発	18	39.1	デジタル技術(AI・DX・IoT等)活用	5	38.5	労働者不足・人材採用	4	44.4
組織風土・社員意識改革	17	37.0	ガバナンス/コンプライアンス強化	4	30.8	デジタル技術(AI・DX・IoT等)活用	4	44.4
生産技術向上・人材育成	17	37.0	人事・評価・処遇改善	4	30.8	人事・評価・処遇改善	3	33.3
人事・評価・処遇改善	15	32.6	人材育成・キャリア開発	4	30.8	新製品開発・高付加価値化	3	33.3
生産工程の効率化・省力化	13	28.3	製品価格(価格転嫁)	4	30.8	ガバナンス/コンプライアンス強化	2	22.2
生産設備の老朽化・更新対応	11	23.9	組織風土・社員意識改革	3	23.1	省エネ・脱炭素・環境保全	2	22.2
社員の健康管理	7	15.2	省エネ・脱炭素・環境保全	3	23.1	経費削減	2	22.2

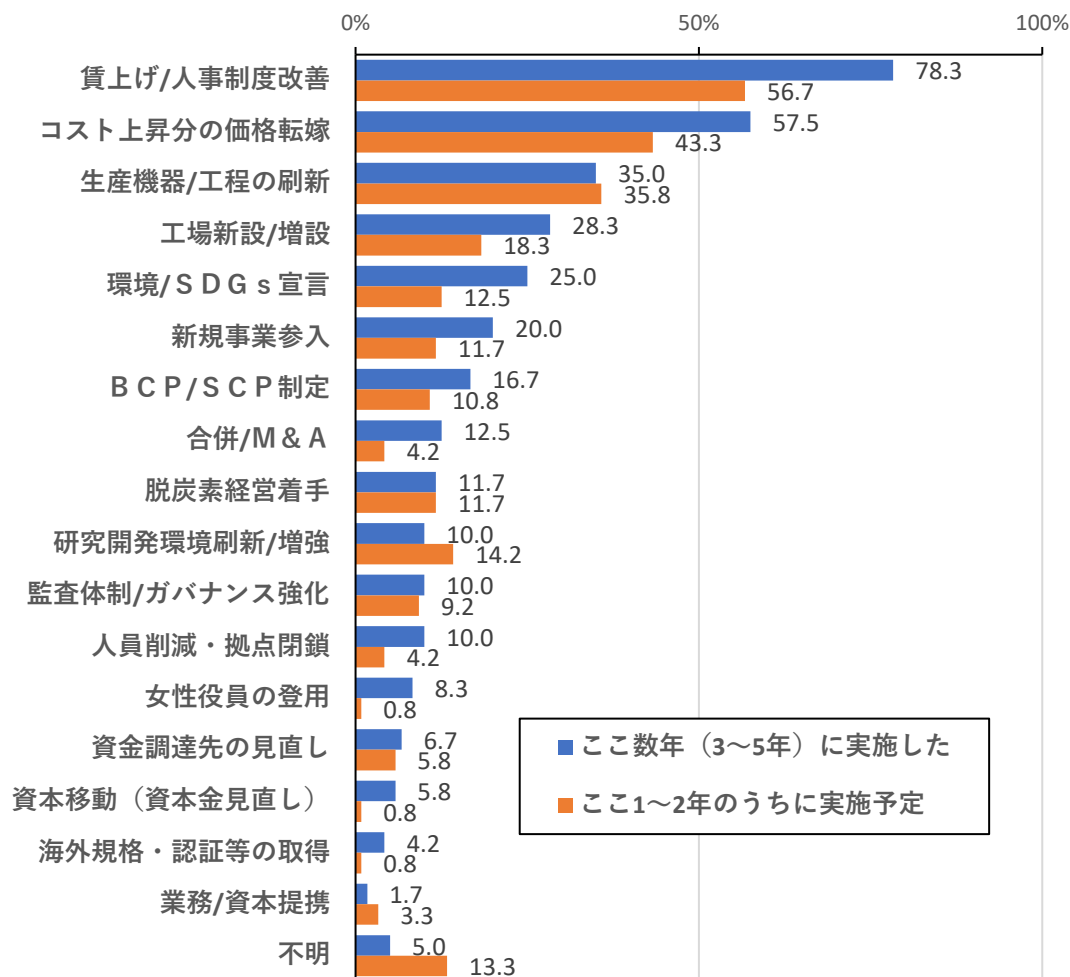
富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	10	100.0	回答社数	7	100.0
労働者不足・人材採用	6	60.0	労働者不足・人材採用	6	85.7
生産設備の老朽化・更新対応	5	50.0	新製品開発・高付加価値化	5	71.4
組織風土・社員意識改革	4	40.0	デジタル技術(AI・DX・IoT等)活用	3	42.9
人事・評価・処遇改善	4	40.0	製品価格(価格転嫁)	3	42.9
人材育成・キャリア開発	4	40.0	経費削減	2	28.6
ガバナンス/コンプライアンス強化	3	30.0	生産工程の効率化・省力化	2	28.6
デジタル技術(AI・DX・IoT等)活用	3	30.0	生産技術向上・人材育成	2	28.6
新製品開発・高付加価値化	3	30.0	仕入・原材料価格高騰	2	28.6
生産工程の効率化・省力化	3	30.0	販路開拓・営業拠点拡充	2	28.6

●現時点で特に重視している経営課題（主なもの）

E V化が進む中、近い将来現生産品の入替えが余儀なくされている。入替え製品の業界への開拓を進んでいかなければならない
電力費、原材料価格高騰を受け販売価格に転嫁しきれていない
高付加価値製品の製作を目指した生産活動および人材育成また生産に対応する設備投資
2つの工程を1つに集約させることで生産工程の効率化を行う（複合加工機の導入検討）
労働者不足と採用難で技術継承が進んでおらず、会社運営に危機感を覚えている。様々な採用活動をしているが結果が出ていない。原材料価格の高騰など各種調達価格が高止まりしているが、お客様の価格転嫁受け入れは鈍い
再エネを活用したカーボンニュートラルへの対応/AIを活用した生産改革/電気自動車の普及に対応するための品質改善/ダイバーシティの推進、女性技術者、外国人技術者の積極的な育成と活用
コスト上昇分の価格転嫁を半分も認めてもらえない
入社3年までの離職者が多く人材育成方法の刷新や制度化が必須。現場人材の確保が年々困難になるので、生産技術力向上による省人化が必須の状況
人材採用、育成が会社の持続的成長に欠かせないが、新卒、中途採用で十分な人材確保ができていない。購入品や電力料金等の価格上昇分について、見積段階での転嫁が後追いになるため、タイムラグが発生している
弊社が製造するプラスチック金型は製造拠点のグローバル化により海外との価格競争にさらされ大変厳しい環境にある。そうした中で販路の開拓に努めているが、小規模のため企業の信頼度がコロナ禍での業績悪化も含め落ち、新規のメーカーとの取引がなかなか難しい状況にある
人事評価制度について、目標と評価を紐づける仕組みを構築しているがまだ浸透出来ていない。関連法令に関する情報収集や理解・対応のスピードアップが課題である
若い人材を採用しても長続きしない
海外調達リスクの回避を含めた安定調達
取締役会・経営会議の在り方協議/将来の労働人口減少を見据えた各部門の発想転換/事業所間フリーアドレス推進/研究部門・生産部門におけるデジタル技術活用/農薬新剤開発、ヘルスケア・電材分野における新規製品開発

3. (2) 最近実施した（実施予定の）企業行動

【13・14】ここ数年に実施した（実施予定の）企業行動（n=120）



- ✓ 全体の約8割（78.3%）の企業が、ここ数年内に「賃上げ/人事制度改善」を実施しており、さらに半数強（56.7%）の企業が、この後も進める予定でいる。最大の経営課題である「人材不足」への対策として、多くの企業が賃上げや人事制度を重視していることが分かる。
- ✓ 価格転嫁も半数以上（57.5%）の企業が既に実施。また4割強（43.3%）の企業が今後も続ける方向感にあるようだ。
- ✓ ESG絡みでは、「環境/SDGs宣言」をした企業は全体の25.0%と4社に1社。脱炭素経営に着手したところも全体の1割（11.7%）に達する。

3. (2) 最近実施した（実施予定の）企業行動

✓ 業界別に「ここ数年内に実施した企業行動」をみても、どの産業も全体値と同様に「賃上げ/人事制度改善」がトップとなるなか、繊維産業では「コスト上昇分の価格転嫁」がトップになるなど、業界により若干の差異がみられる。

【13】ここ数年に実施した企業行動（所属業界団体別）

※網掛け：上位5項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	46	100.0	回答社数	13	100.0	回答社数	9	100.0
賃上げ/人事制度改善	42	91.3	賃上げ/人事制度改善	12	92.3	賃上げ/人事制度改善	7	77.8
コスト上昇分の価格転嫁	29	63.0	コスト上昇分の価格転嫁	9	69.2	コスト上昇分の価格転嫁	6	66.7
生産機器/工程の刷新	20	43.5	生産機器/工程の刷新	7	53.8	工場新設/増設	3	33.3
工場新設/増設	16	34.8	環境/SDGs宣言	4	30.8	生産機器/工程の刷新	3	33.3
環境/SDGs宣言	14	30.4	監査体制/ガバナンス強化	3	23.1	新規事業参入	2	22.2
新規事業参入	10	21.7	新規事業参入	2	15.4	資本移動(資本金見直し)	2	22.2
BCP/SCP制定	8	17.4	人員削減・拠点閉鎖	2	15.4	研究開発環境刷新/増強	2	22.2
合併/M&A	7	15.2	研究開発環境刷新/増強	1	7.7	監査体制/ガバナンス強化	2	22.2
人員削減・拠点閉鎖	6	13.0	BCP/SCP制定	1	7.7	人員削減・拠点閉鎖	2	22.2
脱炭素経営着手	6	13.0	脱炭素経営着手	1	7.7	脱炭素経営着手	2	22.2
研究開発環境刷新/増強	5	10.9	合併/M&A	-	-	環境/SDGs宣言	2	22.2

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	10	100.0	回答社数	6	100.0
賃上げ/人事制度改善	8	80.0	コスト上昇分の価格転嫁	6	100.0
工場新設/増設	6	60.0	賃上げ/人事制度改善	5	83.3
生産機器/工程の刷新	5	50.0	新規事業参入	3	50.0
研究開発環境刷新/増強	4	40.0	生産機器/工程の刷新	3	50.0
コスト上昇分の価格転嫁	4	40.0	合併/M&A	1	16.7
環境/SDGs宣言	4	40.0	資本移動(資本金見直し)	1	16.7
BCP/SCP制定	3	30.0	女性役員の登用	1	16.7
合併/M&A	2	20.0	BCP/SCP制定	1	16.7

3. (2) 最近実施した（実施予定の）企業行動

✓ 業界別に「ここ数年内に実施予定の企業行動」をみても、どの産業も全体値と同様に「賃上げ/人事制度改善」がトップとなるなか、プラスチック産業では「コスト上昇分の価格転嫁」がトップになるなど、業界により若干の差異がみられる。

【14】ここ数年に実施予定の企業行動（所属業界団体別）

※網掛け：上位5項目

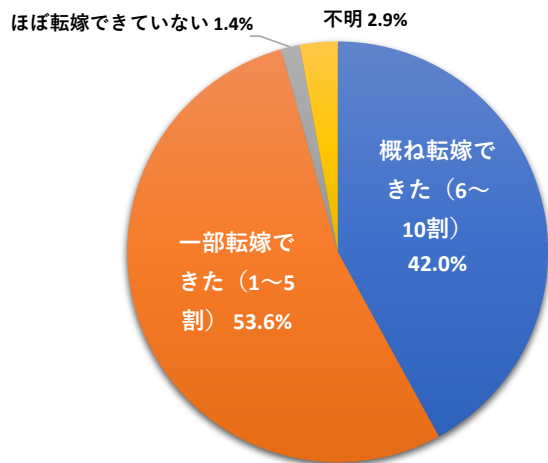
富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	42	100.0	回答社数	13	100.0	回答社数	9	100.0
賃上げ/人事制度改善	29	69.0	賃上げ/人事制度改善	8	61.5	コスト上昇分の価格転嫁	4	44.4
コスト上昇分の価格転嫁	22	52.4	コスト上昇分の価格転嫁	6	46.2	賃上げ/人事制度改善	3	33.3
生産機器/工程の刷新	19	45.2	生産機器/工程の刷新	5	38.5	環境/SDGs宣言	3	33.3
工場新設/増設	12	28.6	脱炭素経営着手	3	23.1	新規事業参入	2	22.2
脱炭素経営着手	10	23.8	新規事業参入	2	15.4	生産機器/工程の刷新	2	22.2
研究開発環境刷新/増強	8	19.0	工場新設/増設	2	15.4	研究開発環境刷新/増強	2	22.2
環境/SDGs宣言	8	19.0	研究開発環境刷新/増強	2	15.4	BCP/SCP制定	2	22.2
新規事業参入	6	14.3	環境/SDGs宣言	2	15.4	脱炭素経営着手	2	22.2

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	8	100.0	回答社数	6	100.0
賃上げ/人事制度改善	6	75.0	賃上げ/人事制度改善	6	100.0
生産機器/工程の刷新	5	62.5	新規事業参入	2	33.3
工場新設/増設	4	50.0	生産機器/工程の刷新	2	33.3
コスト上昇分の価格転嫁	4	50.0	研究開発環境刷新/増強	2	33.3
研究開発環境刷新/増強	2	25.0	コスト上昇分の価格転嫁	2	33.3
監査体制/ガバナンス強化	2	25.0	BCP/SCP制定	2	33.3
資本移動(資本金見直し)	1	12.5	環境/SDGs宣言	2	33.3

3. (3) 価格転嫁の状況

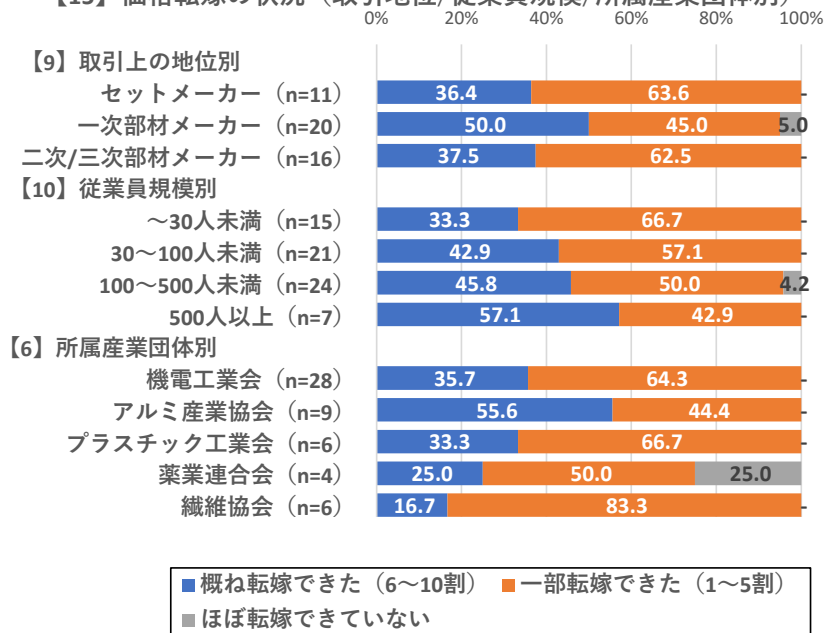
- ✓ 原材料価格の高騰で企業にとって喫緊の課題となっている「価格転嫁」について、ここ3～5年のうちに実施した企業(68社)のうち「概ね転嫁できた」とするところは4割、「一部転嫁できた」ところも半数を超え、「ほぼ転嫁できていない」ところは1.4%にすぎず、総じて「ゼロ回答」はほぼ無い状況とみられる。
- ✓ 細かくみると、一次部材メーカーでは半数の企業が「概ね転嫁できた」としている。
- ✓ また、企業規模の大きい企業ほど「概ね転嫁できた」の割合が高まる傾向がみられる。逆にみると、企業規模の小さい企業ほど価格転嫁に苦心していることが読み取れる。
- ✓ 業界別にみると、アルミ産業では55.6%と過半数の企業が「概ね転嫁できた」としている一方で、繊維産業では16.7%とかなり低くなっている。業界により価格転嫁の進捗に大きな差がみられる。

【15】 価格転嫁の状況 (n=68)



※【13】で「コスト上昇分の価格転嫁」を実施した企業のみで集計

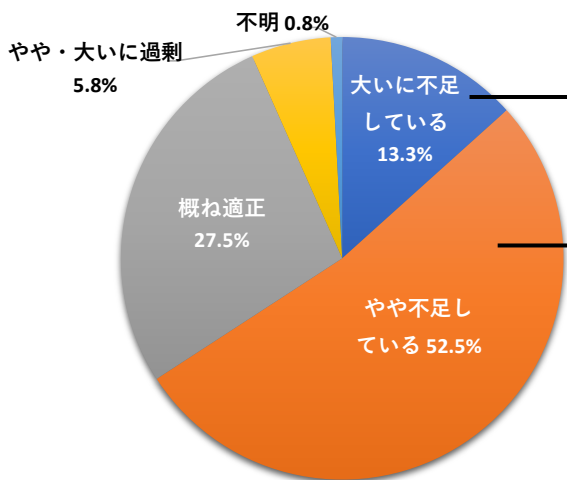
【15】 価格転嫁の状況 (取引地位/従業員規模/所属産業団体別)



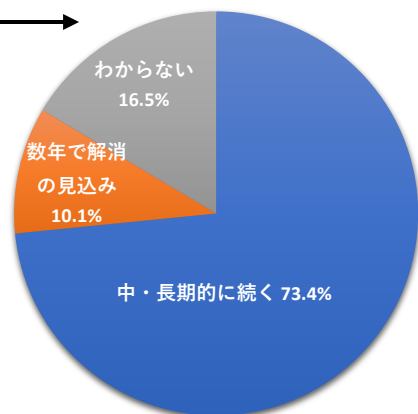
3. (4) 人手不足の状況

- ✓ 同じく大きな経営課題である「人材不足」の状況についてみると、「大いに不足している」が全体の13.3%、「やや不足している」が52.5%で、全体として6割を超える企業が不足感を抱いているとの結果である。
- ✓ また、そのうちの7割を超える企業は人材不足が「中長期的に続く」とみており、多くの企業が先の見通せない課題として懸念していることが見てとれる。
- ✓ 特に、企業規模の大きい企業ほど不足感は強く、商流の上位に位置するセットメーカーでは8割強と、大半の企業が不足感を抱えているようだ。
- ✓ 業界別にみると、医薬品産業で特に不足感が強い。

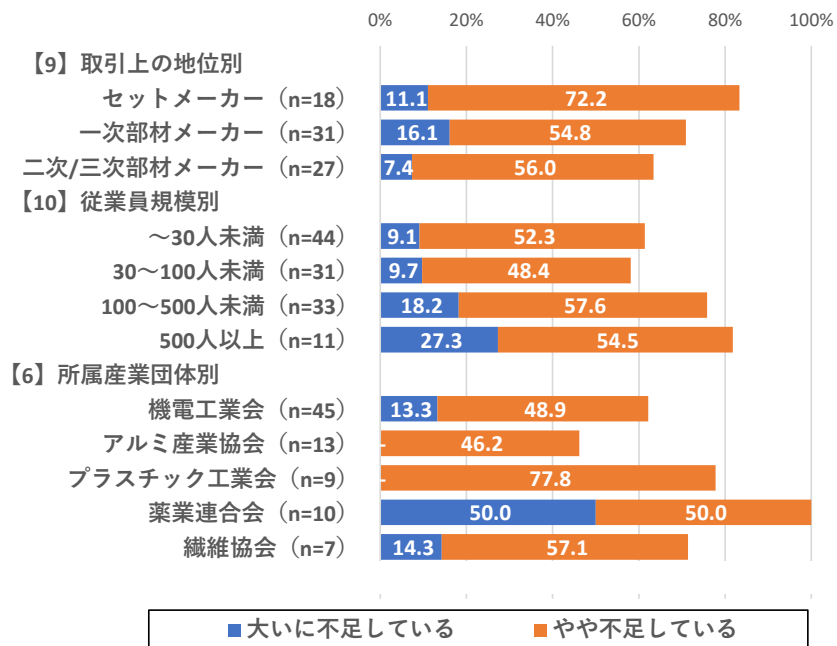
【32】生産部門の人材過不足の状況 (n=120)



【33】人材不足はどの程度続くか (n=79)



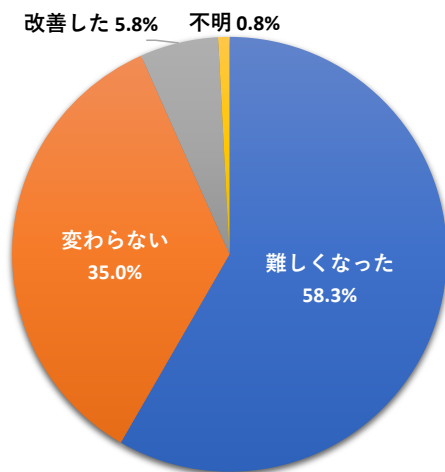
【32】生産部門の人材過不足の状況 (取引地位/従業員規模/所属産業団体別)



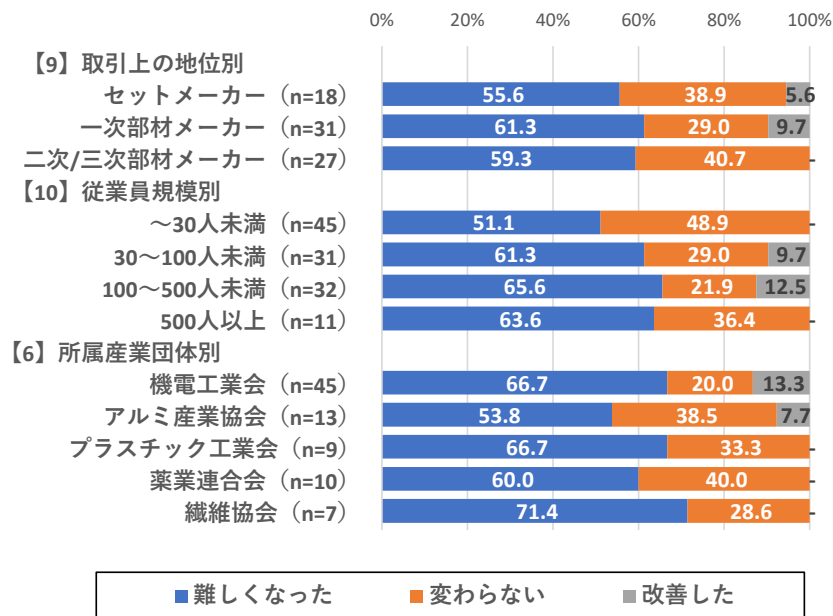
3. (5) 生産部門での採用の状況

- ✓ 人材不足に関連して、3年前に比べて採用が「難しくなった」とする企業が全体の6割近くにのぼるなど、総じて深刻な状況にあることが伺える。
- ✓ 人材不足感と同様に、企業規模の大きい企業ほど採用が厳しい傾向がみられる。
- ✓ 業界別にみると、繊維や電機産業、プラスチック産業などで特に厳しい状況にあるようだ。

【34】生産部門の採用状況・3年前比 (n=120)

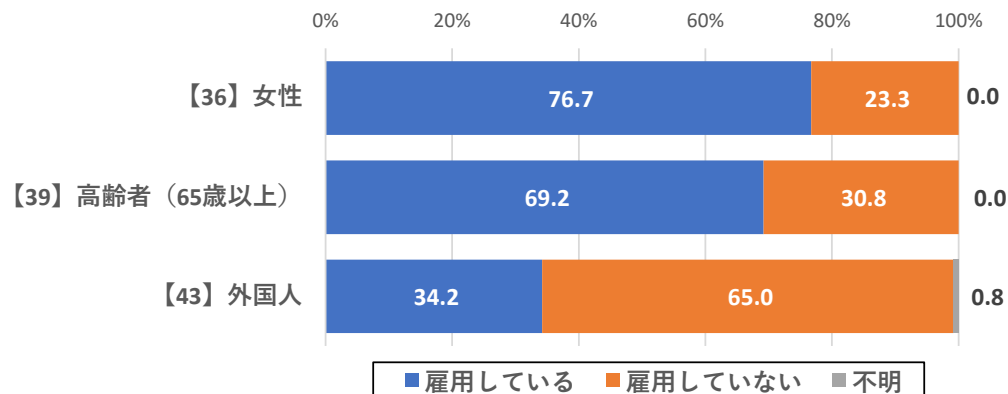


【34】生産部門の採用状況 (取引地位/従業員規模/所属産業団体別)



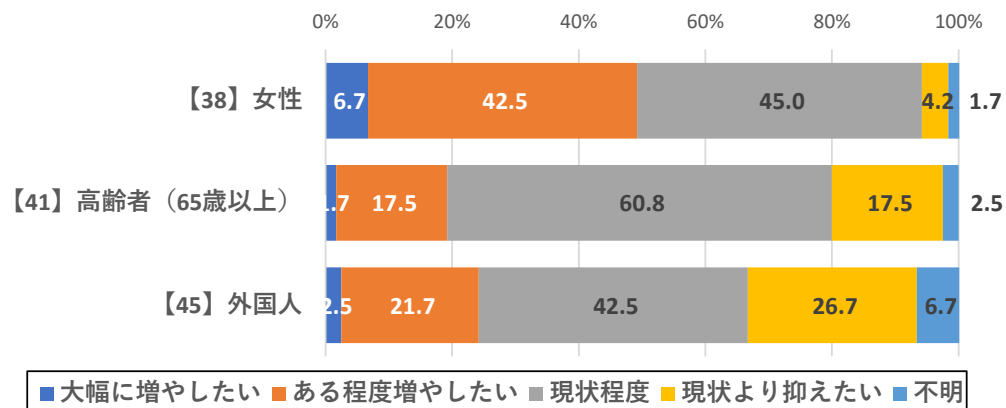
3. (6) 女性・高齢者・外国人の雇用状況

【36/39/43】生産部門での雇用状況 (n=120)



- ✓ 生産の現場で女性を雇用している企業は76.7%、高齢者は69.2%、外国人は34.2%という結果であった。
- ✓ また、「現状程度」も含めて多くの企業が今後も採用を続けるとする中で、女性については「大幅に増やしたい」が6.7%、「ある程度増やしたい」が42.5%と、採用を増やす意向が特に強い。

【38/41/45】今後の採用の見込み (n=120)



3. (6) 女性・高齢者・外国人の雇用状況

- ✓ 業界別にみると、繊維産業では外国人を雇用している企業が71.4%と、他産業に比べてかなり多い点が特徴的。
- ✓ また、電機や繊維産業では女性の採用を、アルミや繊維産業では外国人の採用を増やす意向がやや強い。

生産部門での雇用状況と今後の見込み（所属業界団体別）

【36】生産部門での女性雇用状況

	回答社数	雇用している	雇用していない
全体	80	85.0	15.0
富山県機電工業会	46	84.8	15.2
富山県アルミ産業協会	13	84.6	15.4
富山県プラスチック工業会	9	88.9	11.1
富山県薬業連合会	10	100.0	-
富山県繊維協会	7	85.7	14.3

【38】今後の女性採用見込み

回答社数	大幅に増やしたい	ある程度増やしたい	現状程度	現状より抑えたい
79	8.9	45.6	43.0	2.5
46	10.9	43.5	43.5	2.2
12	-	66.7	33.3	-
9	-	44.4	55.6	-
10	10.0	30.0	60.0	-
7	14.3	42.9	28.6	14.3

【39】生産部門での高齢者雇用状況

	回答社数	雇用している	雇用していない
全体	80	70.0	30.0
富山県機電工業会	46	71.7	28.3
富山県アルミ産業協会	13	61.5	38.5
富山県プラスチック工業会	9	55.6	44.4
富山県薬業連合会	10	50.0	50.0
富山県繊維協会	7	100.0	-

【41】今後の高齢者採用見込み

回答社数	大幅に増やしたい	ある程度増やしたい	現状程度	現状より抑えたい
80	2.5	15.0	65.0	17.5
46	4.3	13.0	63.0	19.6
13	-	30.8	46.2	23.1
9	-	-	77.8	22.2
10	-	20.0	80.0	-
7	-	-	71.4	28.6

【43】生産部門での外国人雇用状況

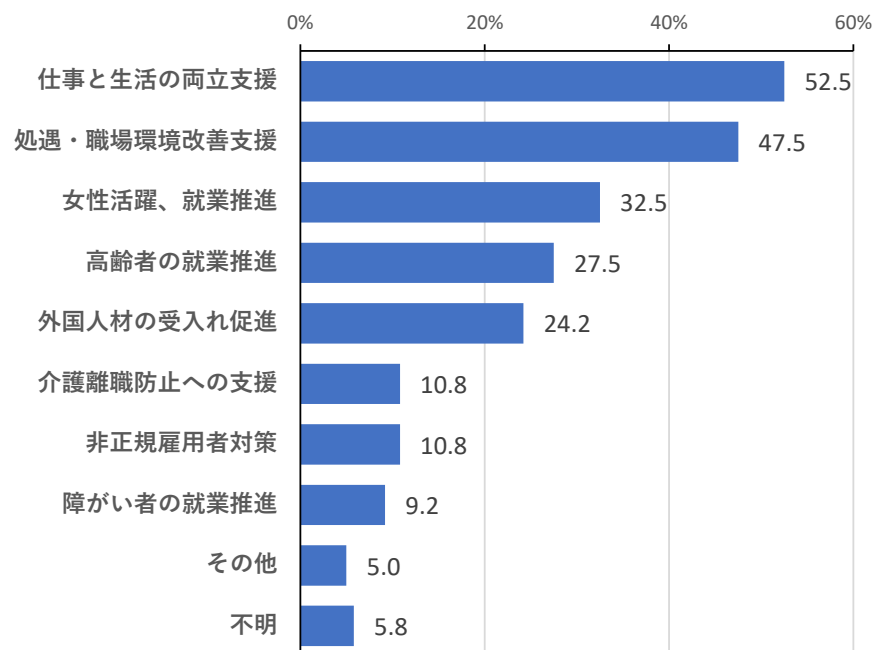
	回答社数	雇用している	雇用していない
全体	79	41.8	58.2
富山県機電工業会	45	42.2	57.8
富山県アルミ産業協会	13	46.2	53.8
富山県プラスチック工業会	9	44.4	55.6
富山県薬業連合会	10	20.0	80.0
富山県繊維協会	7	71.4	28.6

【45】今後の外国人採用見込み

回答社数	大幅に増やしたい	ある程度増やしたい	現状程度	現状より抑えたい
76	2.6	22.4	47.4	27.6
43	4.7	20.9	39.5	34.9
13	-	46.2	30.8	23.1
9	-	22.2	44.4	33.3
9	-	11.1	88.9	-
7	-	42.9	42.9	14.3

3. (7) 人材不足解消に向けた行政への期待

【47】地域の「人材不足」解消のために期待する施策



- ✓ 人材不足の解消に向けて行政に求める施策としては、「仕事と生活の両立支援」が52.5%で最も多く、「処遇・職場環境改善支援(47.5%)」「女性活躍・就業推進(32.5%)」など、働き方改革に関連する項目が上位に挙げられた。
- ✓ 自由記述回答では、女性活躍や就業推進に関する意見が多く挙げられたが、女性の就業促進に関しては「年収の壁の解消」「子育て環境の改善」「県外からの移住就業者への家賃補助」など、制度見直しに関する意見が目立った。
- ✓ 一方、外国人材の受け入れ支援に関する意見も多く、「滞在資格や就労ビザなど富山県で特区的に規制緩和することで他県に比べて比較優位に立てる」や「住居や生活環境・水準の確保の支援」など、戦略的かつ具体的な意見が挙げられた。

3. (7) 人材不足解消に向けた行政への期待

- ✓ 業界別にみると、各産業とも「仕事と生活の両立支援」を最も強く期待するなかで、繊維産業では「外国人材の受入れ促進」への期待が57.1%と最も高くなっている点が特徴的である。
- ✓ これは、繊維産業が多く外国人を雇用しているにも関わらず、特定技能外国人の在留資格制度で繊維産業が受入れ対象外であることなど、業界の置かれた状況が反映した結果と思われる。

【47】地域の「人材不足」解消のために期待する施策（所属業界団体別）

※網掛け：上位項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	42	100.0	回答社数	12	100.0	回答社数	9	100.0
仕事と生活の両立支援	24	57.1	仕事と生活の両立支援	9	75.0	仕事と生活の両立支援	8	88.9
処遇・職場環境改善支援	18	42.9	処遇・職場環境改善支援	9	75.0	処遇・職場環境改善支援	5	55.6
女性活躍、就業推進	12	28.6	女性活躍、就業推進	5	41.7	女性活躍、就業推進	3	33.3
外国人材の受入れ促進	12	28.6	外国人材の受入れ促進	5	41.7	高齢者の就業推進	2	22.2
高齢者の就業推進	11	26.2	高齢者の就業推進	3	25.0	外国人材の受入れ促進	2	22.2
障がい者の就業推進	6	14.3	介護離職防止への支援	1	8.3	介護離職防止への支援	2	22.2
非正規雇用者対策	4	9.5	非正規雇用者対策	1	8.3	非正規雇用者対策	2	22.2
介護離職防止への支援	2	4.8	障がい者の就業推進	-	-	障がい者の就業推進	1	11.1
その他	2	4.8	その他	-	-	その他	-	-

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数
回答社数	10	100.0	回答社数	7
仕事と生活の両立支援	7	70.0	外国人材の受入れ促進	4
女性活躍、就業推進	6	60.0	仕事と生活の両立支援	3
処遇・職場環境改善支援	6	60.0	女性活躍、就業推進	3
高齢者の就業推進	3	30.0	高齢者の就業推進	2
介護離職防止への支援	3	30.0	処遇・職場環境改善支援	2
障がい者の就業推進	2	20.0	障がい者の就業推進	-
外国人材の受入れ促進	1	10.0	介護離職防止への支援	-
非正規雇用者対策	-	-	非正規雇用者対策	-
その他	1	10.0	その他	-

●人材不足を解消するための意見・要望等（主なもの）

女性活躍、就業推進に関するもの
女性、男性の区別は全くしてないが女性の応募がそもそも無い
製造業も今は改善され女性も活躍できる環境となっている。ただ、応募者が非常に少ないので、女性活躍を目的とする会社説明会や面接会等の機会を増やしてほしい
女性が管理職になっていただけるような、考え方の醸成が必要
短時間労働者に対しても正規と同様の社会保障が得られるような仕組みへの支援
職場環境の改善（トイレ 更衣室ロッカー）等の整備の補助金
年収の壁の解消
女性向けの職場環境改善への支援（金銭的な）
学童保育と保育園の拡充・拡大
出産や子育てに伴う欠勤や早退などを温かく見守れる職場環境を守っていききたい。県には子育てに伴う就業時間の減少等を今後も支えてほしい
若い女性の県外流出を食い止めてほしい
弊社は土曜出勤が月1回～2回ある。土曜出勤分を特別休暇として休ませた場合に県から日給分を補助するという支援があれば良い
女性が抱える悩み、課題の見える化
待機児童ゼロ/延長保育の拡充、無償化/小学校低学年の学童保育の充実
収入の壁で1人の労働時間が短くなり、結果的に人材不足に繋がる。壁は撤廃して、収入がある人から税金をとるようにしないとイケない

施策・制度拡充、支援強化に関するもの
地域での人口増加(少子化)対策
雇用企業への減税制度の整備
中小企業への教育、資金、新規参入提案等も含め総合的な補助金、助成金支援を
富山県の人口を増加させるための施策
当工場社員は周辺地域の居住者が多いため、他県/市町村からの転入者を呼び込む制度を希望
新卒採用で県外出身者が、富山県で就職した場合に数年間家賃補助を行う

街づくり、拠点づくりに関するもの

富山から都会（関東圏、中京圏、関西圏）にそもそも学生が流出しないこと。大学や専門学校の新設等

富山は関西、関東、中京圏への物流拠点として交通網も発展しているので、物流ハブとなるべく拠点を設けてはいかがか

有名大学のキャンパス誘致などを行い、学生時代から富山で生活する機会をもってもらえるようにすることが必要

若年層の県外流出を防ぎ魅力ある都市、街づくり

若者の県外流出防止、Uターン促進を目的とした魅力ある街づくり

採用支援に関するもの

求人募集に際しハローワーク等からの応募者が極端に少ないので、会社説明会や面接会等の機会を増やしてほしい

中途求職者や専門職人材の情報開示

中小企業は大企業と比べて新卒者に会社名がほとんど知られていないため、中小企業でも会社名と業務内容を紹介できる公の機会が欲しい

新卒採用やUターン就職の合同説明会など

U・Iターン人材促進のための補助

IT人材の育成のための教育プログラムの充実とリスキリング教育

就職マッチングもサイトで簡単に探せるように、映像化したり、会社の魅力や特徴をわかりやすくまとめて紹介できるようになるといい

就業のための説明会など

外国人材受け入れに関するもの

国の施策として、移民解禁への道筋の提示を要望し、地方の特性を織り込んで具体的な対応策を

外国人の受け入れについて、滞在資格や就労ビザなど、富山県で特区的に規制緩和したり、受け入れに関して優遇措置を設けられれば、他県に対し地理的競争力優位につながる

労働力確保に向けた就労高齢者・外国人等の住居や生活環境・水準の確保の支援

自治体と企業が協力して行う留学生の受け入れ制度をより拡大してほしい

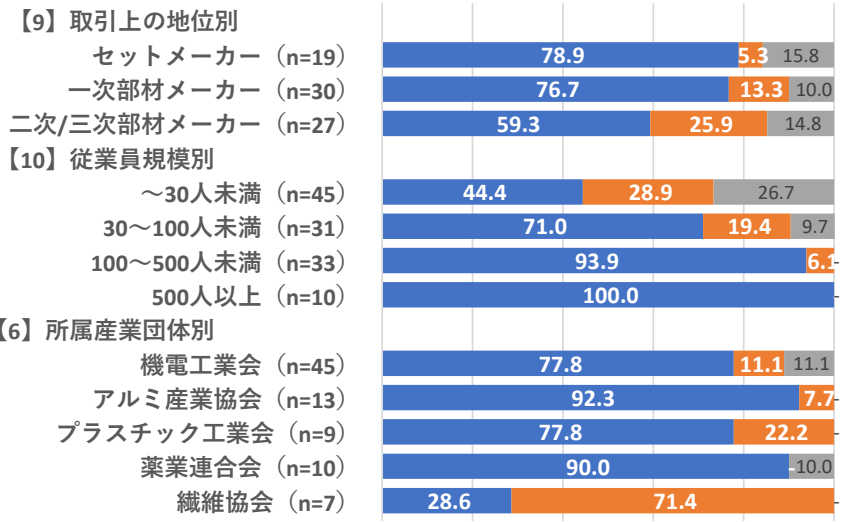
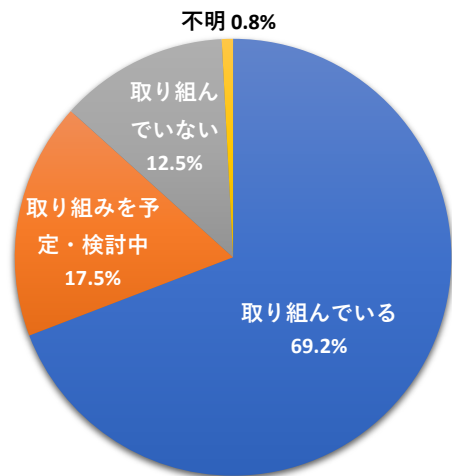
繊維産業での就労希望者は減る一方。ロボット化も難しく生産体制を維持するには外国人の就労環境を整えるしかない。その外国人も獲得合戦になっており、円安要因で魅力の薄い国となりつつあり心配

3. (8) 働き方改革への取り組み状況

- ✓ 人材不足の解消に向けて、働き方改革に「取り組んでいる」企業は全体の7割（69.2%）、「予定・検討中（17.5%）」も含めると全体の9割近くにのぼるなど、多くの企業にとって重要な取り組み課題として認識されていることが分かる。
- ✓ また、企業規模の大きい企業ほど取り組みは進んでいる。
- ✓ 業界別にみると、繊維産業で「取り組んでいる」割合が28.6%と、他産業に比べ著しく低くなっている。今後、取り組む予定はあるものの、現時点では遅れているようだ。

【51】「働き方改革」への取り組み状況（取引地位/従業員規模/所属産業団体別）

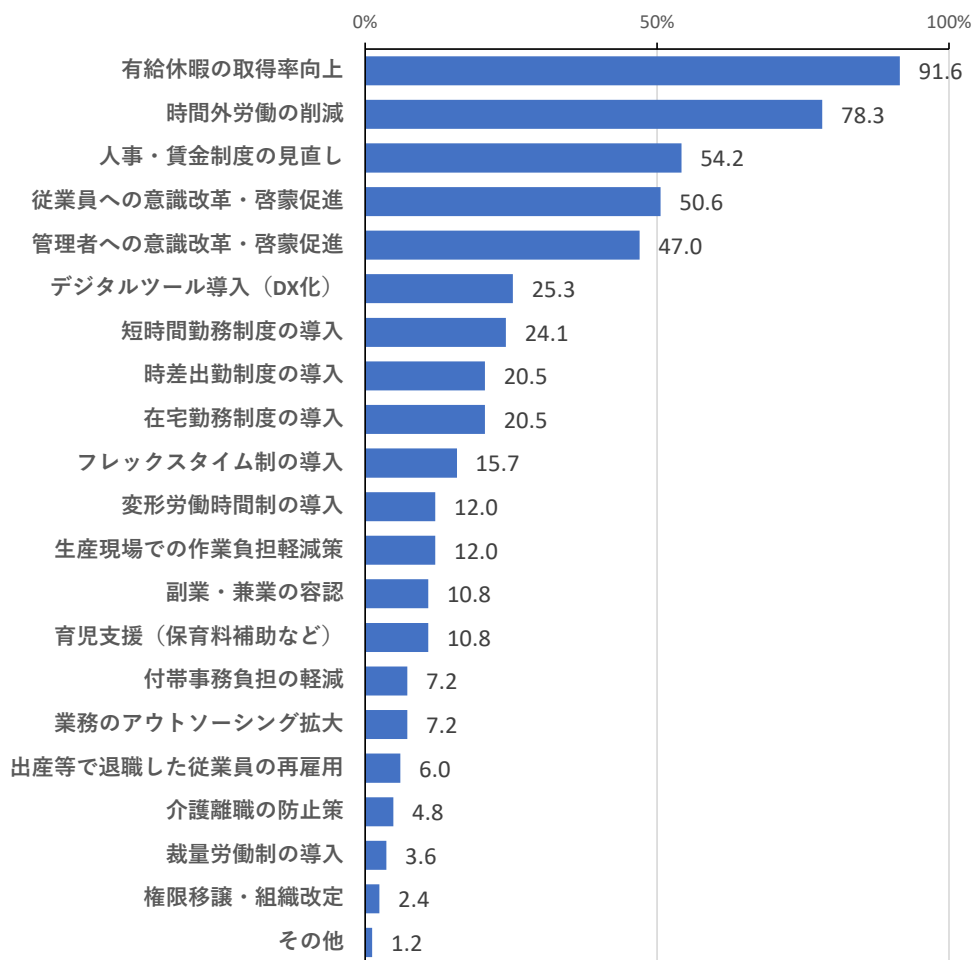
【51】「働き方改革」への取り組み状況（n=120）



■ 取り組んでいる ■ 取り組みを予定・検討中 ■ 取り組んでいない

3. (8) 働き方改革への取り組み状況

【52】 具体的な「働き方改革」への取り組み（n=83）



- ✓ 具体的な取り組みとしては「有給休暇の取得率向上（91.6%）」を筆頭に、「時間外労働の削減(78.3%)」「人事・賃金体系の見直し（54.2%）」がベスト3。
- ✓ これに従業員や管理者への「意識改革・啓蒙促進」が上位で続いている。

3. (8) 働き方改革への取り組み状況

✓ 業界別にみても、どの産業も全体値と同様に「有給休暇の取得率向上」「時間外労働の削減」が上位となるなか、医薬品産業では「短時間勤務制度の導入」が2位に、繊維産業では「人事・賃金体系の見直し」が2位に入るなど、業界により若干の差異がみられる。

【52】 具体的な「働き方改革」への取り組み（所属業界団体別）

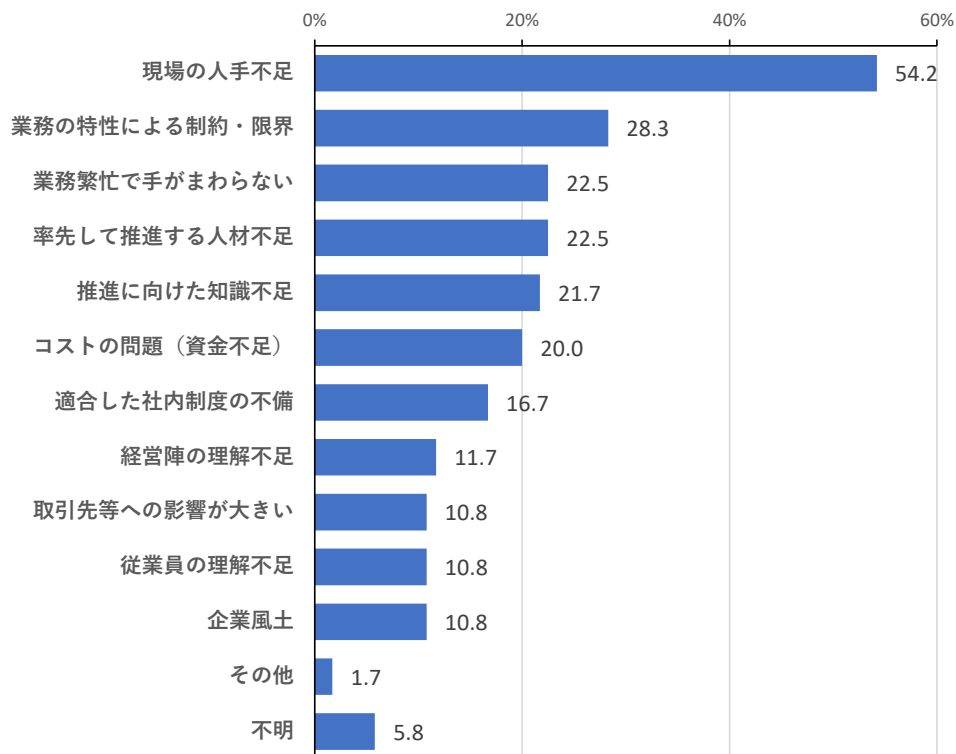
※網掛け：上位5項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	35	100.0	回答社数	12	100.0	回答社数	7	100.0
有給休暇の取得率向上	30	85.7	有給休暇の取得率向上	12	100.0	時間外労働の削減	6	85.7
時間外労働の削減	27	77.1	時間外労働の削減	11	91.7	有給休暇の取得率向上	6	85.7
従業員への意識改革・啓蒙促進	22	62.9	人事・賃金制度の見直し	9	75.0	従業員への意識改革・啓蒙促進	4	57.1
人事・賃金制度の見直し	21	60.0	従業員への意識改革・啓蒙促進	6	50.0	管理者への意識改革・啓蒙促進	4	57.1
管理者への意識改革・啓蒙促進	20	57.1	管理者への意識改革・啓蒙促進	6	50.0	人事・賃金制度の見直し	3	42.9
デジタルツール導入(DX化)	12	34.3	時差出勤制度の導入	4	33.3	在宅勤務制度の導入	3	42.9

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	9	100.0	回答社数	2	100.0
有給休暇の取得率向上	9	100.0	時間外労働の削減	2	100.0
短時間勤務制度の導入	7	77.8	人事・賃金制度の見直し	2	100.0
時間外労働の削減	5	55.6	有給休暇の取得率向上	1	50.0
人事・賃金制度の見直し	5	55.6	短時間勤務制度の導入	1	50.0
フレックスタイム制の導入	5	55.6	生産現場での作業負担軽減策	1	50.0
時差出勤制度の導入	4	44.4	時差出勤制度の導入	-	-
在宅勤務制度の導入	4	44.4	変形労働時間制の導入	-	-

3. (8) 働き方改革への取り組み状況

【54】「働き方改革」を進めるうえでの課題（n=120）



- ✓ 一方で、改革を進めるうえで最も大きな課題とされたのは「現場の人手不足（54.2%）」。過半数の企業が「働き方改革」以前の根本的な問題として「人がいない」ことを憂いている状況である。
- ✓ 次いで「業務の特性による制約・限界（28.3%）」、「業務繁忙で手がまわらない（22.5%）」「率先して推進する人材不足（22.5%）」などが上位に続く。

3. (8) 働き方改革への取り組み状況

✓ 業界別にみても、どの産業も全体値と同様に「現場の人手不足」が上位となるなか、アルミ産業では「業務の特性による制約・限界」がトップとなっている。

【54】 「働き方改革」を進めるうえでの課題（所属業界団体別）

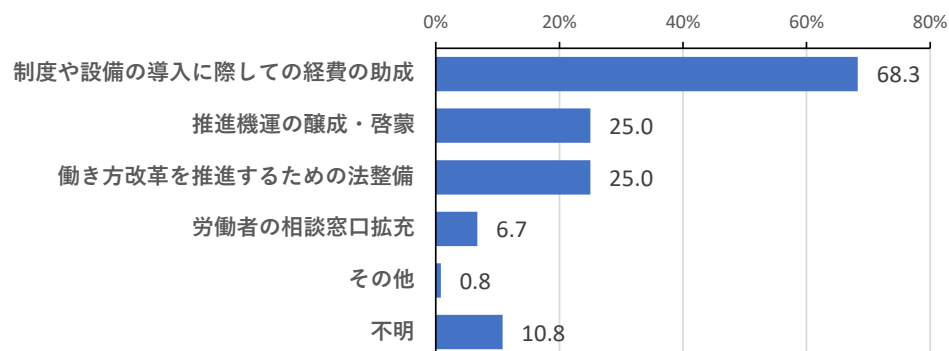
※網掛け：上位5項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	42	100.0	回答社数	13	100.0	回答社数	9	100.0
現場の人手不足	26	61.9	業務の特性による制約・限界	7	53.8	現場の人手不足	4	44.4
率先して推進する人材不足	15	35.7	現場の人手不足	6	46.2	率先して推進する人材不足	3	33.3
推進に向けた知識不足	12	28.6	適合した社内制度の不備	2	15.4	業務の特性による制約・限界	3	33.3
業務の特性による制約・限界	12	28.6	業務繁忙で手がまわらない	2	15.4	適合した社内制度の不備	2	22.2
適合した社内制度の不備	9	21.4	率先して推進する人材不足	2	15.4	業務繁忙で手がまわらない	2	22.2
企業風土	8	19.0	経営陣の理解不足	2	15.4	従業員の理解不足	2	22.2
業務繁忙で手がまわらない	6	14.3	企業風土	2	15.4	推進に向けた知識不足	1	11.1
コストの問題(資金不足)	5	11.9	推進に向けた知識不足	1	7.7	コストの問題(資金不足)	1	11.1
取引先等への影響が大きい	5	11.9	コストの問題(資金不足)	1	7.7	取引先等への影響が大きい	1	11.1

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	10	100.0	回答社数	7	100.0
現場の人手不足	8	80.0	現場の人手不足	5	71.4
業務の特性による制約・限界	4	40.0	業務繁忙で手がまわらない	3	42.9
業務繁忙で手がまわらない	3	30.0	コストの問題(資金不足)	3	42.9
適合した社内制度の不備	2	20.0	業務の特性による制約・限界	1	14.3
推進に向けた知識不足	1	10.0	従業員の理解不足	1	14.3
率先して推進する人材不足	1	10.0	推進に向けた知識不足	-	-
取引先等への影響が大きい	1	10.0	適合した社内制度の不備	-	-
経営陣の理解不足	1	10.0	率先して推進する人材不足	-	-
企業風土	1	10.0	取引先等への影響が大きい	-	-

3. (8) 働き方改革への取り組み状況

【56】 「働き方改革」を進めるうえでの県への期待（n=120）



- ✓ 「働き方改革」を進めるうえでの県に対する期待としては「制度や設備導入に際しての経費助成」が68.3%と圧倒的にトップ。「推進機運の醸成・啓蒙」「推進するための法整備」が25.0%で上位に続く。
- ✓ 業界別にみても概ね同様の結果だが、アルミ産業では「推進機運の醸成・啓蒙」がトップになっている。

【56】 「働き方改革」を進めるうえでの県への期待（所属業界団体別）

※網掛け：上位項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	41	100.0	回答社数	12	100.0	回答社数	8	100.0
制度や設備の導入経費助成	29	70.7	推進機運の醸成・啓蒙	8	66.7	制度や設備の導入経費助成	5	62.5
働き方改革を推進するための法整備	14	34.1	制度や設備の導入経費助成	7	58.3	働き方改革を推進するための法整備	3	37.5
推進機運の醸成・啓蒙	10	24.4	働き方改革を推進するための法整備	6	50.0	推進機運の醸成・啓蒙	2	25.0
労働者の相談窓口拡充	4	9.8	労働者の相談窓口拡充	2	16.7	労働者の相談窓口拡充	1	12.5
その他	1	2.4	その他	-	-	その他	-	-

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	9	100.0	回答社数	6	100.0
制度や設備の導入経費助成	6	66.7	制度や設備の導入経費助成	6	100.0
推進機運の醸成・啓蒙	3	33.3	働き方改革を推進するための法整備	2	33.3
働き方改革を推進するための法整備	3	33.3	推進機運の醸成・啓蒙	1	16.7
労働者の相談窓口拡充	1	11.1	労働者の相談窓口拡充	-	-
その他	-	-	その他	-	-

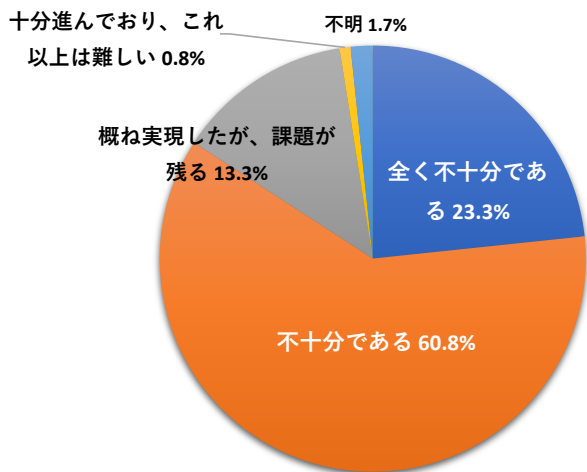
● 「働き方改革」を進めるための意見・要望等（主なもの）

助成金の拡充を。最新鋭機械導入により実現に近づくが、設備自体が年々高額となっており助成金の額が低すぎて導入に躊躇している
ものづくり補助金の様な、補助額の高い設備投資しやすくなる補助金を検討頂きたい
元々残業ゼロだが、予備人員が採用難しいため長期休暇の取得は難しい状況。中小企業への人材紹介などを手厚くしてほしい
「働き方改革」に疑問を持っている。ホワイトカラーの方は個人の能力によってパフォーマンスに差が出るが、ブルーカラーの仕事で勤務時間を短縮したぶん何か工夫して成果を上げろと言うのは難しいと思う
働き方改革の理想（あるべき姿）と具体的に目指すべきゴールが明確でないような気がする。経営者の考えと働く人のイメージもずれていたり。「働き方改革」の名前だけが独り歩きをするのではなく、段階的・具体的な共通の認識が持てると良いかと思う
ツール導入のための補助を

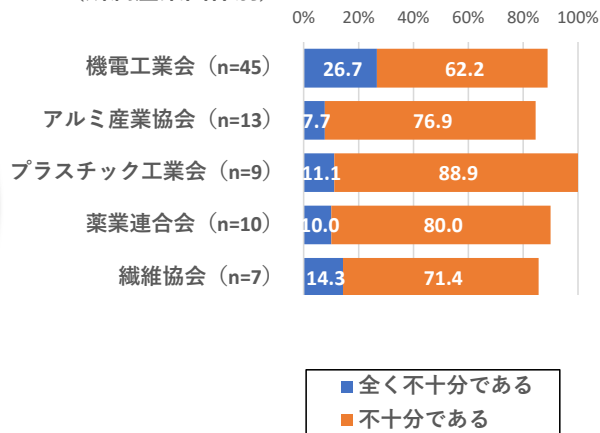
3. (9) 生産現場のデジタル化・DX化

- ✓ 人手不足解消の切り札としての生産現場のデジタル化やDX化の進捗状況を見ると、「全く不十分」が23.3%、「不十分」が60.8%で、合わせると8割を超える企業が「不十分」と自己評価している。
- ✓ また業界別にみると、電機産業で「全く不十分」とする割合が26.7%と高い点が際立つ。
- ✓ 一方、ここ1~2年に生産現場に導入したものとしては、「生産管理システム」が35.8%と最も多かった。
- ✓ またDX化を進める目的としては、「自動化・人材不足の解消」「ヒューマンエラー削減」「工数削減・作業効率化」などが同率（37.5%）で上位を占めた。
- ✓ DX化を進めるうえでのネックはやはり「導入コスト」で、6割を超える企業が最大の課題としてトップに挙げている。

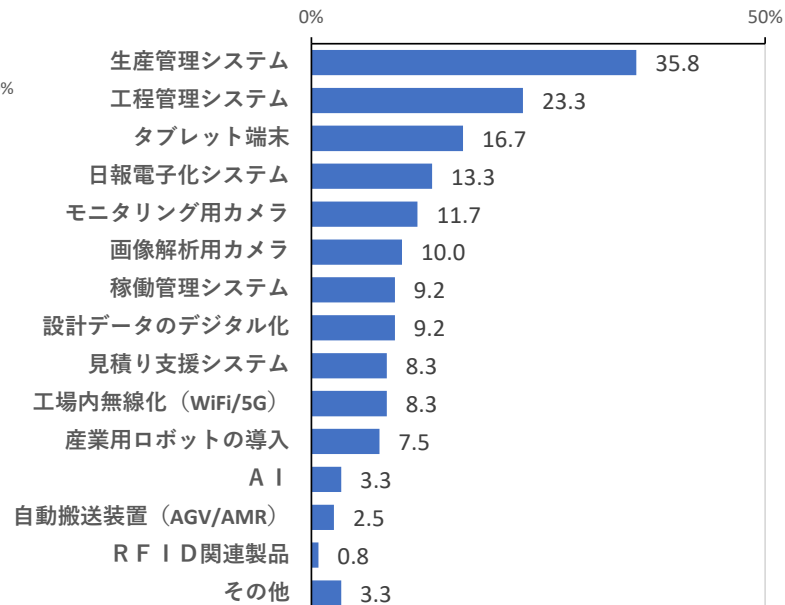
【21】 生産現場のデジタル化・DX化進捗状況 (n=120)



(所属産業団体別)

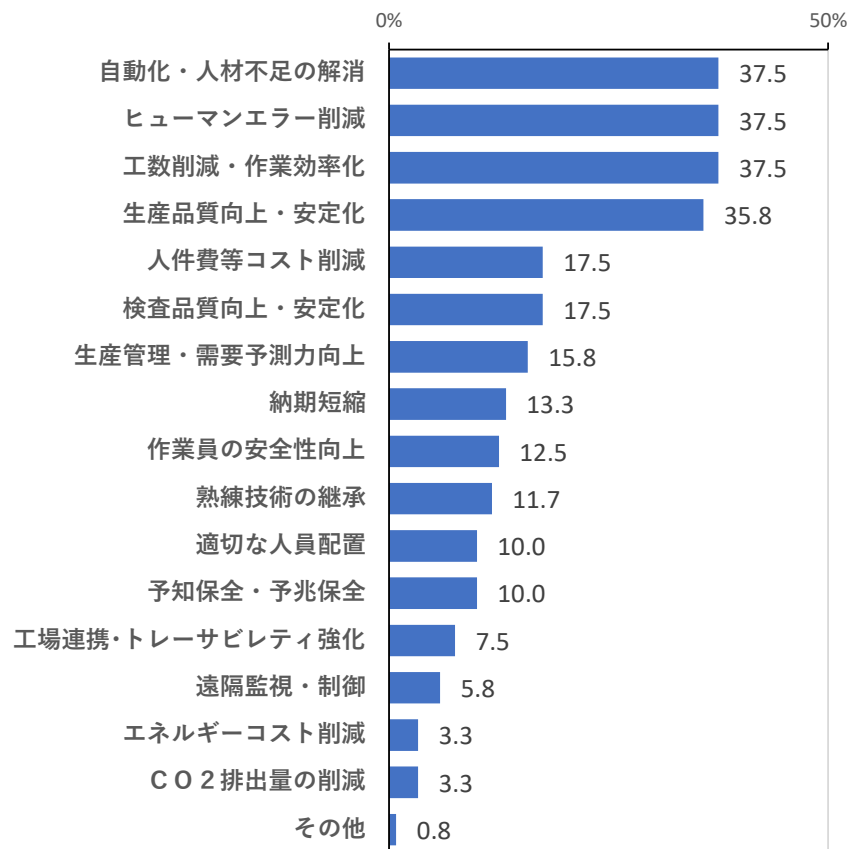


【22】 デジタル化・DX化の内容 (N=120)

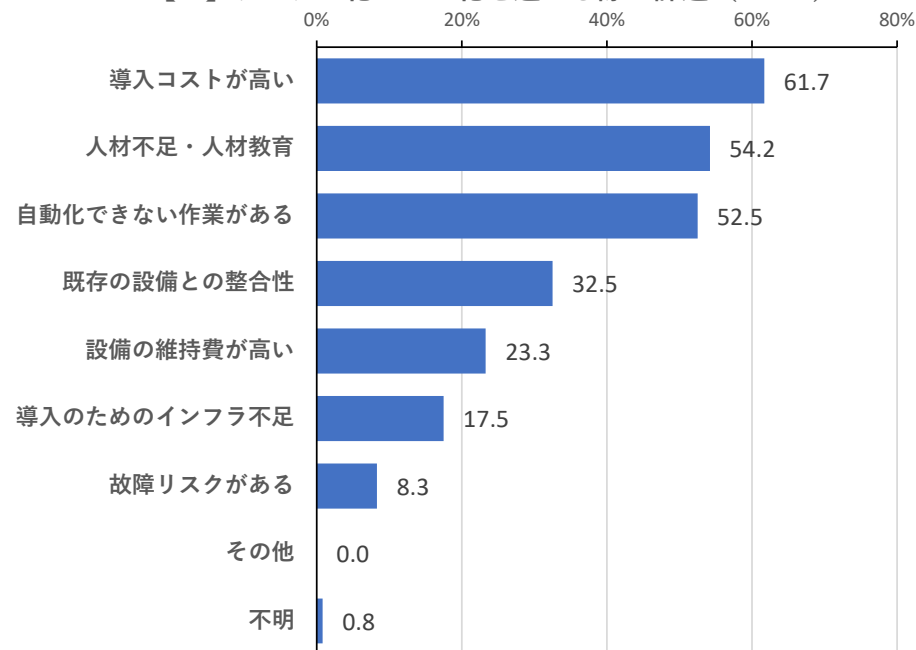


3. (9) 生産現場のデジタル化・DX化

【24】 デジタル化・DX化を進める目的 (N=120)



【26】 デジタル化・DX化を進める際の課題 (N=120)

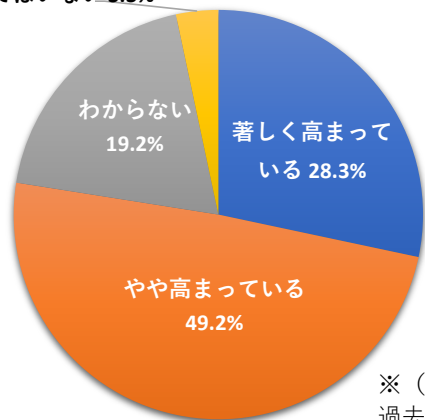


3. (10) 地政学的リスクの影響

- ✓ 近年、自社の事業活動において地政学的リスクがどの程度高まっているかとの質問に対して、全体の8割の企業が「著しく高まっている」「やや高まっている」との認識を示した。特に企業規模の小さい企業ほど危機感強いようだ。
- ✓ 業界別にみると、繊維産業で「著しく高まっている」が42.9%と強い危機感を示している。
- ✓ ここ数年の世界情勢の激変による自社への直接的な影響としては、「新型コロナ等の感染症の影響」が80.8%で最も多く、これに「中国の政治経済の不安定化(40.0%)」「米中間の貿易摩擦(35.8%)」が上位で続く。
- ✓ 具体的な影響としては、「原材料価格の高騰(87.5%)」「エネルギー価格の高騰(86.7%)」がいずれも9割近くで上位に挙げられており、コストアップが相当大きなインパクトを与えている様子が伺える。

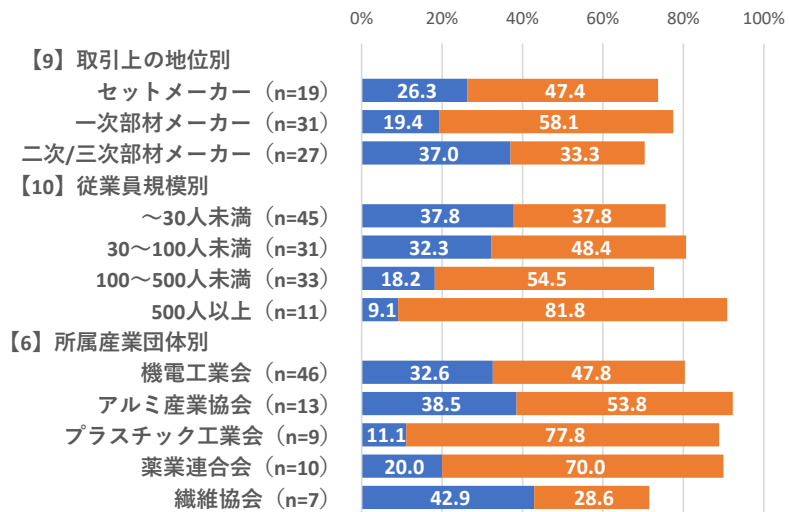
【59】地政学的リスクの高まりについての認識 (n=120)

特に高まってはいない3.3%



※ (質問文)
過去3年間で貴社のビジネスや生産活動に対する地政学的リスクはどの程度高まっているか

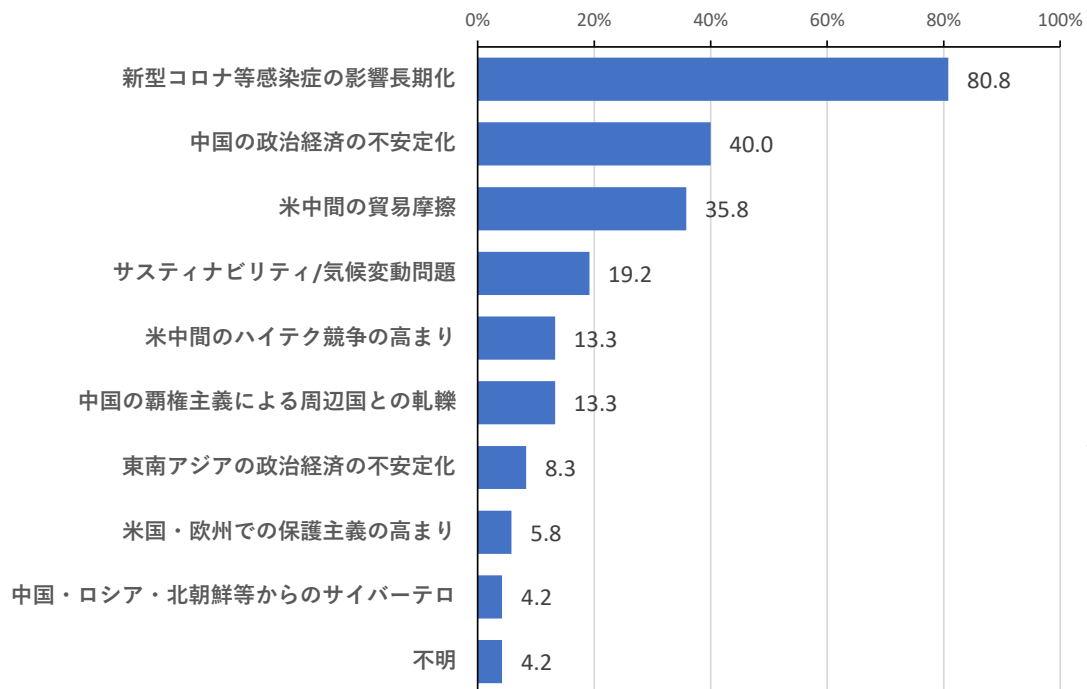
【59】地政学的リスクの高まりについての認識 (取引地位/従業員規模/所属産業団体別)



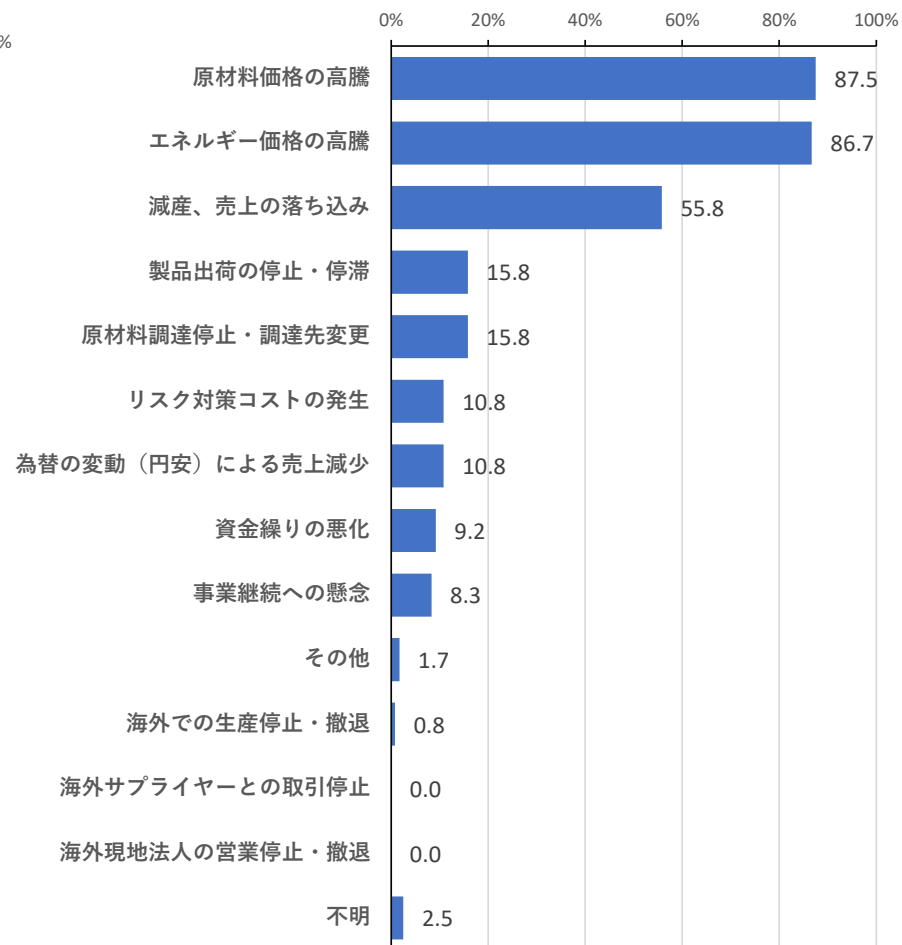
■ 著しく高まっている ■ やや高まっている

3. (10) 地政学的リスクの影響

【60】ここ数年のリスク発生事象で直接的影響があったもの (N=120)



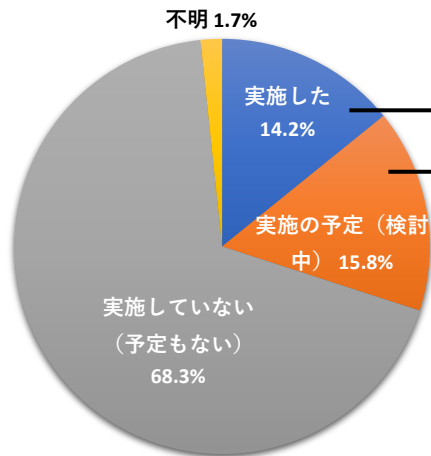
【61】地政学的リスクの高まりにより受けた影響 (N=120)



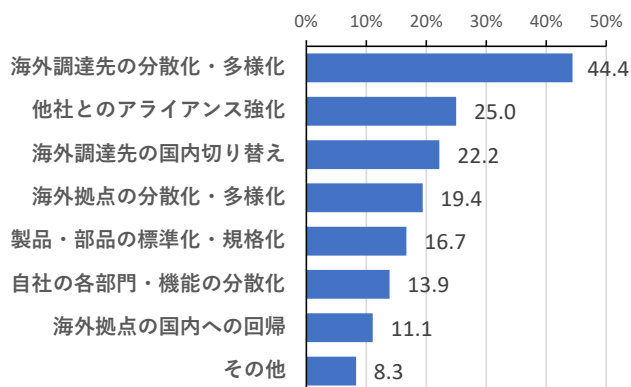
3. (11) サプライチェーンの見直し状況

- ✓ 近年の地政学的リスクの高まりをふまえて、自社のサプライチェーンの見直しを実施した企業は全体の14.2%。実施予定・検討中（15.8%）も含めると全体の約3割の企業が見直しに動いている状況。
- ✓ 具体的な見直し内容としては「海外調達先の分散化・多様化」が4割強でトップ。また、「海外拠点の国内回帰」にまで踏み込んだ企業も全体の1割（11.1%）あった。
- ✓ セットメーカーや企業規模の大きい企業ほど見直しに積極的で、産業別では医薬品産業で実施した割合が高い。

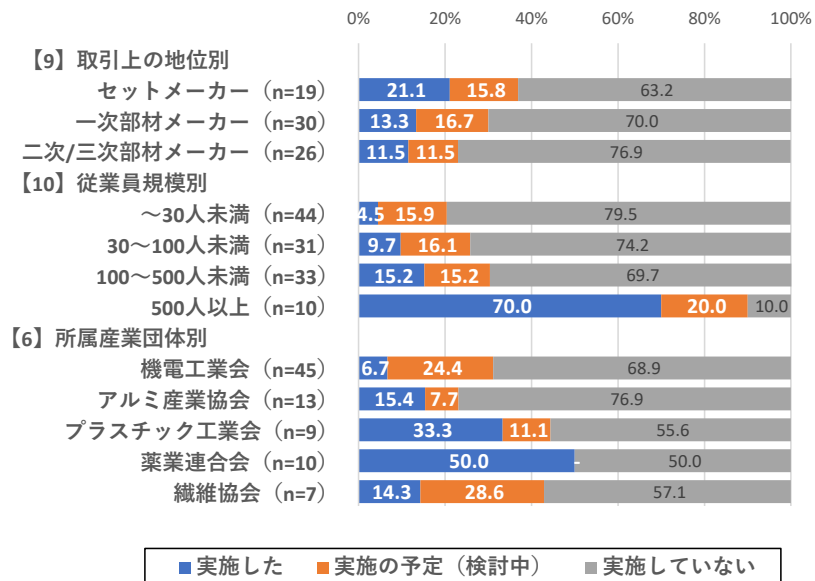
【63】 サプライチェーンを見直したか (n=120)



【64】 具体的な見直し内容 (N=36)



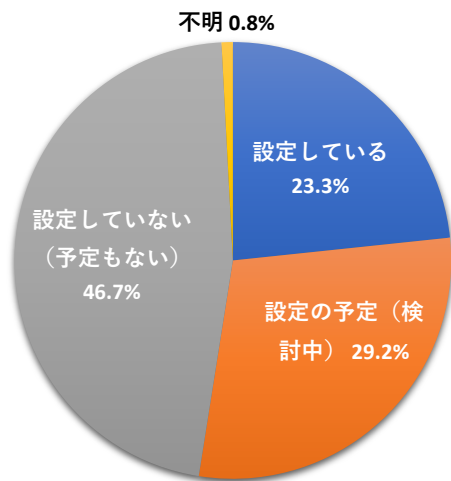
【63】 サプライチェーンを見直したか (取引地位/従業員規模/所属産業団体別)



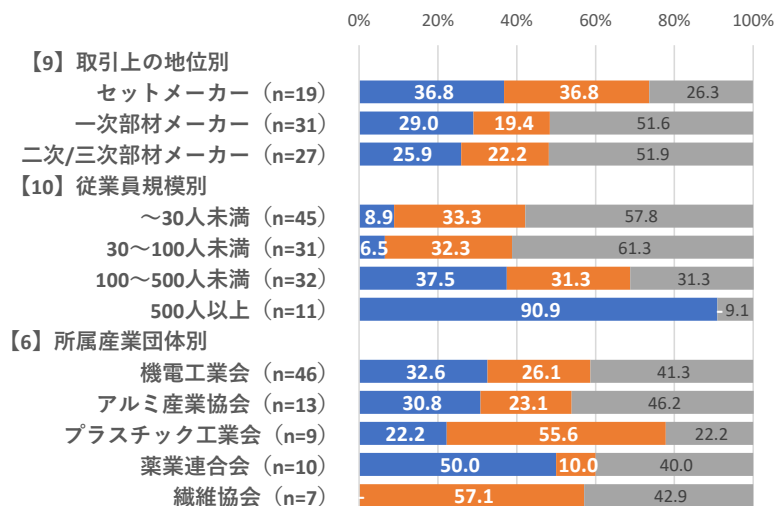
3. (12) ESGへの取り組み状況

- ✓ 現下の企業経営で避けて通れないESGの取り組みに関して、取り組み目標を「設定している」企業は23.3%と4社に1社。「設定予定・検討中（29.2%）」まで含めると半数を超える企業は必要性を認識しているものの、残る半数の企業（46.7%）は「設定していない（予定もない）」状況。
- ✓ セットメーカーや、企業規模の大きい企業ほど取り組みに積極的で、産業別にみると医薬品産業で設定している割合が高い。
- ✓ 具体的な取り組み内容別にみると、総じてESGの中でも「S（社会）」の目標を強く重視する傾向がみられる。「安全な労働環境」「従業員の能力開発」「働き方改革・多様化推進」などが上位に挙げられるが、人材不足にあえぐ中で、まずは職場環境の改善に注力していこうとする企業の方向感が見てとれる。

【67】 ESGへの取り組み目標を設定しているか (n=120)



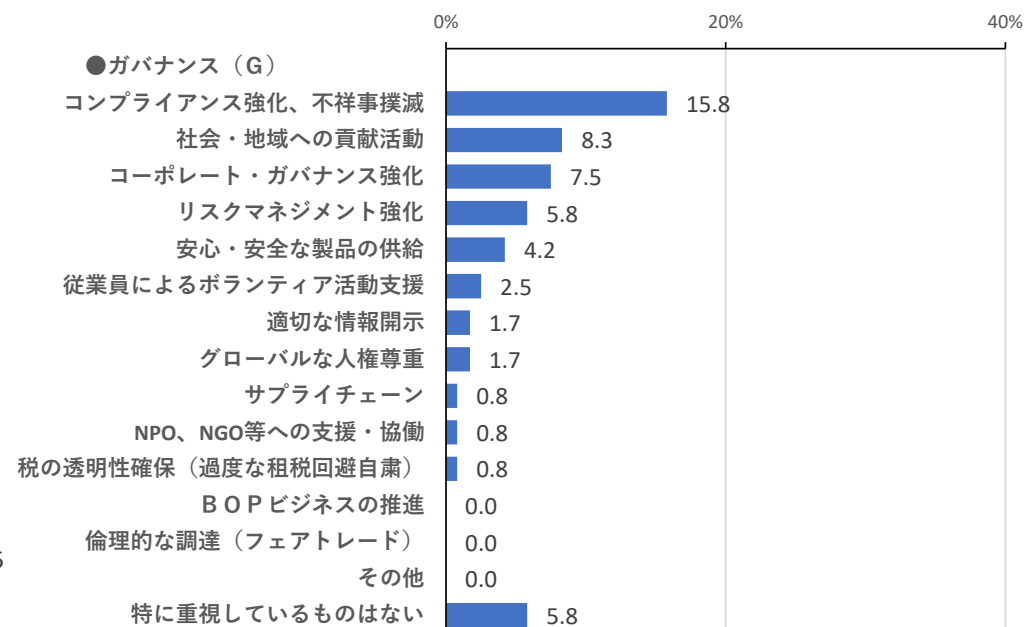
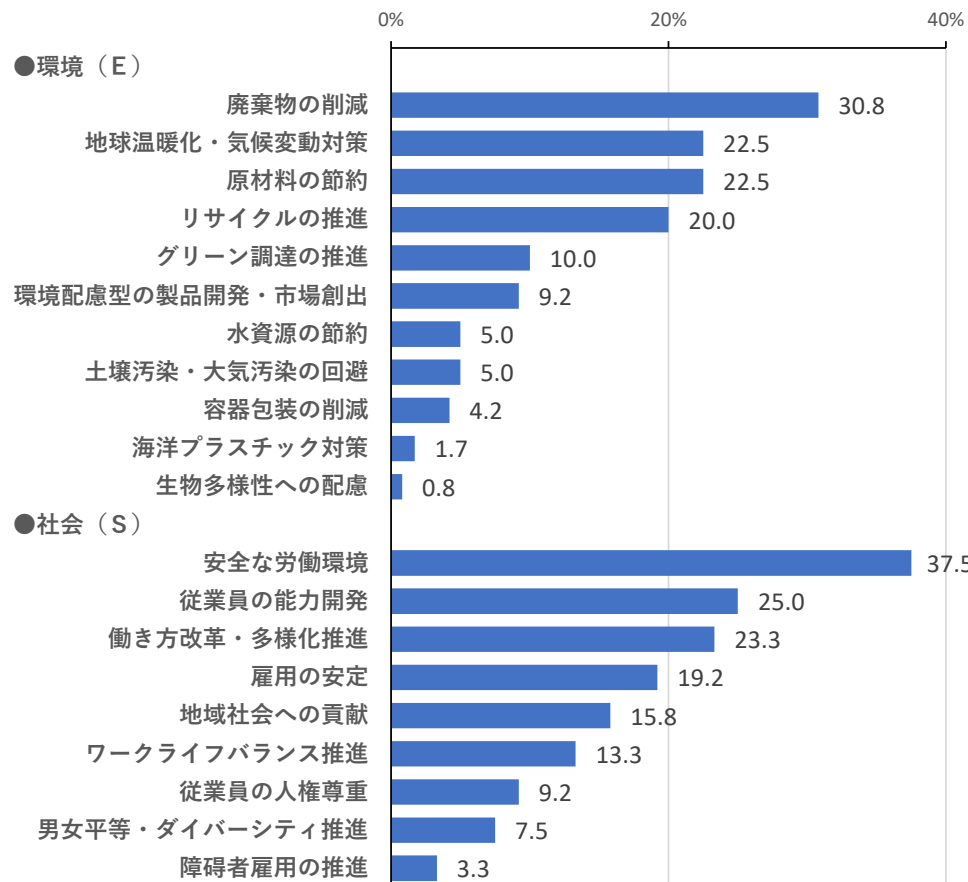
【67】 ESGへの取組み目標を設定しているか（取引地位/従業員規模/所属産業団体別）



■ 設定している ■ 設定の予定（検討中） ■ 設定していない（予定もない）

3. (12) ESGへの取り組み状況

【68】 ESGの取組みで、特に重視しているもの (N=120)



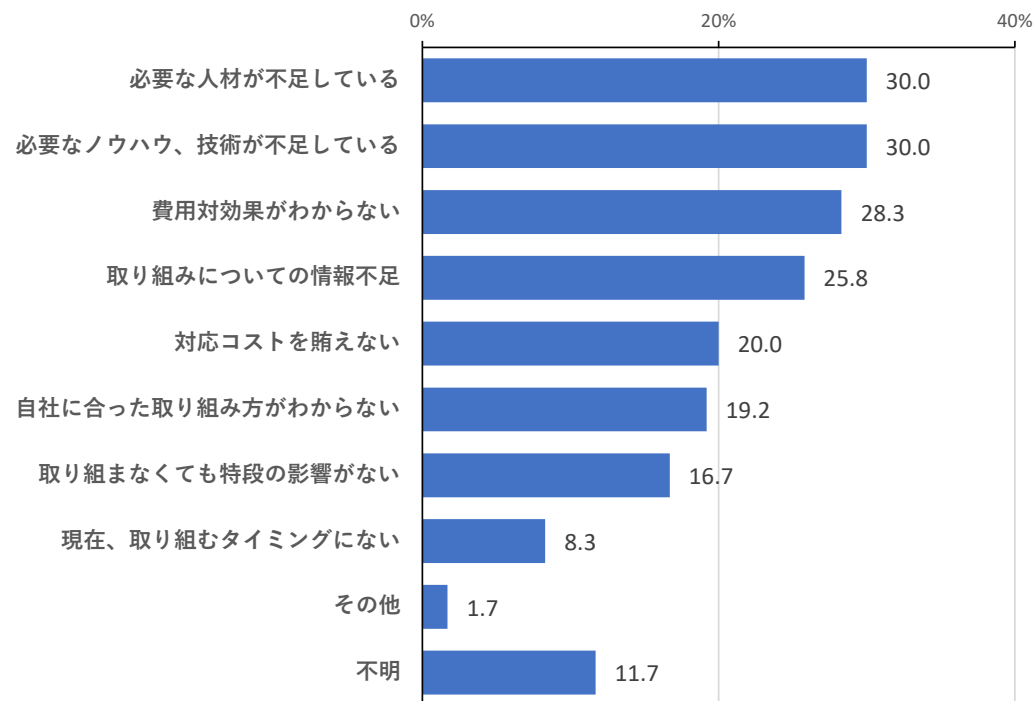
3. (12) ESGへの取り組み状況

● ESGに向けた具体的な取り組み内容（主なもの）

ISO14001の推進による環境への悪影響の抑制
中期環境目標、CSR方針を設定し推進している
工場周りのグリーンベルトの設置
自社主導ではないが発注元からの要請でリサイクル材料を活用した製品作りや梱包品などのリサイクル、回収ルーチンに沿った業務が増えている。就業規則を時代に合ったものに改定した
省エネ活動、労働安全衛生活動、環境改善活動の推進。何れも目標を設定し、工場毎に組織体制を構築して活動している
元々が環境負荷の少ない受注生産方式で、大型の自動機械を使わず職人の手仕事を重視した製造を心掛けているが、近年は一層ごみや無駄を出さないよう注意を払うようになっている
地域社会への貢献について部署を設立/安全な労働環境について腰痛対策、保護具の強化/従業員の能力開発について自発的な学習制度促進
生薬残渣の再利用など
カーボンニュートラルへの取り組み、女性の活躍、資源循環等
GHG（CO2）排出削減/女性管理職増員/在宅勤務、居住地選択制度など/事業所間フリーアドレス推進/取締役会・経営会議の在り方検討

✓ ESGを進めるうえでの課題としては、「必要な人材不足」や「ノウハウ・技術の不足」を挙げる企業が、いずれも30.0%と最も多くなっている。

【70】 ESGへの取り組みを進めるうえでの課題や阻害要因（N=120）



3. (12) ESGへの取り組み状況

- ✓ ESGを進めるうえでの課題について業界別にみると、電機産業では「必要な人材不足」や「ノウハウ・技術の不足」よりも「費用対効果」「情報不足」などが上位に挙げられている。
- ✓ また、アルミ産業や繊維産業では、他の産業に比べ「コスト」が上位に挙げられる。

【70】 ESGへの取り組みを進めるうえでの課題や阻害要因（所属業界団体別）

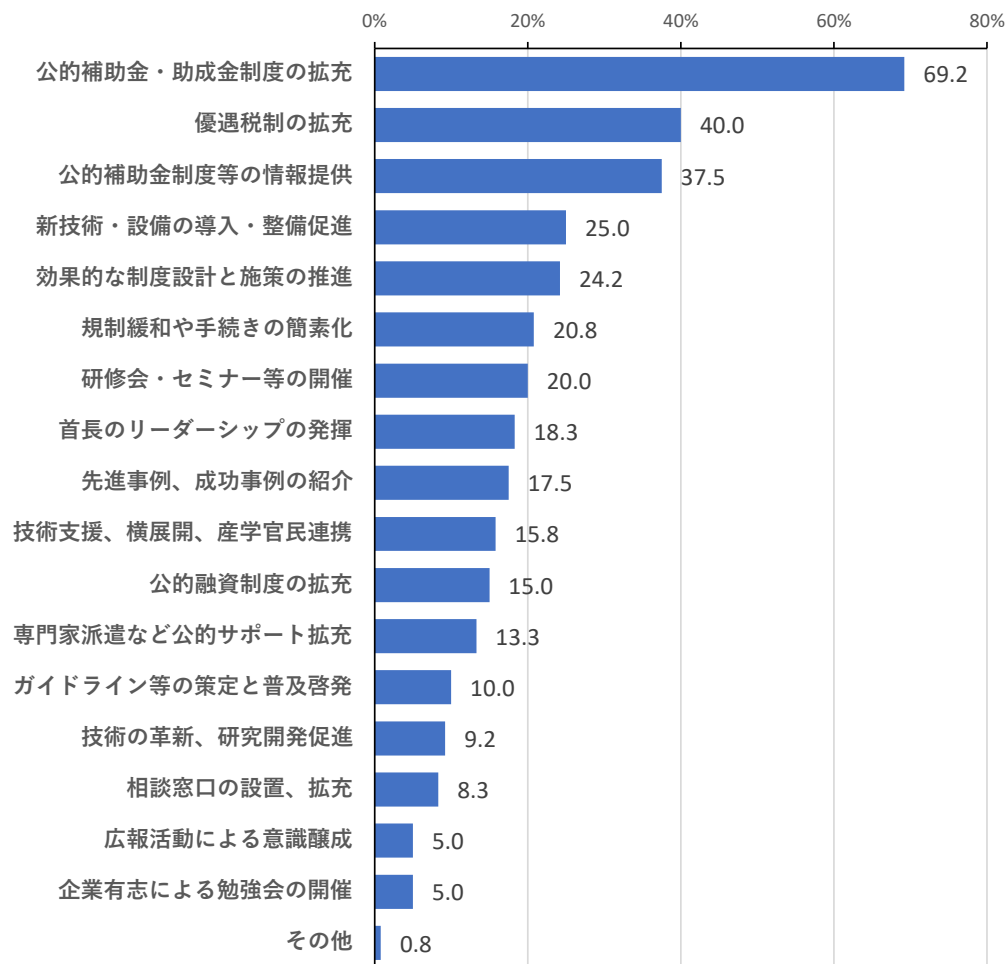
※網掛け：上位5項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	41	100.0	回答社数	10	100.0	回答社数	8	100.0
費用対効果がわからない	17	41.5	取り組みについての情報不足	5	50.0	取り組みについての情報不足	3	37.5
取り組みについての情報不足	16	39.0	必要な人材が不足している	5	50.0	必要な人材が不足している	3	37.5
必要な人材が不足している	13	31.7	対応コストを賄えない	4	40.0	必要なノウハウ、技術が不足している	3	37.5
必要なノウハウ、技術が不足している	13	31.7	自社に合った取り組み方がわからな	2	20.0	対応コストを賄えない	2	25.0
対応コストを賄えない	9	22.0	費用対効果がわからない	2	20.0	自社に合った取り組み方がわからな	1	12.5
自社に合った取り組み方がわからな	8	19.5	必要なノウハウ、技術が不足している	2	20.0	費用対効果がわからない	1	12.5
取り組まなくても特段の影響がない	6	14.6	取り組まなくても特段の影響がない	2	20.0	現在、取り組むタイミングにない	-	-
現在、取り組むタイミングにない	5	12.2	現在、取り組むタイミングにない	1	10.0	取り組まなくても特段の影響がない	-	-
その他	1	2.4	その他	-	-	その他	-	-

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	9	100.0	回答社数	6	100.0
必要な人材が不足している	5	55.6	必要なノウハウ、技術が不足している	4	66.7
必要なノウハウ、技術が不足している	5	55.6	対応コストを賄えない	3	50.0
費用対効果がわからない	3	33.3	自社に合った取り組み方がわからな	2	33.3
対応コストを賄えない	2	22.2	費用対効果がわからない	2	33.3
取り組まなくても特段の影響がない	2	22.2	取り組みについての情報不足	1	16.7
自社に合った取り組み方がわからな	1	11.1	現在、取り組むタイミングにない	1	16.7
現在、取り組むタイミングにない	1	11.1	必要な人材が不足している	-	-
取り組みについての情報不足	-	-	取り組まなくても特段の影響がない	-	-
その他	-	-	その他	-	-

3. (13) 「ものづくり」産業の振興ため県に求められるもの

【73】「ものづくり」産業の振興のために、県に求められるもの (N=120)



- ✓ ものづくり産業の振興策として県に求めるものとしては、「公的補助金・助成金制度の拡充」が約7割（69.2%）と突出して多くなっている。
- ✓ 次いで「優遇税制の拡充(40.0%)」「公的補助金制度等の情報提供(37.5%)」が上位に続く。
- ✓ 具体的な意見の中には、「ものづくり産業共通の課題が明確になってきている」として、「人材不足などテーマを絞ってコストをかけた施策を望む」といったような意見や、「若い子育て世代でも働きやすいようにすること」など、最大の課題となっている人材不足への対応に関する施策に期待する声が目立った。

3. (13) 「ものづくり」産業の振興ため県に求められるもの

✓ 業界別にみても、どの産業も全体値と同様に「公的補助金・助成金制度の拡充」がトップとなるなか、アルミや医薬品産業では「効果的な制度設計と施策の推進」が、プラスチック産業では「技術支援、横展開、産学官民連携」が、繊維産業では「専門家派遣など公的サポート拡充」が2位に入るなど、業界により若干の差異がみられる。

【73】 「ものづくり」産業の振興のために、県に求められるもの（所属業界団体別）

※網掛け：上位5項目

富山県機電工業会	実数	(%)	富山県アルミ産業協会	実数	(%)	富山県プラスチック工業会	実数	(%)
回答社数	46	100.0	回答社数	13	100.0	回答社数	9	100.0
公的補助金・助成金制度の拡充	33	71.7	公的補助金・助成金制度の拡充	10	76.9	公的補助金・助成金制度の拡充	3	33.3
優遇税制の拡充	19	41.3	効果的な制度設計と施策の推進	7	53.8	技術支援、横展開、産学官民連携	3	33.3
公的補助金制度等の情報提供	19	41.3	優遇税制の拡充	5	38.5	公的融資制度の拡充	2	22.2
規制緩和や手続きの簡素化	12	26.1	公的補助金制度等の情報提供	5	38.5	専門家派遣など公的サポート拡充	2	22.2
先進事例、成功事例の紹介	12	26.1	研修会・セミナー等の開催	4	30.8	優遇税制の拡充	2	22.2
効果的な制度設計と施策の推進	11	23.9	首長のリーダーシップの発揮	3	23.1	公的補助金制度等の情報提供	2	22.2
研修会・セミナー等の開催	11	23.9	相談窓口の設置、拡充	3	23.1	相談窓口の設置、拡充	2	22.2
新技術・設備の導入・整備促進	10	21.7	新技術・設備の導入・整備促進	3	23.1	先進事例、成功事例の紹介	2	22.2
首長のリーダーシップの発揮	9	19.6	公的融資制度の拡充	2	15.4	研修会・セミナー等の開催	2	22.2
専門家派遣など公的サポート拡充	8	17.4	規制緩和や手続きの簡素化	2	15.4	新技術・設備の導入・整備促進	2	22.2

富山県薬業連合会	実数	(%)	富山県繊維協会	実数	(%)
回答社数	10	100.0	回答社数	6	100.0
公的補助金・助成金制度の拡充	5	50.0	公的補助金・助成金制度の拡充	4	66.7
効果的な制度設計と施策の推進	4	40.0	専門家派遣など公的サポート拡充	3	50.0
首長のリーダーシップの発揮	3	30.0	公的補助金制度等の情報提供	3	50.0
研修会・セミナー等の開催	3	30.0	先進事例、成功事例の紹介	3	50.0
ガイドライン等の策定と普及啓発	3	30.0	効果的な制度設計と施策の推進	2	33.3
優遇税制の拡充	2	20.0	規制緩和や手続きの簡素化	2	33.3
公的補助金制度等の情報提供	2	20.0	企業有志による勉強会の開催	2	33.3
公的融資制度の拡充	1	10.0	研修会・セミナー等の開催	2	33.3
規制緩和や手続きの簡素化	1	10.0	技術の革新、研究開発促進	2	33.3
先進事例、成功事例の紹介	1	10.0	新技術・設備の導入・整備促進	2	33.3

●「ものづくり」産業の振興を進めるための県への意見・要望等（主なもの）

若い子育て世代でも働きやすいようにすること
人材採用に向けた機会（会社説明会、面談会）がよりたくさん欲しい。最新鋭設備導入の為の助成金の大幅増額
工場移転を考えた場合、田畑があった場所に工場を新設するとなると土地の整備から必要になるため莫大な費用がかかる。利便性が高いインター付近に工業用地を増やして、ものづくり産業の活性化を補助してほしい
ものづくり産業共通の課題が明確になってきている今、テーマに集中したより大きなコストをかけた施策を実行していただきたい。例えば人材不足に対応するための施策など
富山県は、これまでも産学官の取り組みや公的支援・補助金もあり充実していると思うが、今後も資金的にも知識や経験でも足りない中小零細企業が手遅れになる前にアドバイスや助成を考慮してほしい。中小零細では本業以外の部分は忙殺されて間に合わなくなってしまいがち。補助金や助成金などは5月～7月、年末までとか締め切り時期が偏りがちで、実施計画に落としこみにくいと感じる。