

景況などに関する会員アンケート  
調査結果

2024年12月

北陸経済連合会

# 目次

<b>I. アンケート調査 実施概要</b> . . . . .	1
<b>II. アンケート調査 結果概要</b> . . . . .	2
総括 . . . . .	2
<b>III. アンケート調査 結果詳細</b>	
1. 北陸の景気動向（半期毎に調査） . . . . .	12
2. 会員企業の業績（半期毎に調査） . . . . .	15
3. その他	
[1] 高年齢者（65歳以上）活用 . . . . .	18
[2] 外国人採用・活用 . . . . .	25
[3] 副業・兼業 . . . . .	35
[4] カーボンニュートラル（CN） . . . . .	44

## I. アンケート調査 実施概要

### ○実施概要

北陸地域の景気動向や業況、その他について、会員企業の意見、要望を迅速かつ的確に把握し、各方面への要望活動、北経連の事業に活かすため、アンケート調査を実施した。  
[毎年、春と秋の2回、同様の調査を実施しており、今回で52回目]

### ○調査時期

2024年10月1日～10月25日

### ○調査対象

北陸経済連合会 会員企業 283社

### ○回答率

38.9% (送付企業 283社、回答企業数 110社)

### ○調査企業概要

本社の所在地	回答数	割合
富山県	42	38.2%
石川県	33	30.0%
福井県	13	11.8%
北陸三県以外	22	20.0%
計	110	100.0%

資本金	回答数	割合
1億円未満	34	30.9%
1億円～10億円未満	32	29.1%
10億円以上	44	40.0%
計	110	100.0%

調査結果の取りまとめにおいては、規模別を以下の基準で分類することとする。

#### 【規模別】

中小企業：資本金 1億円未満

中堅企業：資本金 1億円以上 10億円未満

大企業：資本金 10億円以上

	業種	回答数	割合
製造業	食料品製造業	2	1.8%
	繊維工業	1	0.9%
	木材・紙・パルプ製造業	0	0.0%
	出版・印刷・同関連業	3	2.7%
	化学工業	1	0.9%
	鉄鋼業・非鉄金属製造業	3	2.7%
	金属製品製造業	4	3.6%
	機械工業	9	8.2%
	その他製造業	15	13.6%
		小計	38
非製造業	卸売業	13	11.8%
	小売業	2	1.8%
	建設業	13	11.8%
	電気・ガス・水道業	1	0.9%
	運輸業	7	6.4%
	農・林・漁業	0	0.0%
	鉱業	0	0.0%
	金業・保険業	11	10.0%
	不動産	1	0.9%
	サービス業	16	14.5%
	その他の非製造業	8	7.3%
	小計	72	65.5%
	計	110	100.0%

## Ⅱ. アンケート調査 結果概要（１）

### [総括]

#### 1. 北陸の景気動向

※景気判断 BSI：北陸地域の景気が(「良くなった」「やや良くなった」)-(「悪くなった」「やや悪くなった」) 回答社数構成比

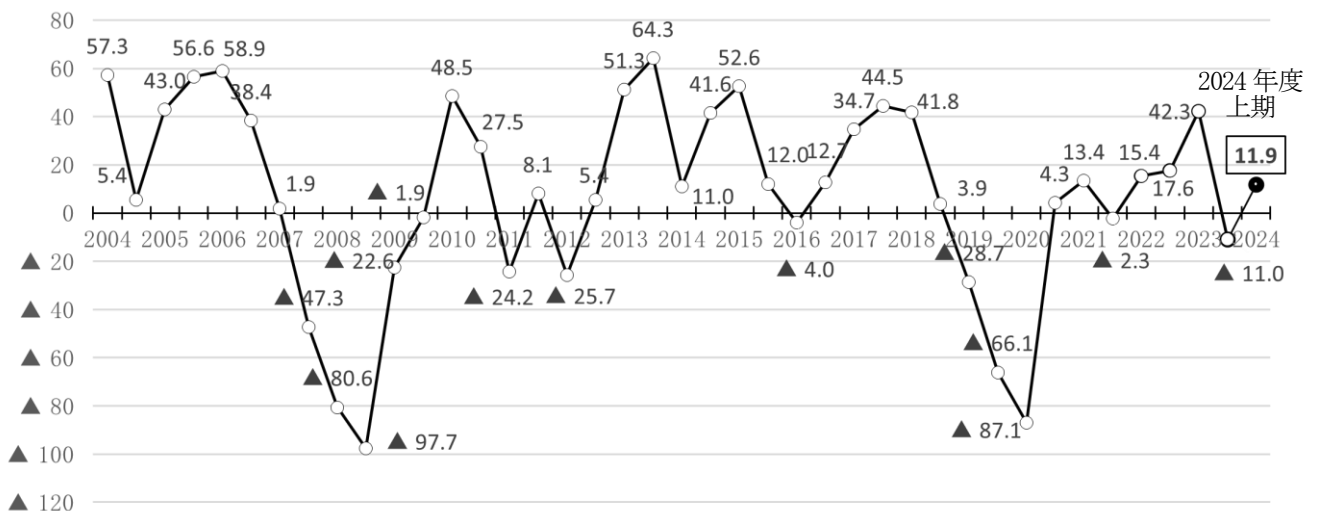
- ・2024 年度上期の景気判断 BSI※は全産業で **11.9** となり、2023 年度下期（▲11.0）から大幅に改善した。2024 年度下期の見通しは **15.5** となり、引き続き改善を見込む。
- ・製造業では▲10.5 となり、2023 年度下期（▲27.0）から改善したとはいえ、依然マイナスに留まるが、2024 年度下期の見通しは 7.9 となり、改善を見込む。
- ・非製造業でも 23.6 となり、2023 年度下期（▲2.3）から大幅に改善した。2024 年度下期の見通しは 19.5 となり、引き続き改善を見込む。（図表 1）

図表 1. 2024 年度上期の景気判断と見通し

		前回調査	今回調査			
		2023 年 10～3 月 (前期)	2024 年 4～9 月 (今期)		2024 年 10～3 月 (見通し)	
		景気判断 BSI	景気判断 BSI	変化幅	景気判断 BSI	変化幅
全産業		▲ 11.0	11.9	22.9	15.5	3.6
業種	製造業	▲ 27.7	▲ 10.5	17.2	7.9	18.4
	非製造業	▲ 2.3	23.6	25.9	19.5	▲ 4.1
規模	大企業	▲ 13.8	9.1	22.9	20.4	11.3
	中堅企業	▲ 17.8	9.4	27.2	12.5	3.1
	中小企業	▲ 2.3	17.6	19.9	11.8	▲ 5.8

- ・景気判断 BSI※は、2021 年度下期から 1 年半プラス基調（15.4、17.6、42.3）が続き、2023 年度下期（▲11.0）に大きくマイナスに転じたが、2024 年度上期（11.9）に大幅に回復した（図表 2、3）

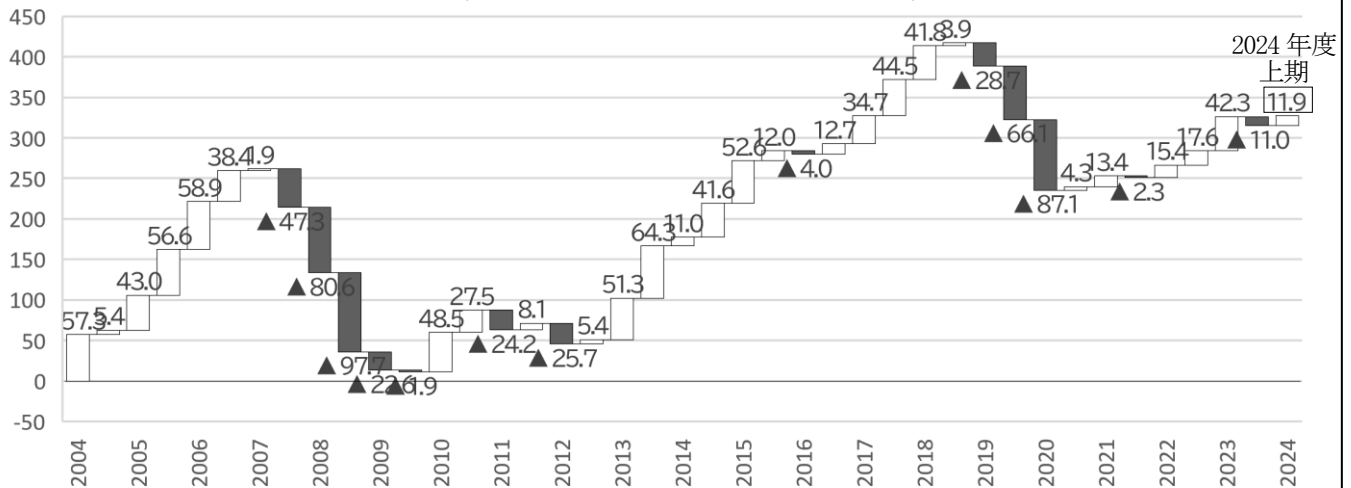
図表 2. 景気判断 BSI の推移（2004 年度上期～2024 年度上期）



## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (2)

### [総括]

図表 3. 景気判断 BSI の推移 (2004 年度上期～2024 年度上期)  
(2003 年度下期を基準として表記)



- ・ 2024 年度上期の景気変化として、「良くなった」「やや良くなった」が多いのは、業種別 (5 社以上) で、金融業・保険業が 54.5% (6 社/11 社)、機械工業が 44.4% (4 社/9 社)、運輸業が 42.9% (3 社/7 社) であった。
- ・ 「やや悪くなった」「悪くなった」が多いのは、金融業・保険業が 27.3% (3 社/11 社)。

(図表 4)

図表 4. 2024 年度上期の景気変化 (業種別)



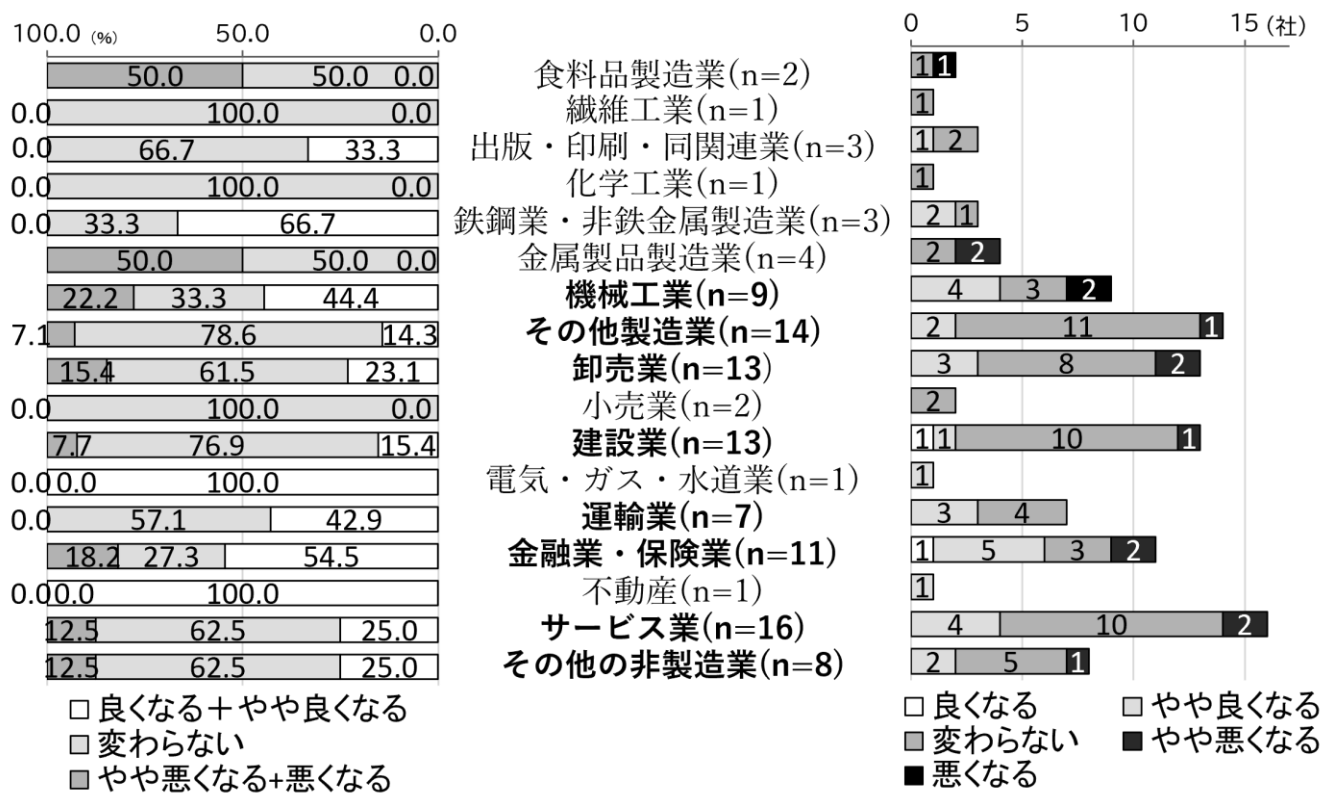
- ・ 2024 年度下期の景気変化の見通しとして、「良くなる」「やや良くなる」が多いのは、業種別 (5 社以上) で、金融業・保険業が 54.5% (6 社/11 社)、機械工業が 44.4% (4 社/9 社)、運輸業 42.9% (4 社/7 社) であった。
- ・ 「やや悪くなる」「悪くなる」が多いのは、機械工業 22.2% (2 社/9 社)。(図表 5)

次葉へ

## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (3)

[総括]

図表 5. 2024 年度下期の景気変化見通し (業種別)



## 2. 会員企業の業績

※業績判断 BSI：各社の業績が前期より（「改善」「やや改善」）—（「悪化」「やや悪化」）回答社数構成比

- ・ 2024 年度上期の業績判断 BSI\*は 18.2 となり、2023 年度下期より改善。2024 年度下期の見通しも 20.0 で、引き続き改善を見込む。
- ・ 製造業は 5.2 であり、2023 年度下期（▲2.1）から少し改善、2024 年度下期の見通しは 31.5 となり、大幅な改善を見込んでいる。（図表 6）

図表 6. 2024 年度上期の業績判断と見通し

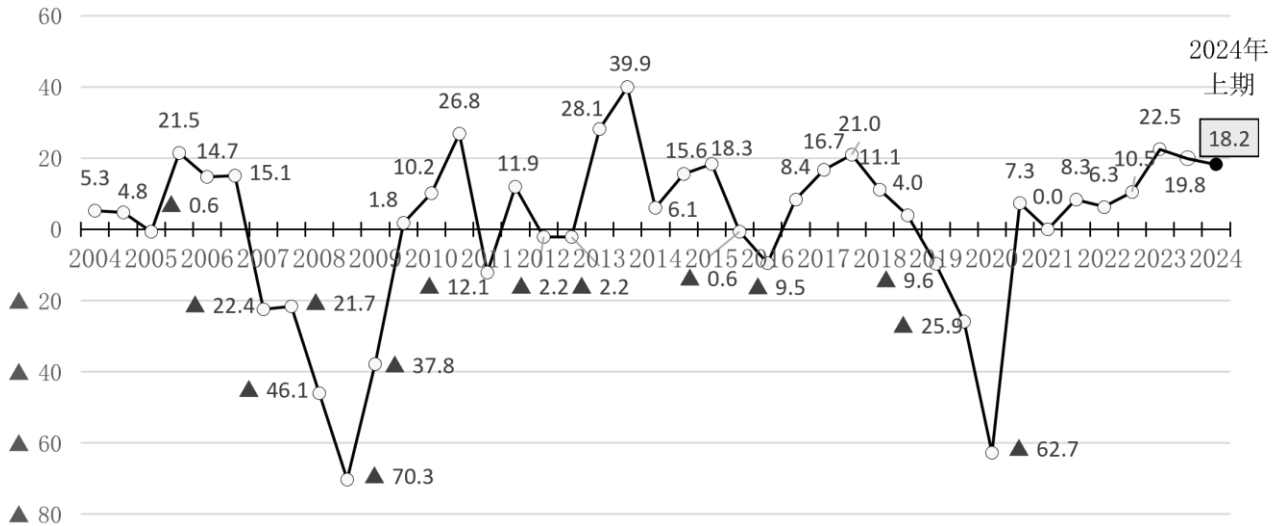
業種	前回調査	今回調査				
		2023 年 10~3 月 (前期)		2024 年 4~9 月 (今期)		
		業績判断 BSI	変化幅	業績判断 BSI	変化幅	
全産業	19.8	▲ 1.6	20.0	▲ 1.8		
業種	製造業	▲ 2.1	5.2	7.3	31.5	26.3
	非製造業	31.4	▲ 6.4	25.0	▲ 11.1	13.9
規模	大企業	18.9	▲ 0.7	20.4	2.2	
	中堅企業	23.5	▲ 7.9	15.6	6.2	
	中小企業	18.2	2.4	20.6	▲ 3.0	

## II. アンケート調査 結果概要 (4)

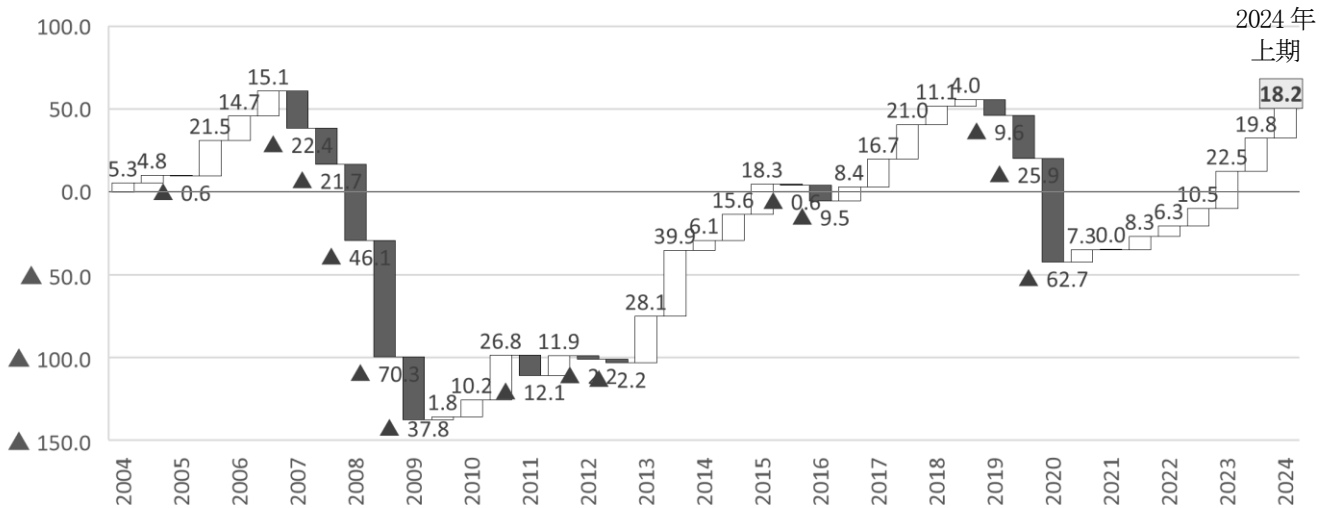
### [総括]

- 業績判断 BSI\*は 2020 年度上期 (▲62.7) から 4 年、プラス基調 (7.3、0.0、8.3、6.3、10.5、22.5、19.8、18.3) が続いている。(図表 7、8)

図表 7. 業績判断 BSI の推移 (2004 年度上期～2024 年度上期)



図表 8. 業績判断 BSI の推移 (2004 年度上期～2024 年度上期)  
(2003 年度下期を基準として表記)



### ○2024 年度上期の経営上の課題

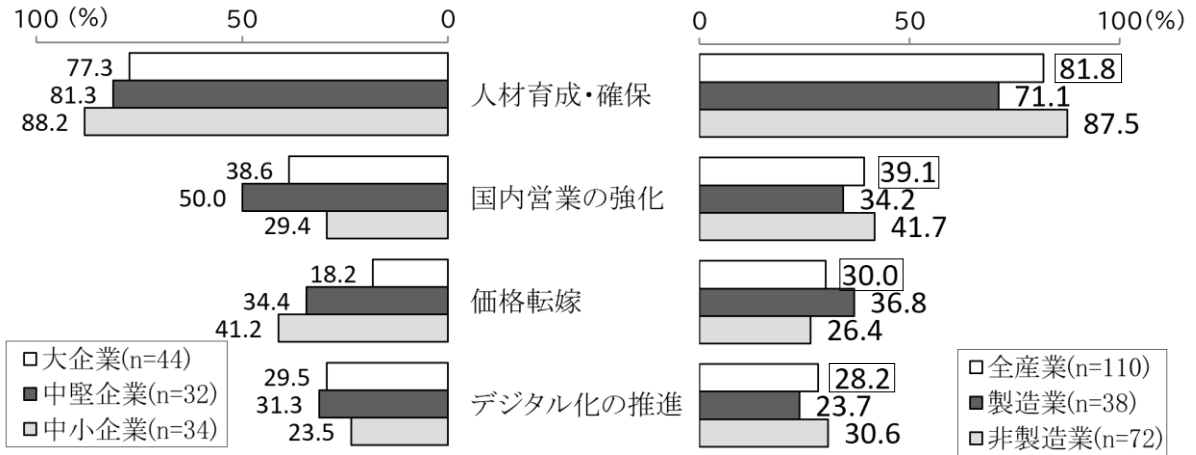
- 全産業で「人材育成・確保」が 81.8%と最も多く、業種別 (5 社以上) でみると、卸売業、建設業が 92.3% (12 社/13 社)、サービス業が 87.5% (14 社/16 社)。
- 「国内営業の強化」が全産業で 39.1%、業種別が運輸業 57.1% (4 社/7 社)、金融業・保険業が 54.5% (6 社/11 社)。
- 「価格転嫁」が全産業で 30.0%、業種別ではその他の非製造業が 50% (4 社/8 社)、その他製造業が 40.0% (6 社/15 社)、卸売業が 30.8% (4 社/13 社)。
- 「デジタル化の推進」が全産業で 28.2%、業種別では金融業・保険業が 63.6% (7 社/11 社)、サービス業が 31.3% (5 社/16 社)、建設業が 30.8% (4 社/13 社)。(図表 9、10 参照)

次葉へ

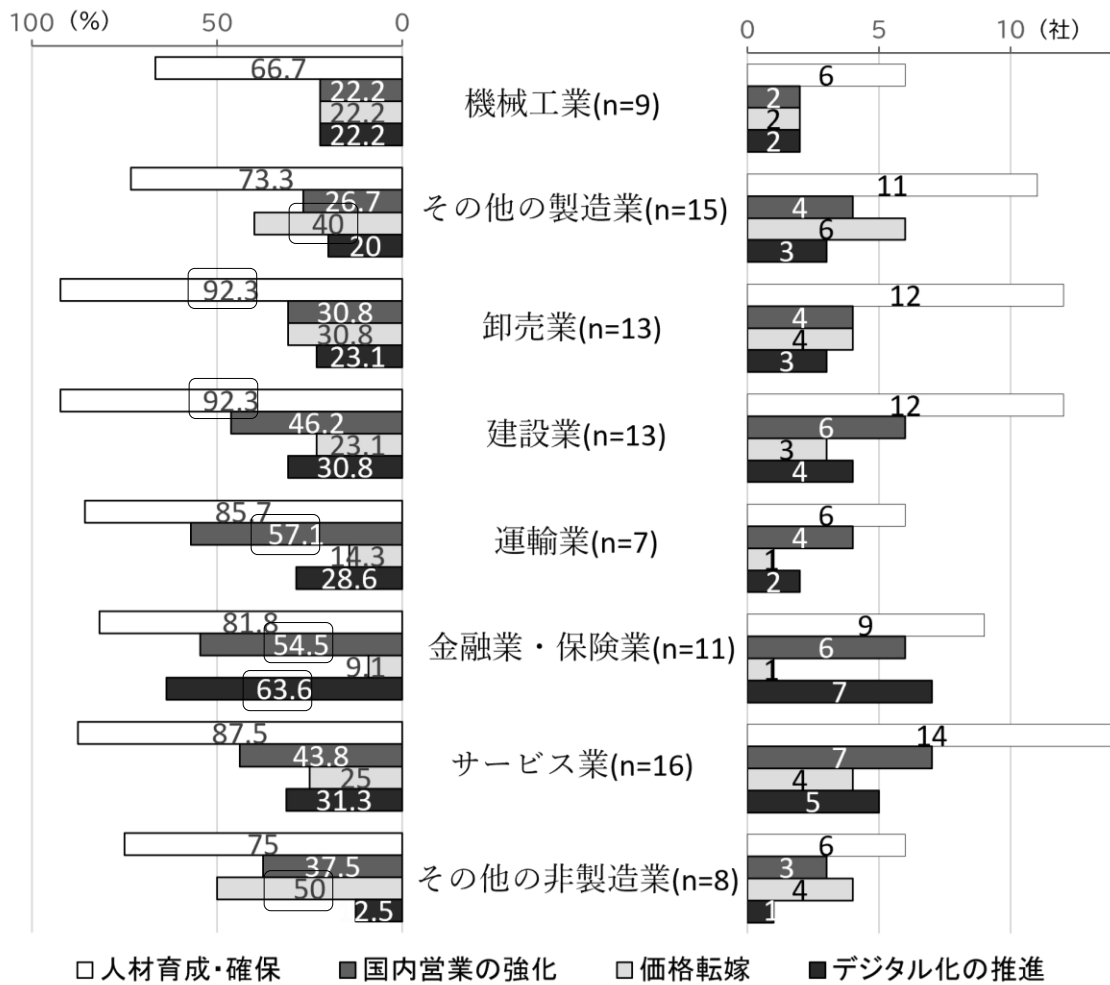
## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (5)

[総括]

図表9. 経営上の課題 (上位)



図表10. 経営上の課題 (業種別5社以上)





## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (6)

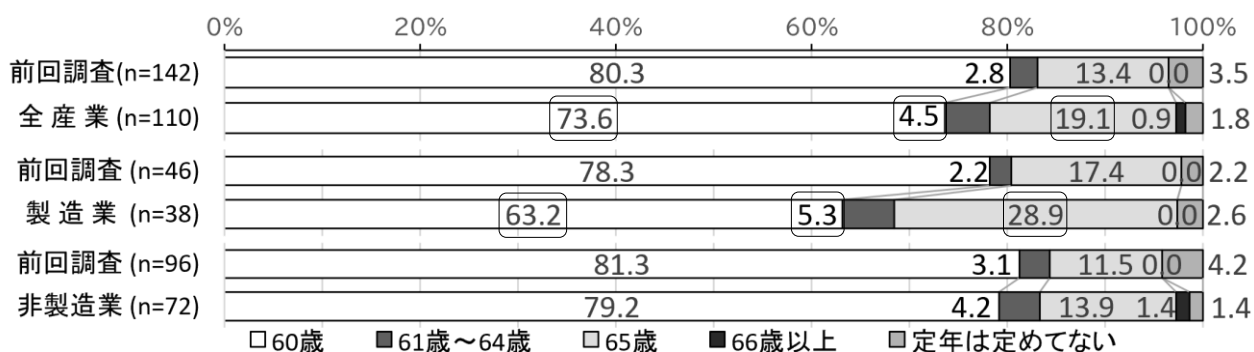
### [総括]

### 3. その他

#### 1. 高齢者 (65歳以上) 活用

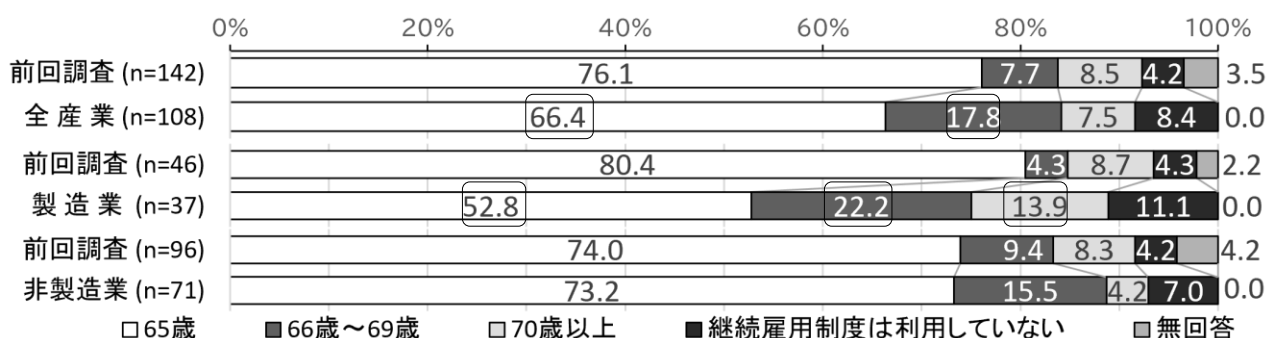
- ・ **定年年齢**は、前回調査 (2021年度下期) に比べ、全産業で「60歳」の比率が、80.3%から73.6%へ減少、「61歳～64歳」の比率は2.8%から4.5%へ増加、「65歳」の比率も13.4%から19.1%へ増加した。製造業の変化は顕著で、「60歳」の比率が78.3%から63.2%へ減少、「61歳～64歳」の比率は2.2%から5.3%へ増加、「65歳」の比率も17.4%から28.9%へ増加した。(図表11)

図表 11. 定年年齢



- ・ **定年後の継続雇用制度**については、「65歳」の比率が76.1%から66.4%へ減少、「66歳～69歳」の比率は7.7%から17.8%へ増加した。製造業の変化は顕著で、「65歳」の比率が80.4%から52.8%へ減少、「66歳～69歳」の比率は4.3%から22.2%へ増加、「70歳」の比率も8.7%から13.9%へ増加した。(図表12)

図表 12. 定年後の継続雇用制度



#### 2. 外国人採用・活用

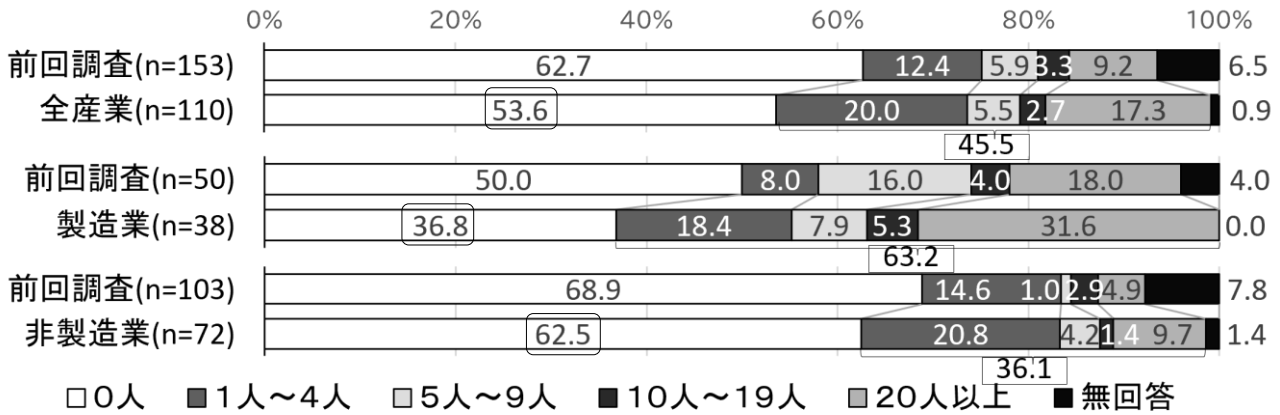
- ・ **外国人の人数**は、前回調査 (2018年度上期) に比べ、全産業で「0人」の比率が62.7%から53.6%へ減少、「1人以上」の比率は30.8%から45.5%増加した。製造業の変化は顕著で、「0人」の比率が50.0%から36.8%へ減少、「1人以上」の比率は46.0%から63.2%増加した。非製造業でも「0人」の比率が68.9%から62.5%へ減少、「1人以上」の比率は23.4%から36.1%増加した。(図表13)

次葉へ

## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (7)

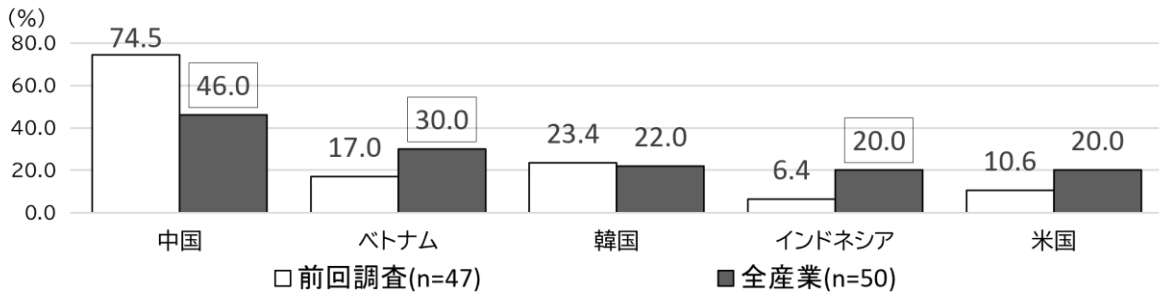
### [総括]

図表 13.外国人の人数



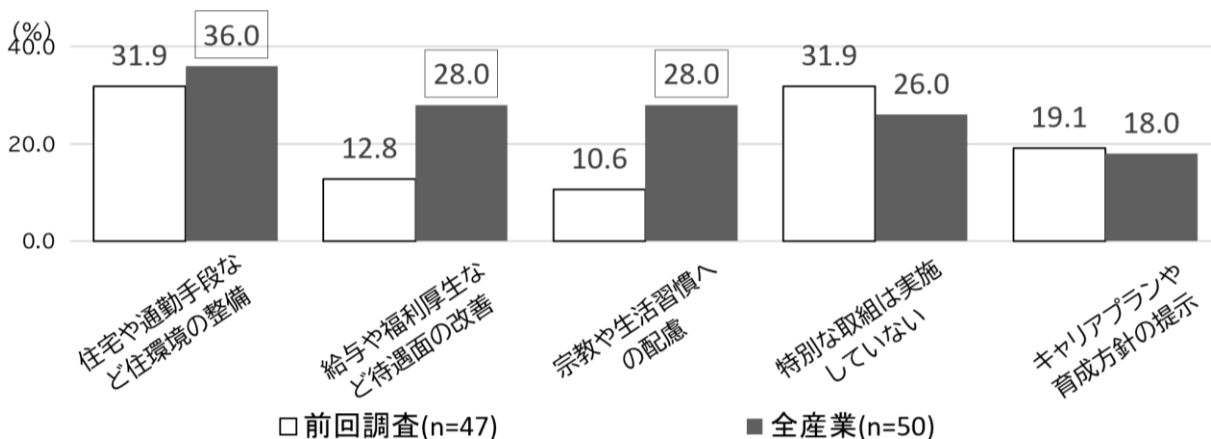
・外国人の出身国（地域）は、全産業で「中国」の比率が74.5%から46.0%へ減少、「ベトナム」の比率は17.0%から30.0%へ、「インドネシア」の比率は6.4%から20.0%へそれぞれ増加した。（図表 14）

図表 14. 外国人従業員の出身国（地域）



・外国人の定着を図るための取り組みは、全産業で、「特別な取組は実施していない」が31.9%から26.0%へ減少、「住宅や通勤手段など住環境の整備」の比率は31.9%から36.0%へ、「給与や福利厚生など待遇面の改善」の比率は12.8%から28.0%へ「宗教や生活習慣への配慮」の比率は、10.6%から28.0%へそれぞれ増加した。（図表 15）

図表 15. 外国人定着の取り組み

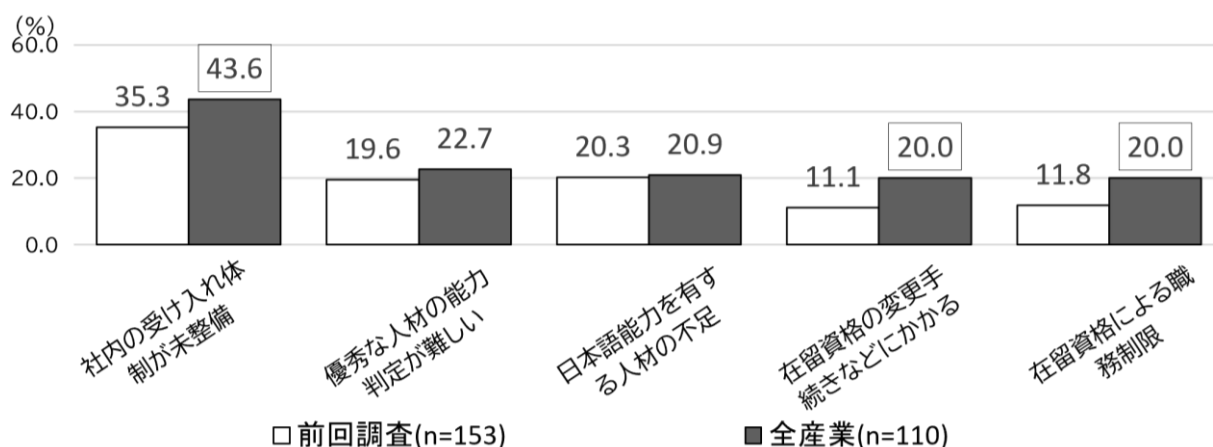


## Ⅱ. アンケート調査 結果概要（8）

### 〔総括〕

- 外国人（留学生含む）の採用・活用にあたっての障壁・課題は、全産業で、「社内の受け入れ体制が未整備」が35.3%から43.6%へ上がり、最も回答が多かった。「在留資格の変更手続きなどにかかる負担」の比率は11.1%から20.0%へ、「在留資格による職務制限」の比率は11.8%から20.0%へ増加した。（図表16）

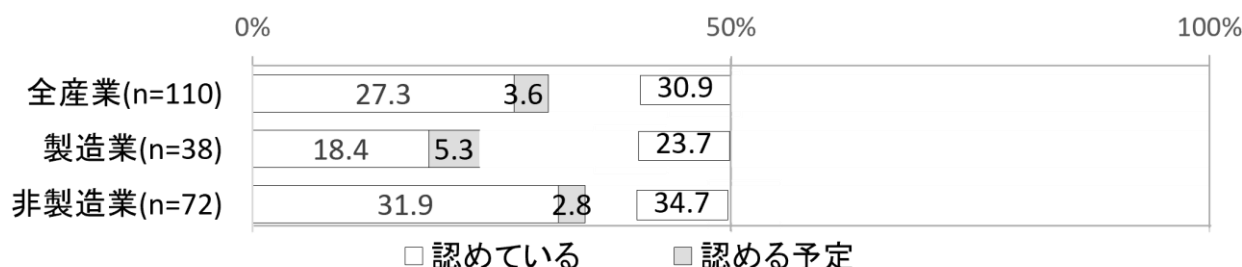
図表 16. 外国人採用・活用の障壁・課題



### 3. 副業・兼業

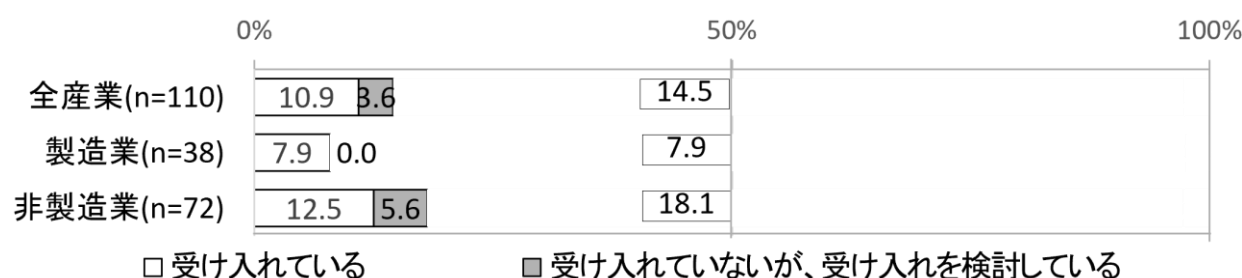
- （社外への送り出し）社員の副業・兼業について、「認めている」「認める予定」が併せて、全産業で30.9%（34社/110社）、製造業で23.7%（9社/38社）、非製造業で34.7%（25社/72社）。（図表17）

図表 17. 副業・兼業の容認（送り出し）



- （社外からの受け入れ）社員の副業・兼業について、「受け入れている」「受け入れているが、受け入れを検討している」が併せて、全産業で14.5%（16社/110社）、製造業で7.9%（3社/38社）、非製造業で18.1%（13社/72社）。（図表18）

図表 18. 副業・兼業の容認（受け入れ）

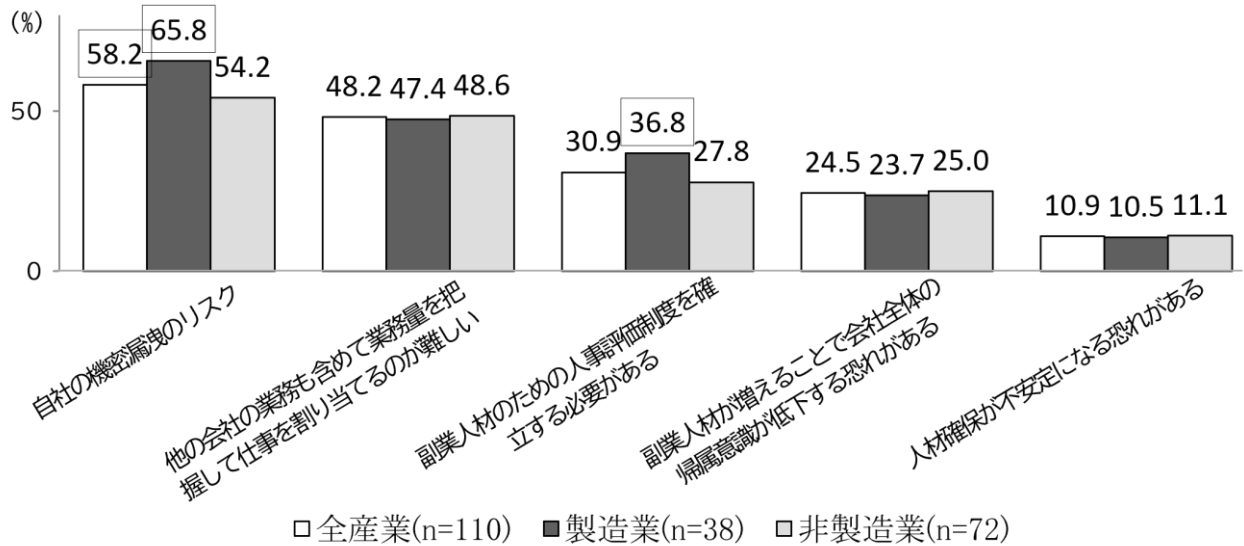


## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (9)

### [総括]

- ・副業・兼業（受け入れ）の課題は、全産業で「自社の機密漏洩のリスク」が58.2%と最多。製造業で「副業・兼業人材のための人事評価制度を確立する必要がある」は36.8%、非製造業は27.8%。いずれの項目も業種の差は小さい。（図表 19）

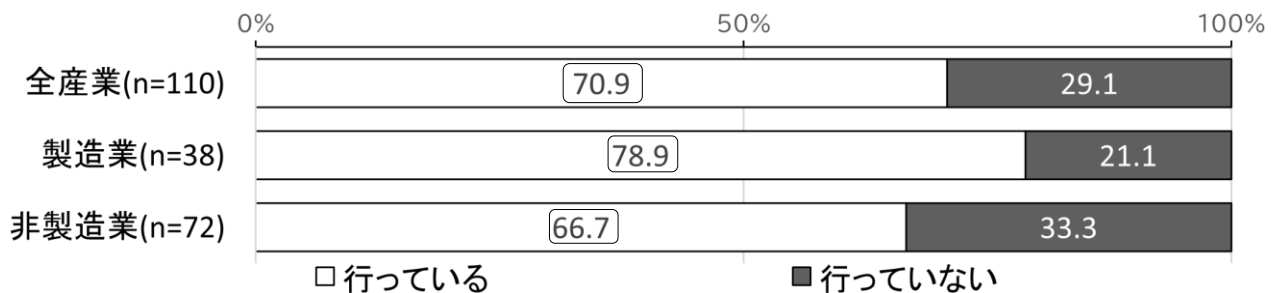
図表 19. 副業・兼業（受け入れ）の課題



### 4.カーボンニュートラル（CN）

- ・CNの取り組みについて、「行っている」は全産業で70.9%。製造業は78.9%、非製造業は66.7%。（図表 20）

図表 20. CN の取り組み

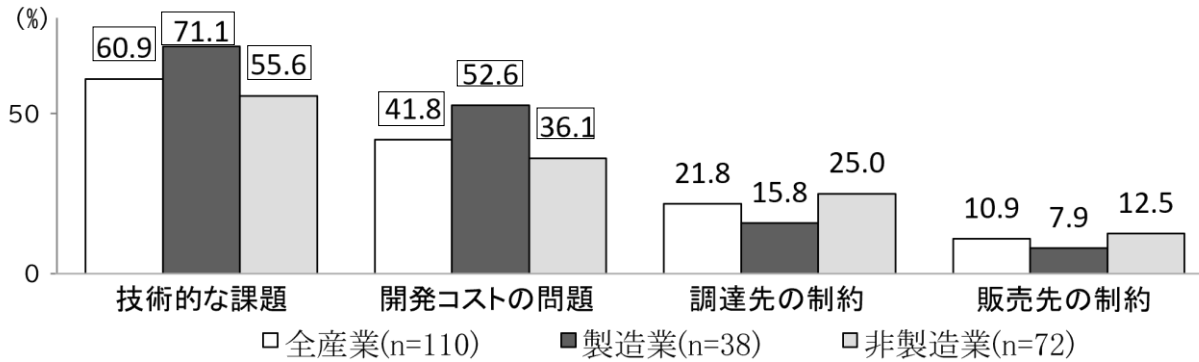


## Ⅱ. アンケート調査 結果概要 (10)

### [総括]

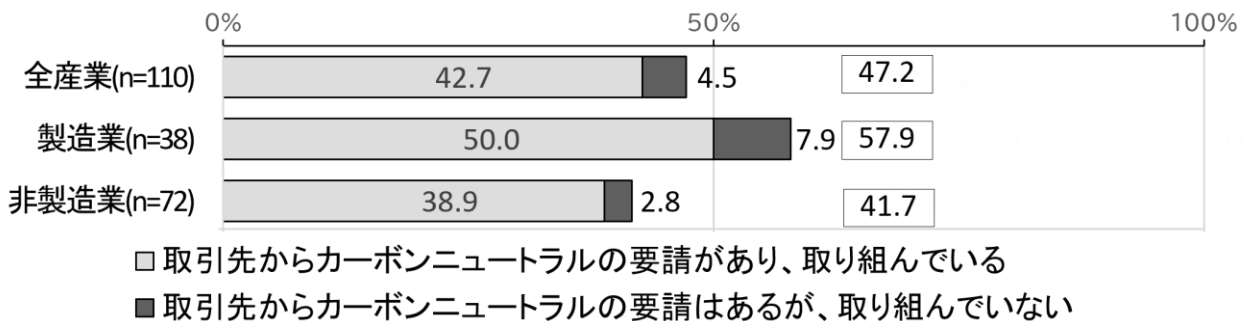
- ・ **CN実現に向けた課題**について、「技術的な課題」とする企業が多く、全産業で60.9%、製造業で71.1%、非製造業で55.6%。「開発コストの課題」が次に多く、全産業で41.8%、製造業で52.6%、非製造業で36.1%。(図表 21)

図表 21.CN 実現に向けた課題



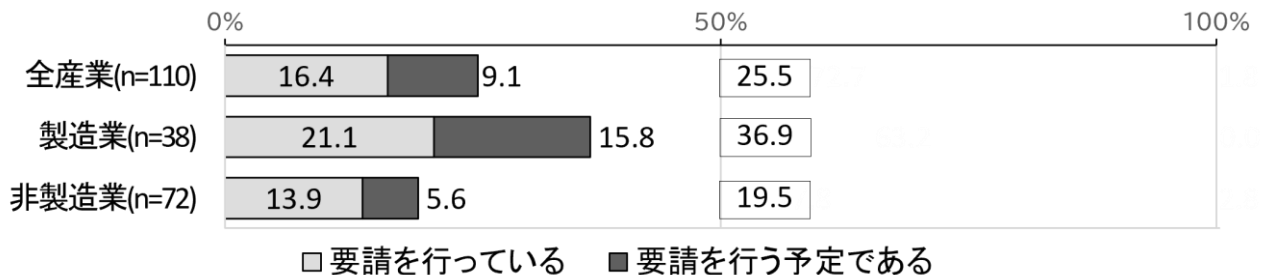
- ・ **取引先（販売先等）からのCN要請**について、「要請がある」は全産業で47.2%、製造業で57.9%、非製造業で41.7%。(図表 22)

図表 22.取引先からの CN 要請の有無



- ・ **取引先（調達先等）に対し、CNの「要請を行っている」「要請を行う予定」**が併せて、全産業で25.5%、製造業で36.9%、非製造業で19.5%。(図表 23)

図表 23.取引先への CN 要請の有無



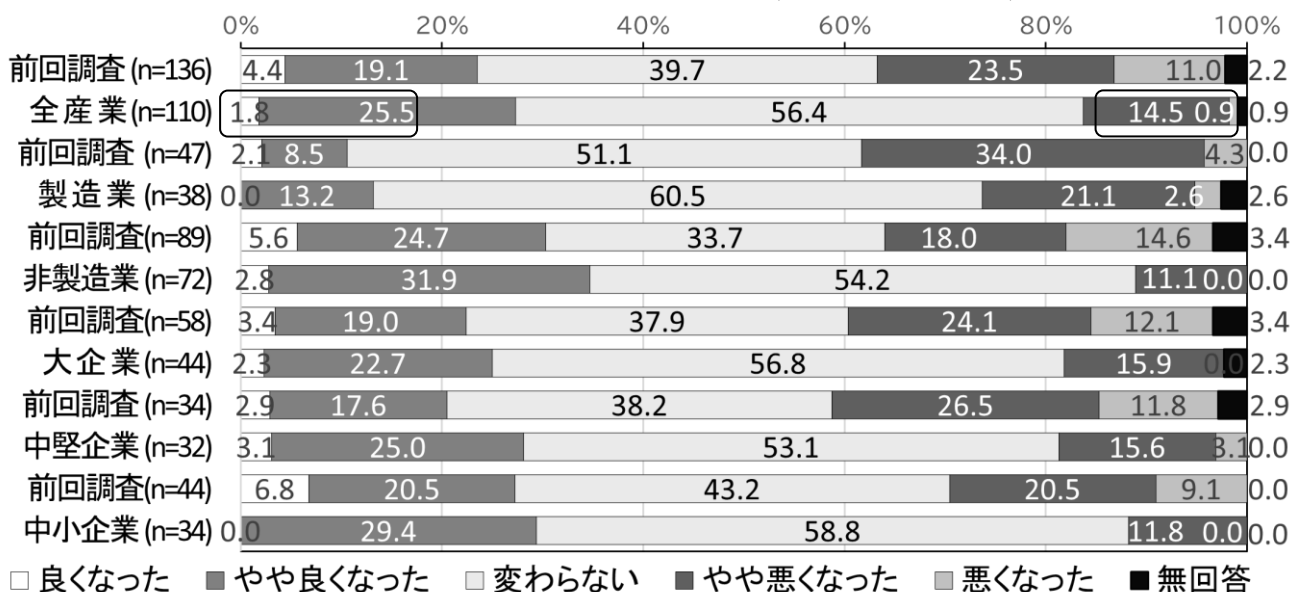
### Ⅲ. アンケート調査 結果詳細

#### 1. 北陸の景気動向

1. 北陸地域の 2024 年度上期（4 月～9 月）の景気は、2023 年度下期（10 月～3 月）に比べ、どのように変化したと思うか。（季節的要因を除外）

- ・ 2024 年度上期の景気については、2023 年度下期と比べて「良くなった」「やや良くなった」が 27.3%、「やや悪くなった」「悪くなった」の 15.4%を上回っている。「変わらない」は 56.4%。（図表 24）

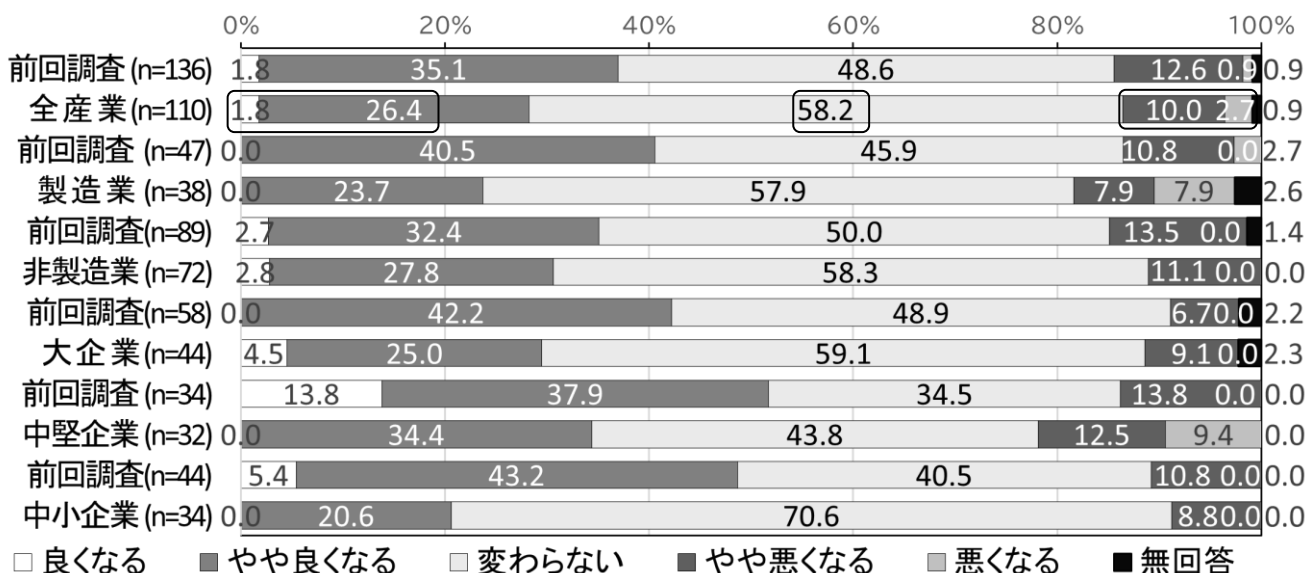
図表 24. 2024 年度上期の景気動向（2023 年度下期比）



2. 北陸地域の 2024 年度下期（10 月～3 月）の景気は、2024 年度上期（4 月～9 月）に比べ、どのように変化すると思うか。（季節的要因を除外）

- ・ 2024 年度下期の見通しについては、2024 年度上期と比べて「良くなる」「やや良くなる」が 28.2%で、「やや悪くなる」「悪くなる」12.7%を 15.5 ポイント上回っている。「変わらない」は 58.2%。（図表 25）

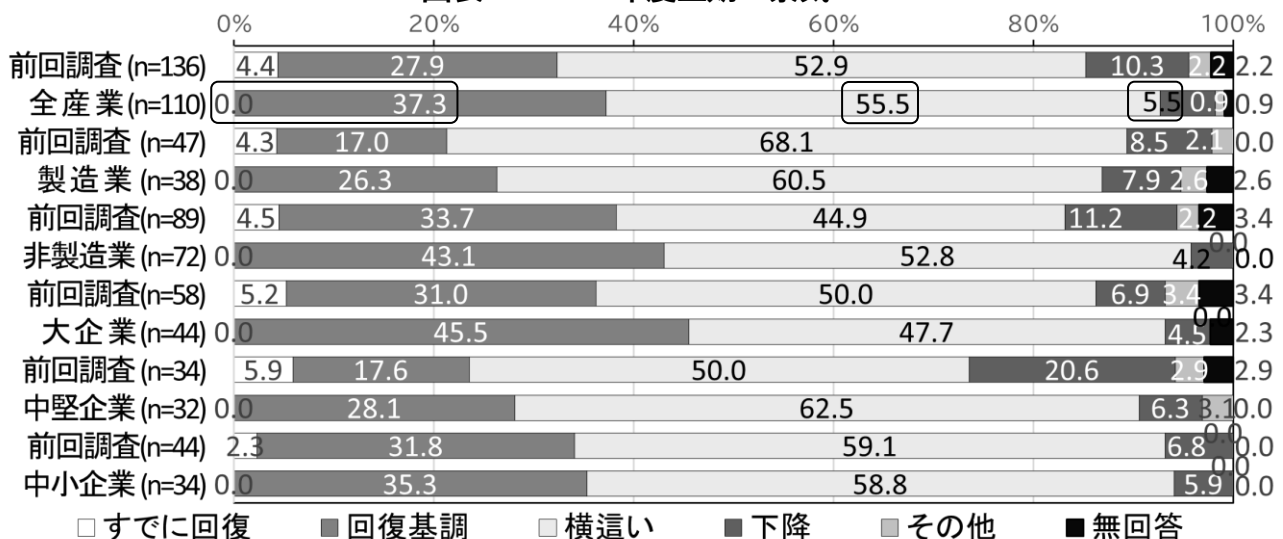
図表 25. 2024 年度下期の景気判断と見通し



### 3. 2024 年度上期（4 月～9 月）の北陸地域の景気は、どの局面にあると思うか。

- ・2024 年度上期の景気について、「すでに回復」「回復基調」は 37.3% で前回より若干増加（2023 年度下期：32.3%）。一方、「横ばい」は 55.5%（前回：52.9%）、「下降」が 5.5%（前回 10.3%）。（図表 26）

図表 26. 2024 年度上期の景気

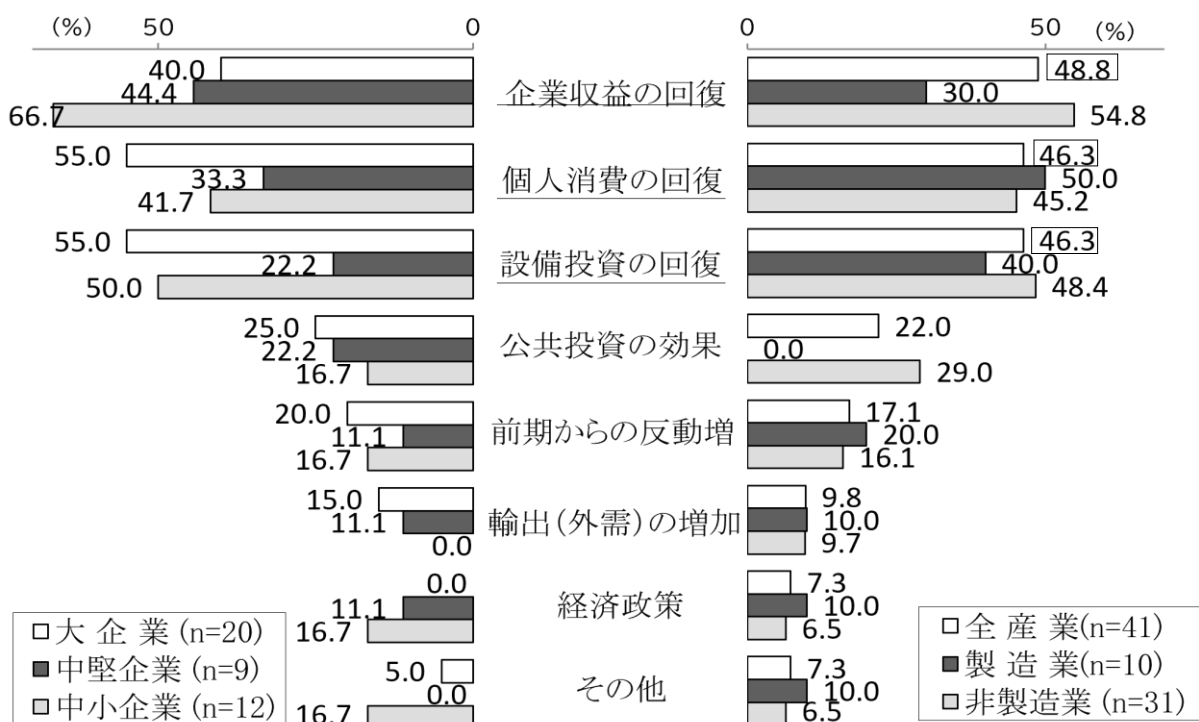


- ・その他、「能登地域では地震・豪雨の被害があり、北陸の他地域とは同じ基準で判断不可」との意見があった。

### 4. 2024 年度上期（4 月～9 月）の景気が良かった理由は何だと思うか。（複数回答可）

- ・景気が良かった理由は、「企業収益の回復」48.8%、「個人消費の回復」46.3%、「設備投資の回復」46.3%が多く、製造業は「個人消費の回復」50.0%、非製造業は「企業収益の回復」54.8%がそれぞれ最多となった。（図表 27）

図表 27. 2024 年度上期の景気が良かった理由

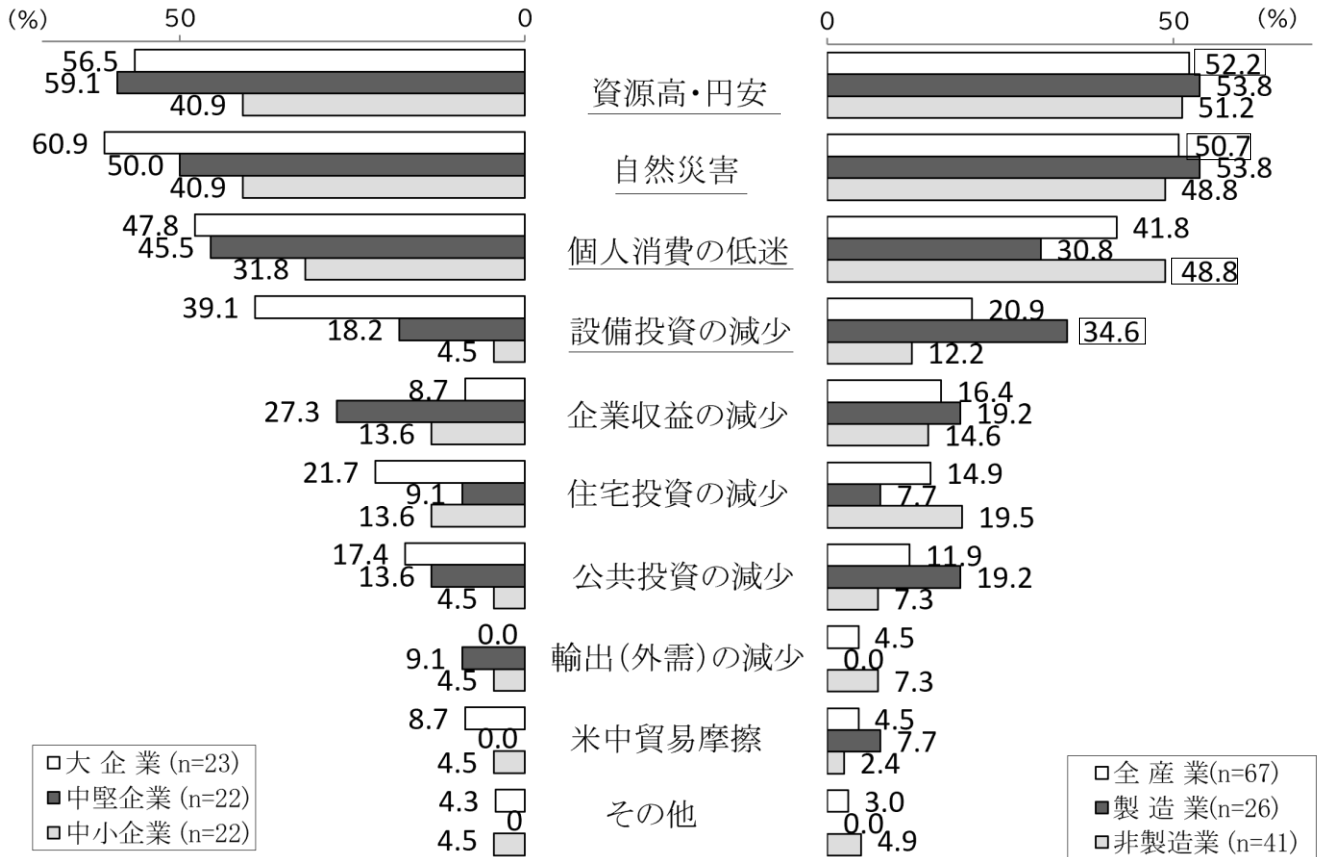


- ・その他、「新幹線延伸効果」「観光客の回復」等の意見があった。

5. 2024 年度上期（4 月～9 月）の景気が悪かった理由は何だと思うか。（複数回答可）

- ・景気が悪かった理由は、全産業で「資源高・円安の影響」52.2%、「自然災害の影響」50.7%が多く、製造業は「設備投資の減少」34.6%、非製造業は「個人消費の低迷」48.8%が続いている。（図表 28）

図表 28. 2024 年度上期の景気が悪かった理由  
(景気が「横這い」「下降」と回答した企業)

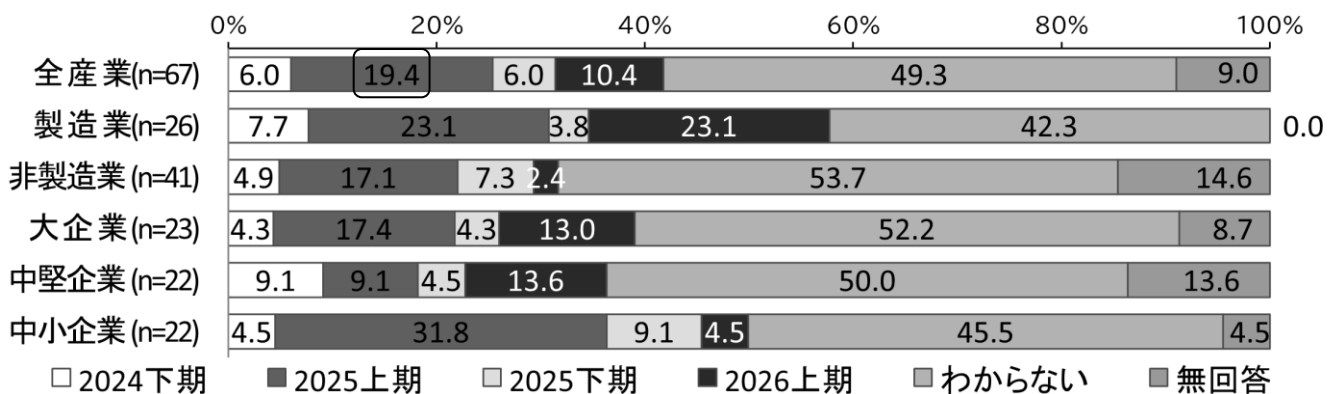


- ・「新型コロナ」の回答は無かった。
- ・その他、「物価高による消費行動の抑制」「復興対策の遅れ」との意見があった。

6. 北陸地域の景気が回復に転じる時期はいつ頃と予想するか。

- ・2024 年度上期の景気が「横這い」「下降」とした企業に対し、今後回復に転じると予想される時期について尋ねたところ、「2025 年度上期」が 19.4%と最多になっている。（図表 29）

図表 29. 北陸地域の景気が回復に転じる時期  
(景気が「横這い」「下降」と回答した企業)



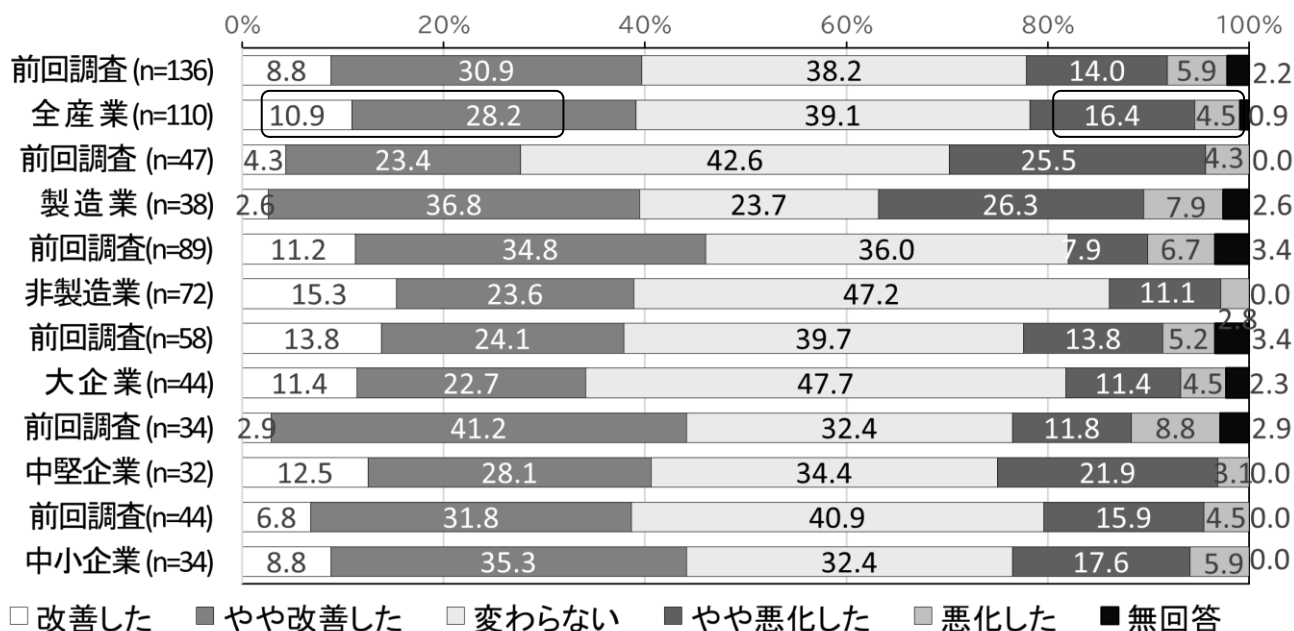


## 2. 会員企業の業績

### 1. 貴社の2024年度上期（4月～9月）の業績は、2023年度下期（10月～3月）に比べ、どのように変化したか。（季節的要因を除外）

- ・2024年度上期の業績については、2023年度下期と比べて「改善した」「やや改善した」が39.1%で、「やや悪化した」「悪化した」(20.9%)を18.2ポイント上回っている。「変わらない」は39.1%。（図表30）

図表 30. 2024 年度上期の業績（2023 年度下期比）

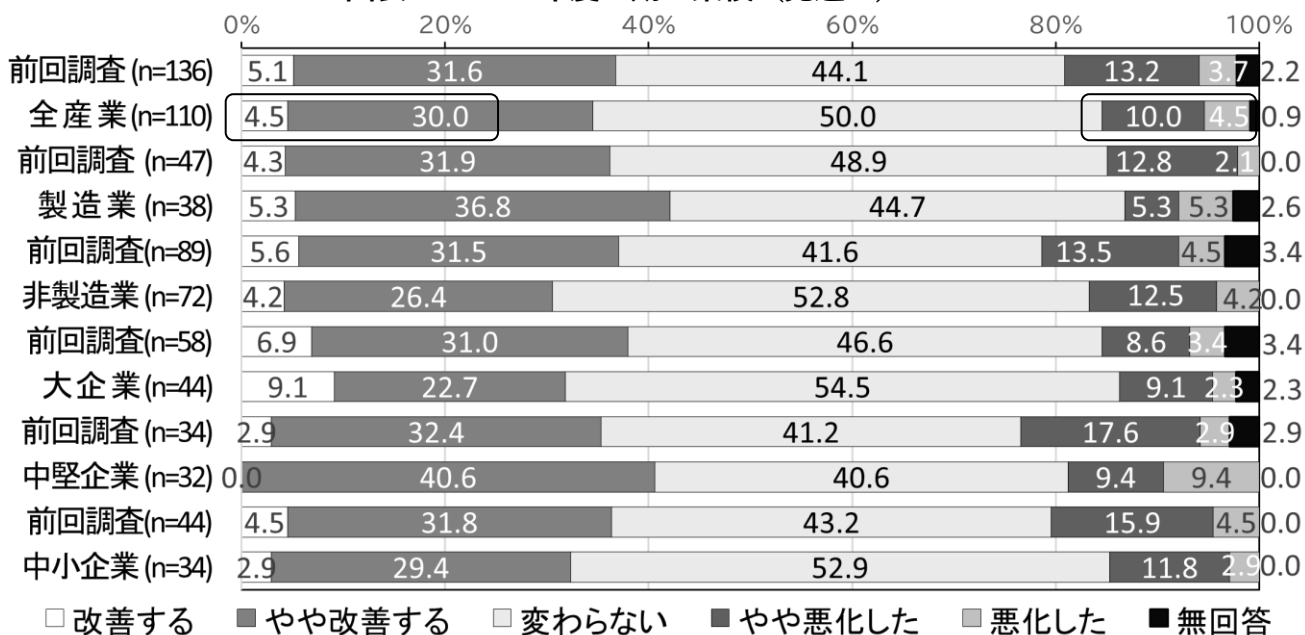


### 2. 貴社の2024年度下期（10月～3月）の業績は、2024年度上期（4月～9月）に比べ、どのように変化すると思うか。（季節的要因を除外）

- ・2024年度下期の業績見通しについては、「改善する」「やや改善する」34.5%が、「やや悪化する」「悪化する」14.5%を20.0ポイント上回っている。「変わらない」は50.0%。

（図表31）

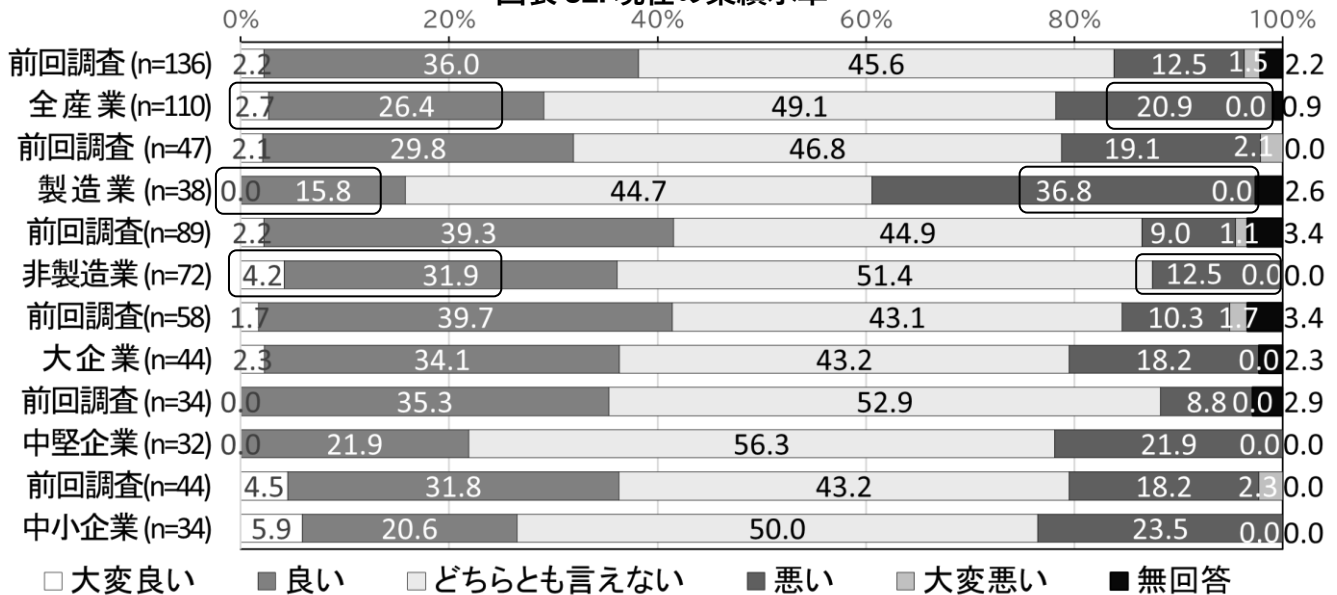
図表 31. 2024 年度上期の業績（見通し）



### 3. 現在の貴社の業績についてどう思うか。

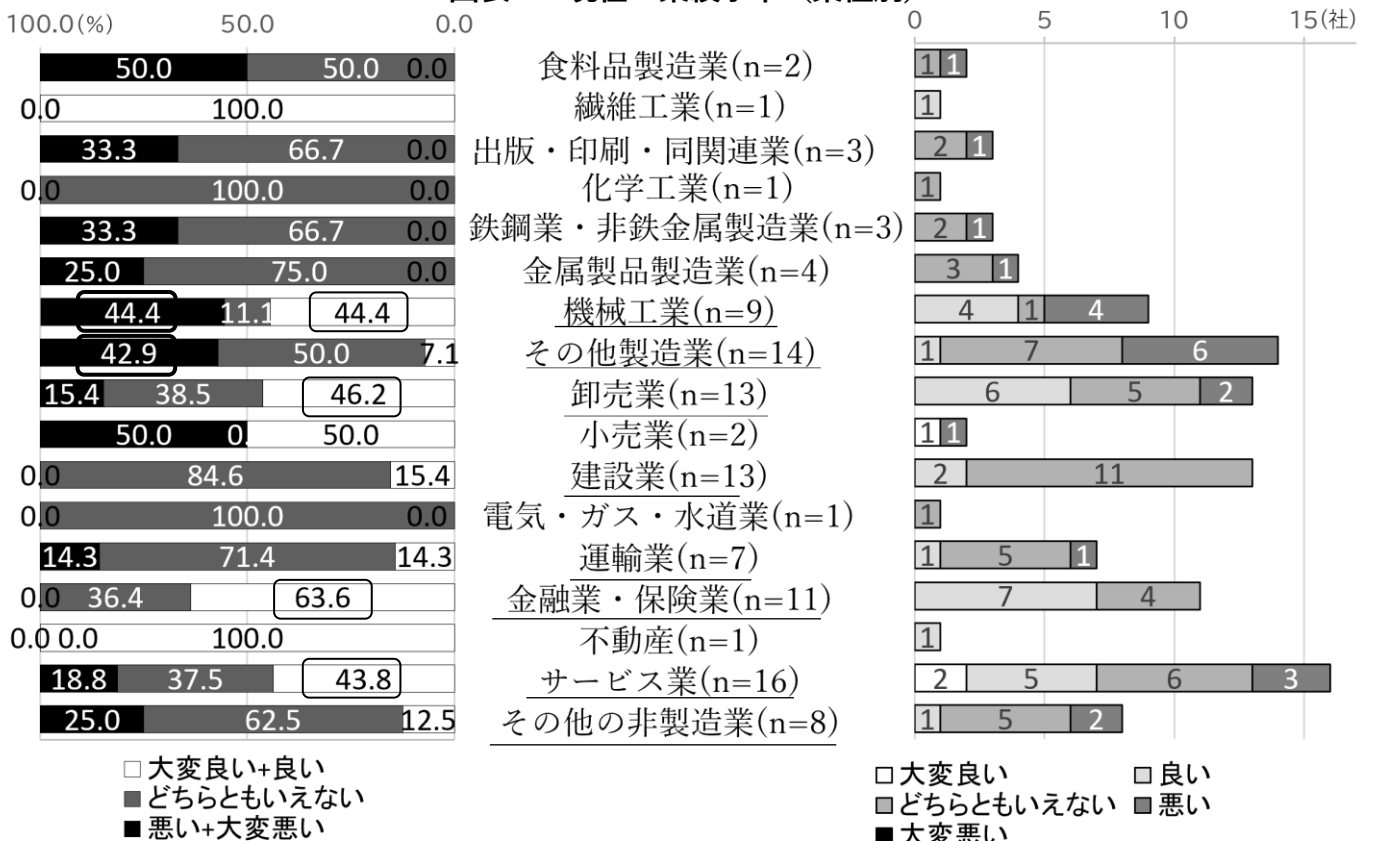
- ・2024年度上期の業績については、「大変良い」「良い」29.1%が2023年度下期38.2%に比べて減少した。「悪い」「大変悪い」は20.9%（前回14.0%）。
- ・業種別では、製造業で「大変良い」「良い」が15.8%（2023年度下期：31.9%）、「大変悪い」「悪い」が36.8%（21.2%）、非製造業では「大変良い」「良い」が35.1%（41.5%）、「大変悪い」「悪い」が12.5%（10.1%）。（図表32）

図表 32. 現在の業績水準



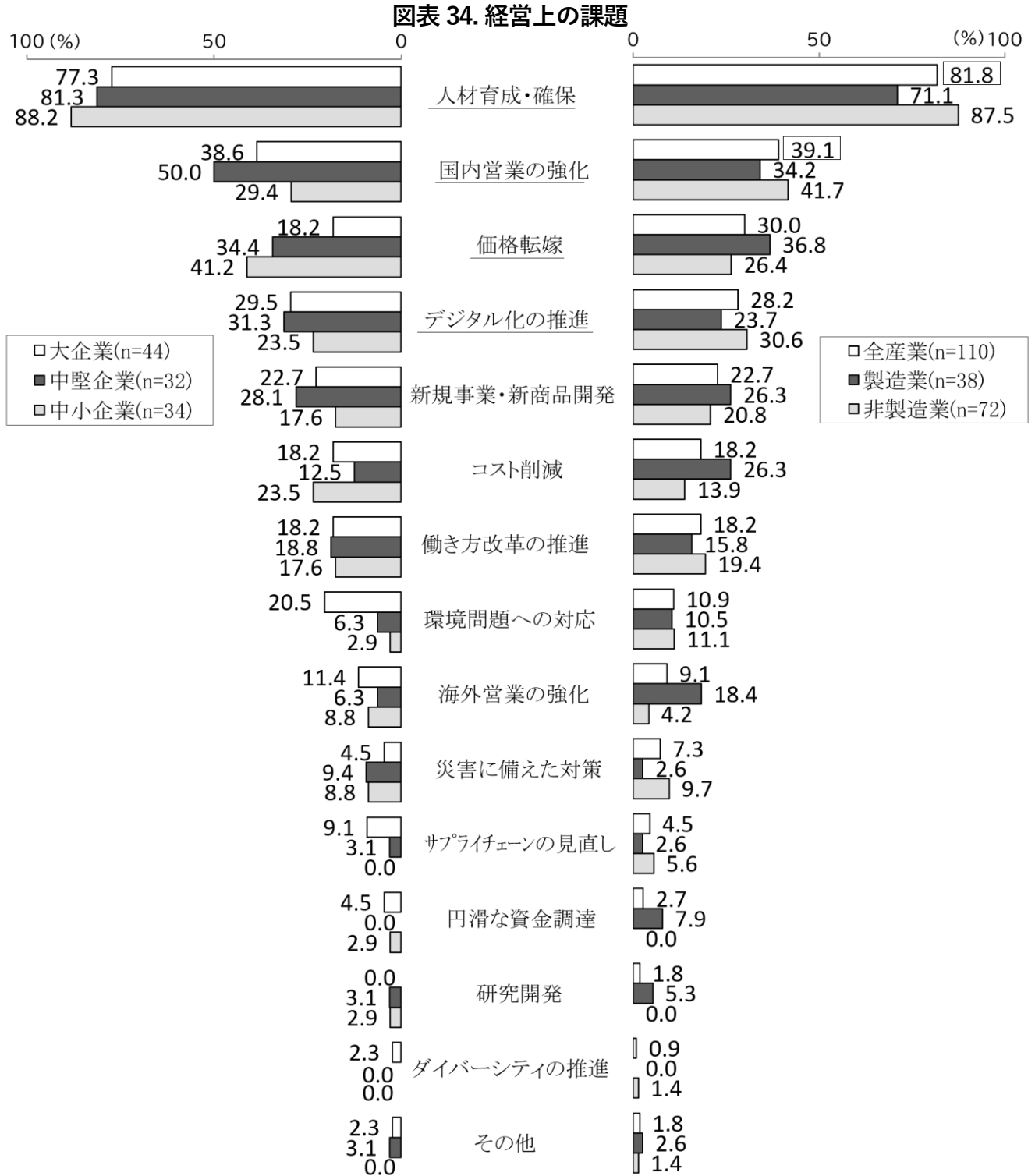
- ・業種別（5社以上）で「大変良い」「良い」が多かったのは、金融業・保険業 63.6%（7社/11社）、卸売業 46.2%（6社/13社）、機械工業 44.4%（4社/9社）、サービス業 43.8%（7社/16社）、「悪い」「大変悪い」が多かったのは、機械工業 44.4%（4社/9社）その他の非製造業 42.9%（6社/14社）。（図表33）

図表 33. 現在の業績水準（業種別）



4. 貴社にとっての経営上の課題は何か。＜該当するものを3つまで＞

- ・ 経営上の課題は全産業で、「人材育成・確保」81.8%が最も多く、「国内営業の強化」39.1%、「価格転嫁」30.0%が続いている。(2023年度下期は、「人材育成・確保」79.4%、「国内営業の強化」34.6%、「新規事業・新商品開発」29.4%)
  - ・ 業種別では、「人材育成・確保」に次ぐ課題として、製造業で「価格転嫁」36.8%、「国内営業の強化」34.2%、非製造業で「国内営業の強化」41.7%、「デジタル化の推進」30.6%。
- (図表 34)



- ・ 「感染症対策」の回答は無かった。
- ・ その他、「情報システムの更新」「コンプライアンスの強化」の意見があった。

### 3. その他

#### [1] 高齢者（65歳以上）活用

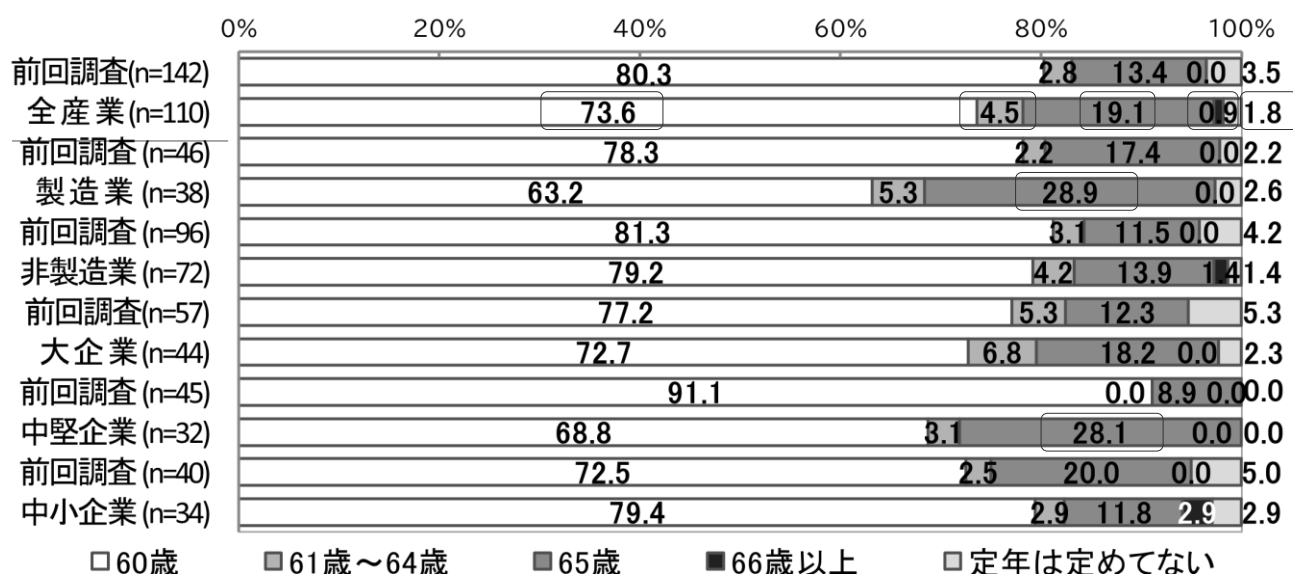
高齢者雇用安定法の経過措置が2025年3月末で終了。同年4月からは、65歳までの継続雇用制度が義務化され、働き続けたいと希望する従業員全員を、65歳まで雇用する必要がある。

##### (1) 貴社の定年年齢は何歳か。

- ・定年年齢について、全産業で「60歳」が73.6%、「61歳～64歳」が4.5%、「65歳」が19.1%、「66歳以上」が0.9%、「定年は定めていない」が1.8%。業種別では非製造業の「65歳」が28.9%と多く、規模別では中堅企業の「65歳」が28.1%と多かった。

(図表 35)

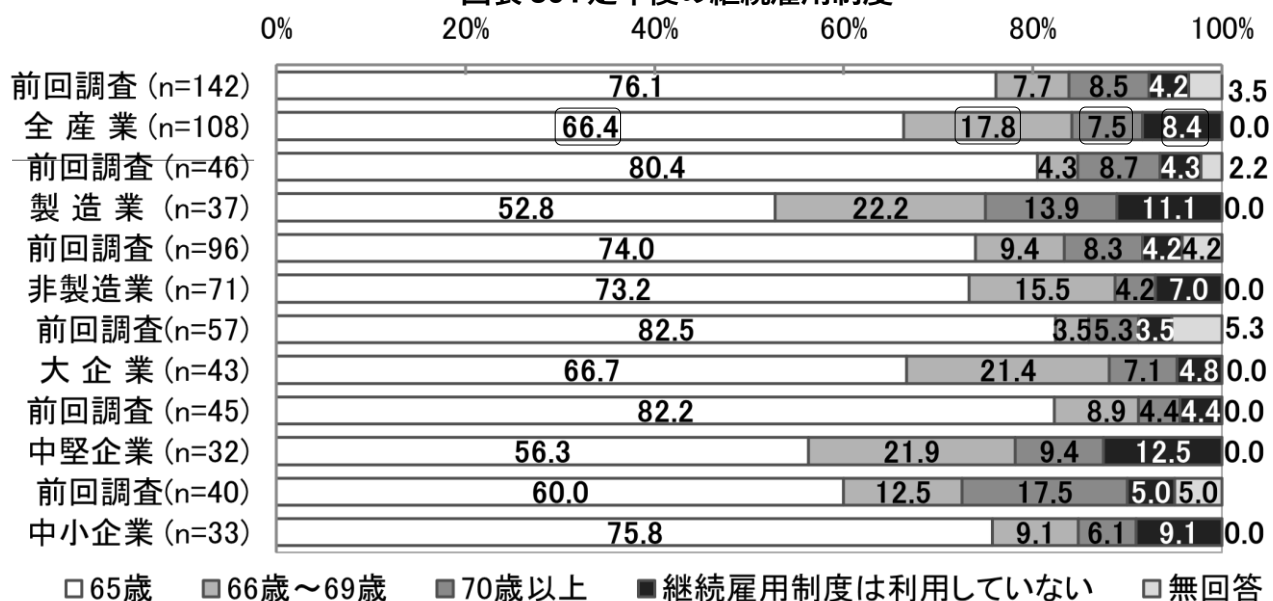
図表 35 . 定年年齢



##### (2) (1) で「60歳」「61歳～64歳」「65歳」「66歳以上」と回答した方：定年後の継続雇用制度は何歳までか。

- ・定年後の継続雇用制度について、全産業で「65歳」が66.4%、「66歳～69歳」が17.8%、「70歳以上」が7.5%、「継続雇用制度は利用していない（定年が65歳以上のため等）」が8.4%。(図表 36)

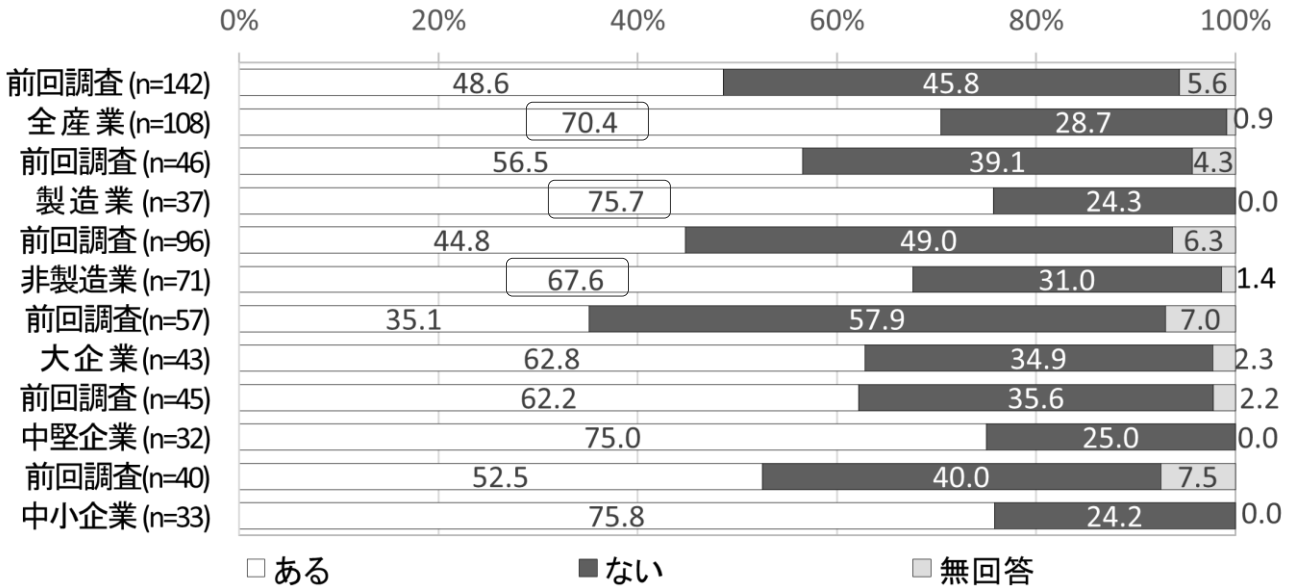
図表 36 . 定年後の継続雇用制度



(3) (1) で「60歳」「61歳～64歳」「65歳」「66歳以上」と回答した方：65歳以上の希望者を雇用する制度があるか。

・65歳以上の希望者を雇用する制度について、「ある」は全産業で70.4%、製造業が75.7%、非製造業が67.6%。(図表36)

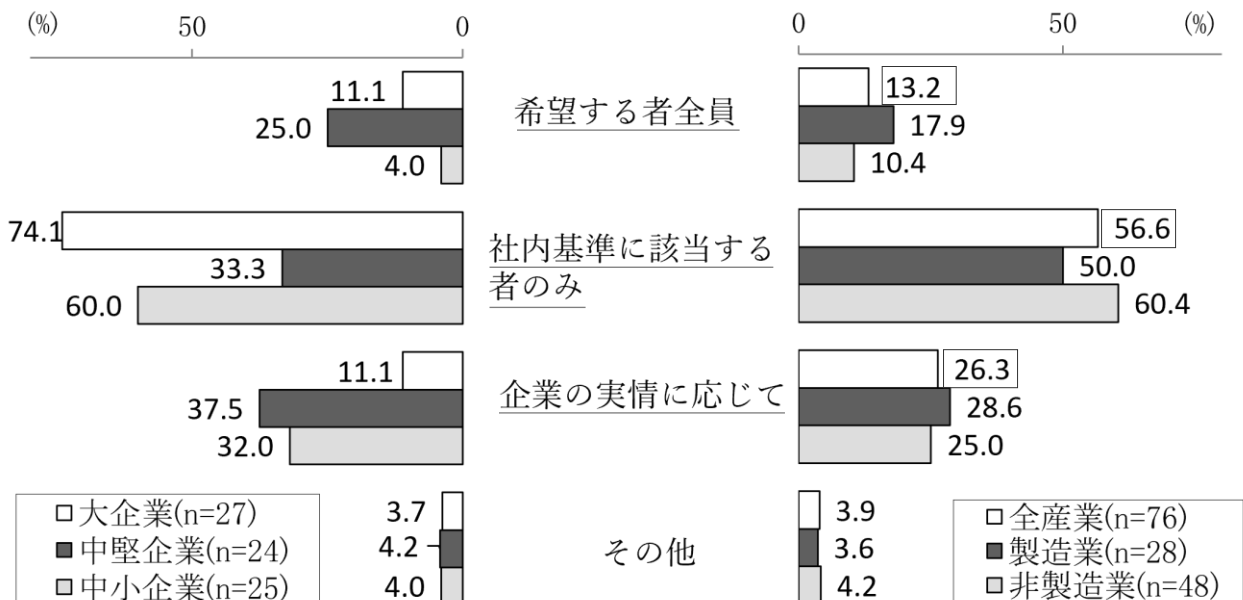
図表36. 65歳以上の希望者の雇用制度の有無



(4) (3) で「ある」と回答した方：雇用される対象者に関する基準はあるか。

・65歳以上の希望者を雇用する制度について、全産業で「希望する者全員」が13.2%、「社内基準に該当する者のみ」が56.6%、「企業の実情に応じて」が26.3%。(図表37)

図表37. 65歳以上の希望者の継続雇用の基準

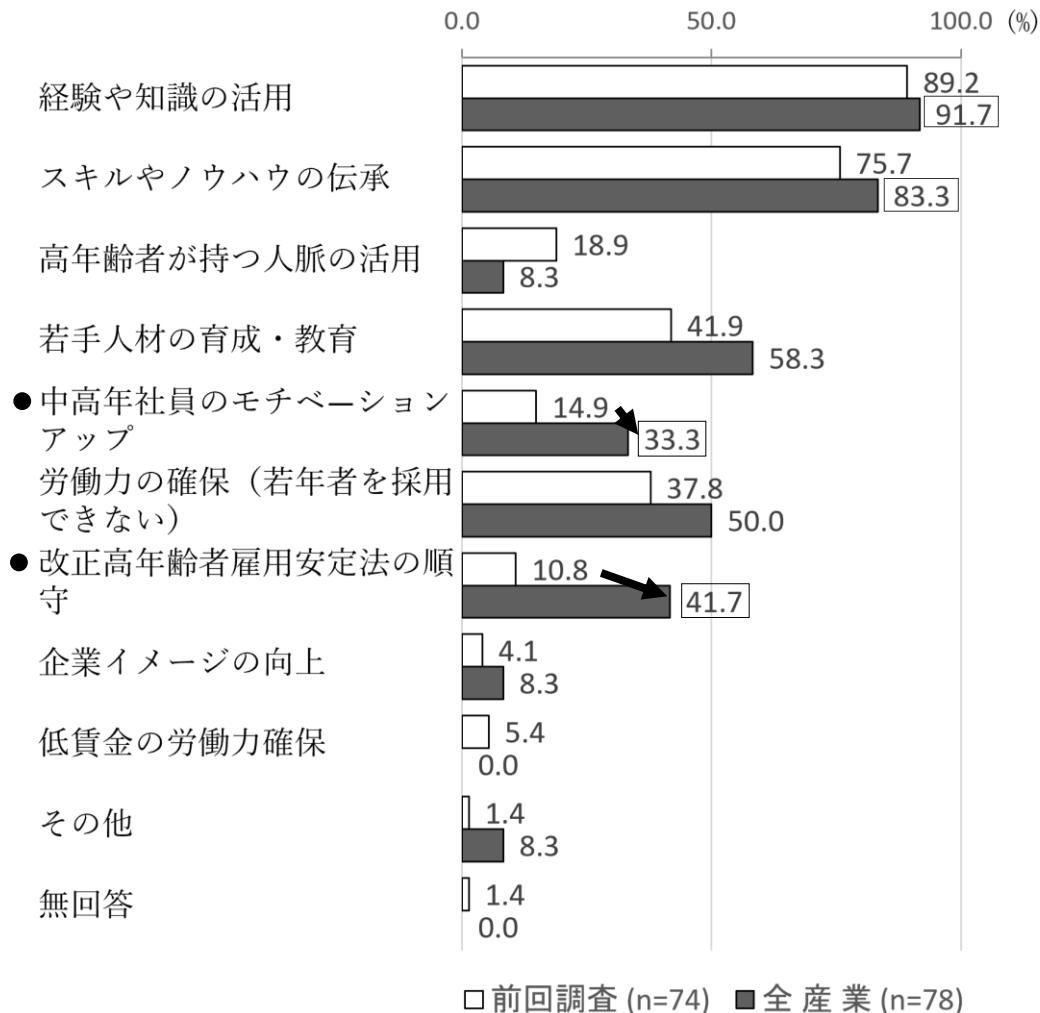


・その他、「会社から要請する者」「相互の合意を前提にパートなど有期契約」等の意見があった。

(5) (1) で「定年は定めていない」(4) で「希望する者全員」と回答した方：65歳以上の高年齢者雇用を行う目的は何か。(複数選択可)

- ・65歳以上の高年齢者雇用を行う目的について、全産業で「経験や知識の活用」が91.7%、「スキルやノウハウの伝承」が83.3%。
- ・前回調査に比べて、「改正高年齢者雇用安定法の順守」10.8%から41.7%へ、「中高年社員のモチベーションアップ」が14.9%から33.3%へ大幅に増加した。(図表38)

図表38. 65歳以上の高年齢者雇用を行う目的



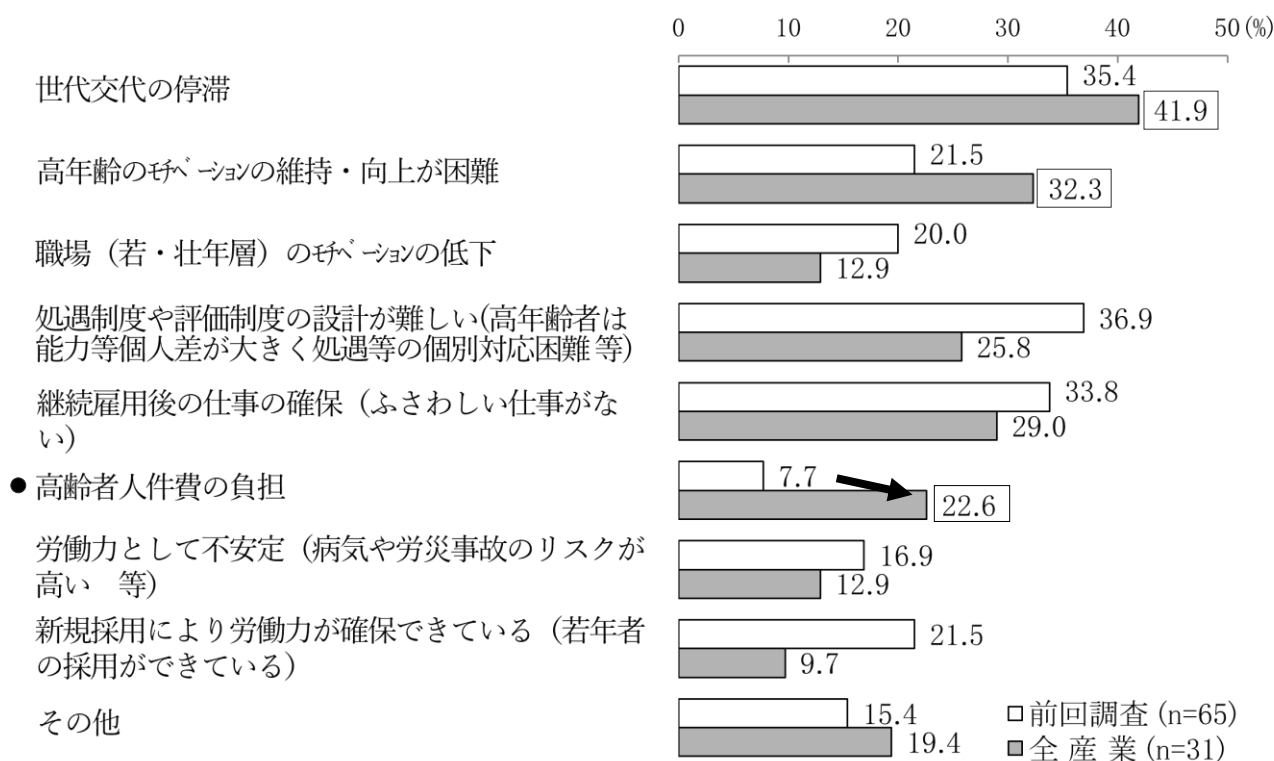
- ・その他、「人手不足」等の意見があった。

(6) (3) で「ない」と回答した方：65歳以上の高年齢者雇用を行わない理由は何か。(複数選択可)

- ・65歳以上の高年齢者雇用を行わない理由について、全産業で「世代交代の停滞」が41.9%、「高年齢のモチベーションの維持・向上が困難」が32.3%。前回調査より「高年齢者人件費の負担」が7.7%から22.6%へ大幅に増加した。(図表39)
- ・その他、「労使で検討中」「年金の受給開始年齢が今後引き上がることがあれば、65歳以降の雇用を検討する」等の意見があった。

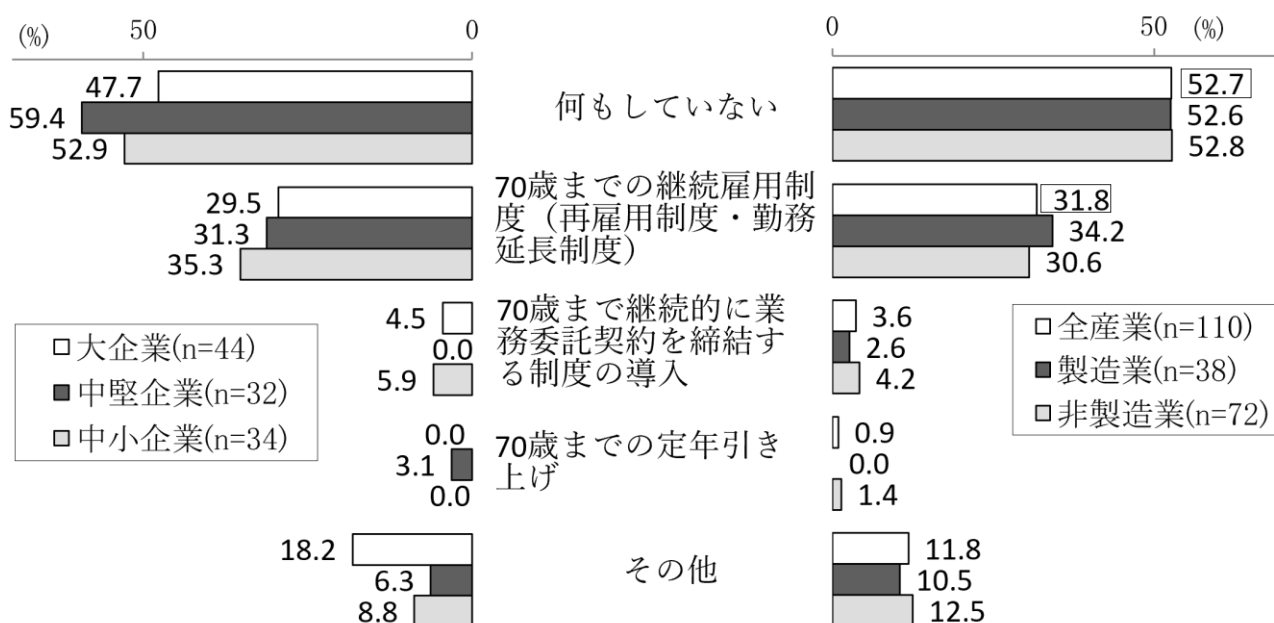
次葉へ

図表 39 . 65 歳以上の高齢者雇用を行わない理由



(7) 2021年4月に改正高齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったが、同法施行に関してどのような対応をしたか。(複数選択可)  
 ・70歳までの就業確保措置を講じる「努力義務」への対応について、全産業で「何もしていない」が52.7%、「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）」が31.8%。  
 (図表 40)

図表 40 . 70 歳までの就業確保措置への対応

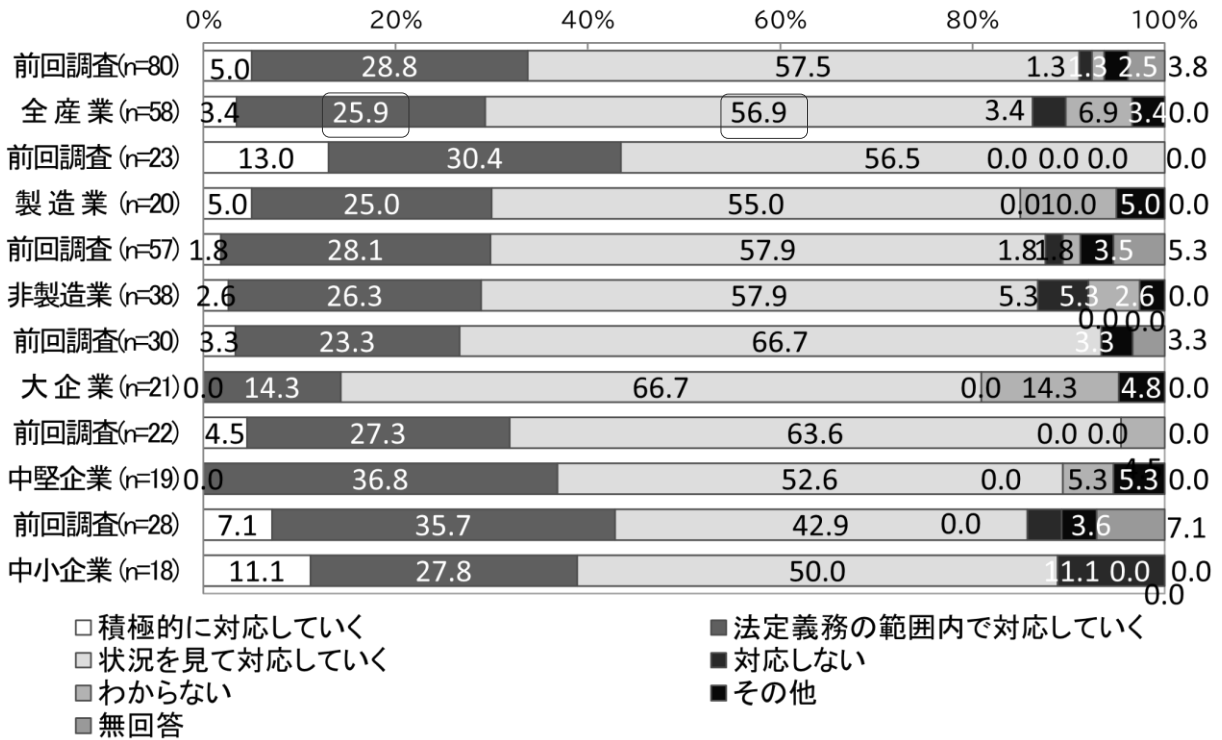


- ・「定年制の廃止」「70歳まで継続的に社会貢献活動の事業に従事できる制度の導入」の回答は無かった。
- ・その他、「労使で検討中」「経営コンサル会社に相談中」等の意見があった。

(8) (7) で「何もしていない」と回答した方：高年齢者雇用についてどのように対応するか。

- ・70歳までの就業確保措置を講じる「努力義務」への対応について、全産業で「状況を見て対応していく」が56.9%、「法定義務の範囲内で対応していく」が25.9%。(図表41)

図表41. 70歳までの就業確保措置への対応



- ・その他、「年金の受給開始年齢が今後引き上がることがあれば、65歳以降の雇用を検討」等の意見があった。

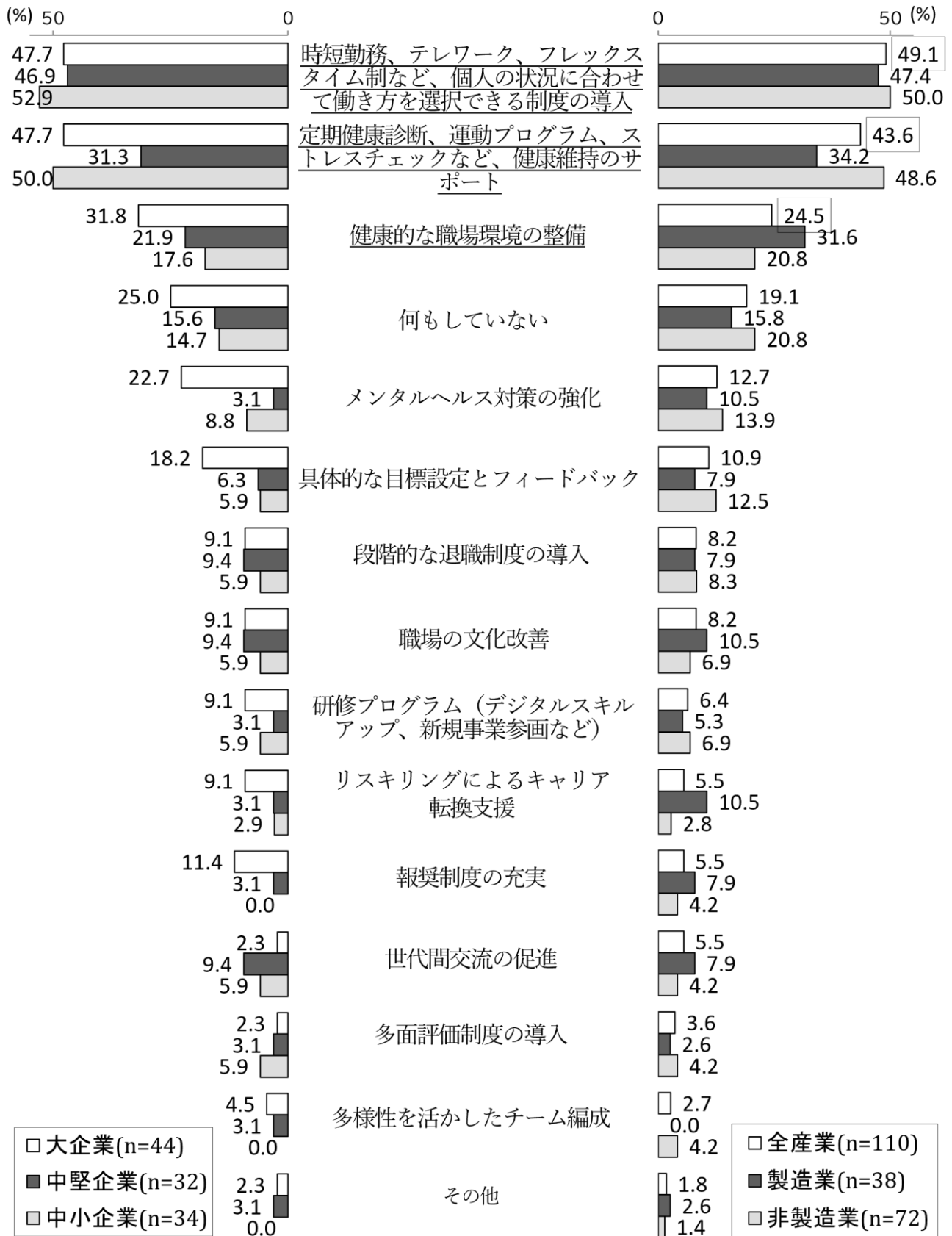
(9) 高年齢者雇用の促進にあたって重要な「高年齢社員の戦力化」のために実施していることはあるか（複数選択可）。

- ・高年齢社員の戦力化のために実施していることは、「時短勤務、テレワーク、フレックスタイム制など、個人の状況に合わせて働き方を選択できる制度の導入」が49.1%、「定期健康診断、運動プログラム、ストレスチェックなど、健康維持のサポート」が43.6%、「健康的な職場環境の整備」が24.5%。(図表42)

次葉へ



図表 42. 高齢社員の戦力化のために実施していること

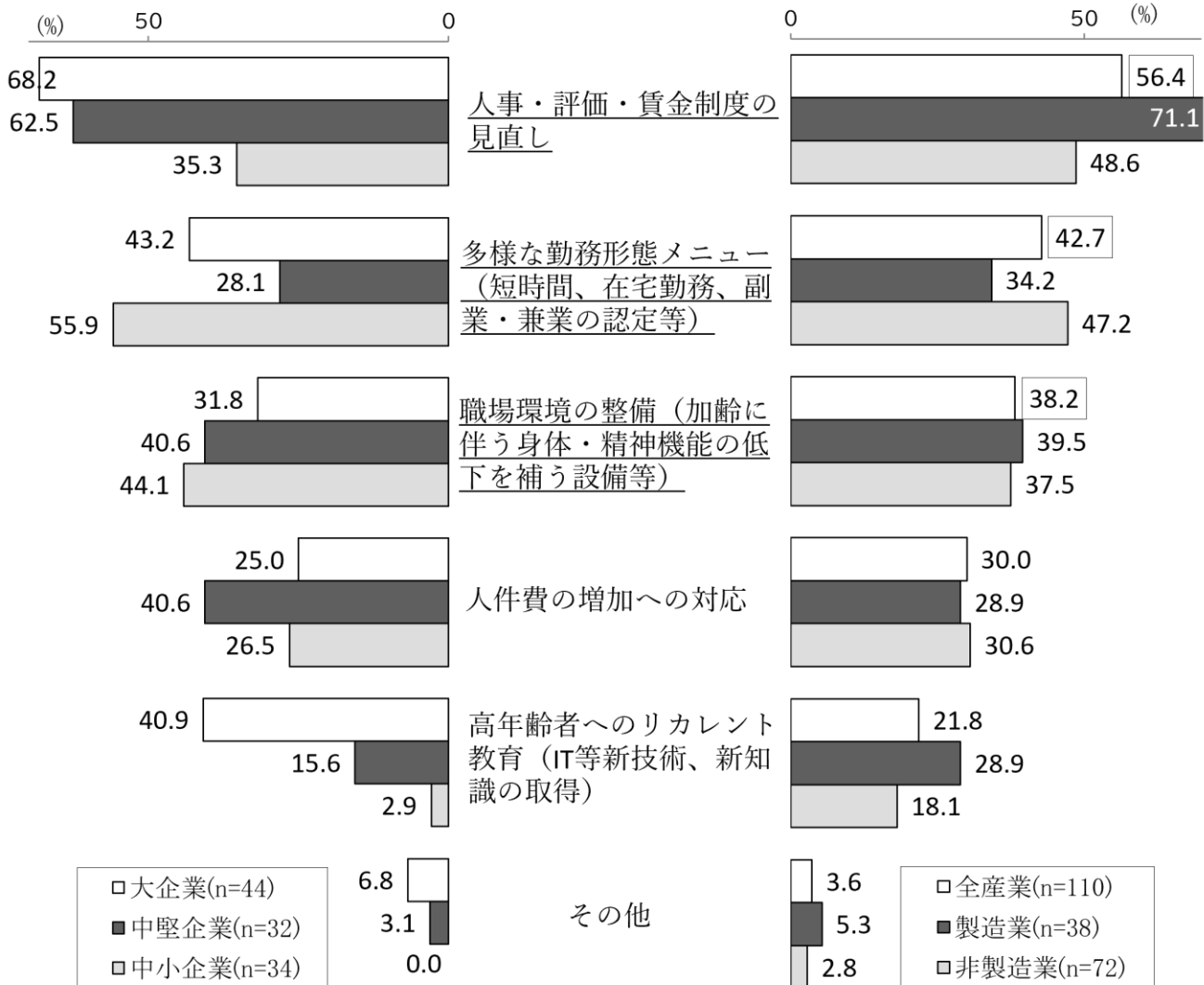


・その他、「本人の体力、取得資格等に応じた新しい業務、作業の検討」等の意見があった。

(10). 高齢者雇用を行う上で、必要なことは何か。(複数選択可)

- ・高齢者雇用を行う上で必要なことは、全産業で「人事・評価・賃金制度の見直し」が56.4%、「多様な勤務形態メニュー（短時間、在宅勤務、副業・兼業の認定等）」が42.7%、「職場環境の整備（加齢に伴う身体・精神機能の低下を補う設備等）」が38.2%。(図表 43)

図表 43. 高齢者雇用を行う上で必要なこと



- ・その他、「発想の転換（DE&I 偏重のバランス化）」「モチベーションの向上策、若手社員との協働」等の意見があった。

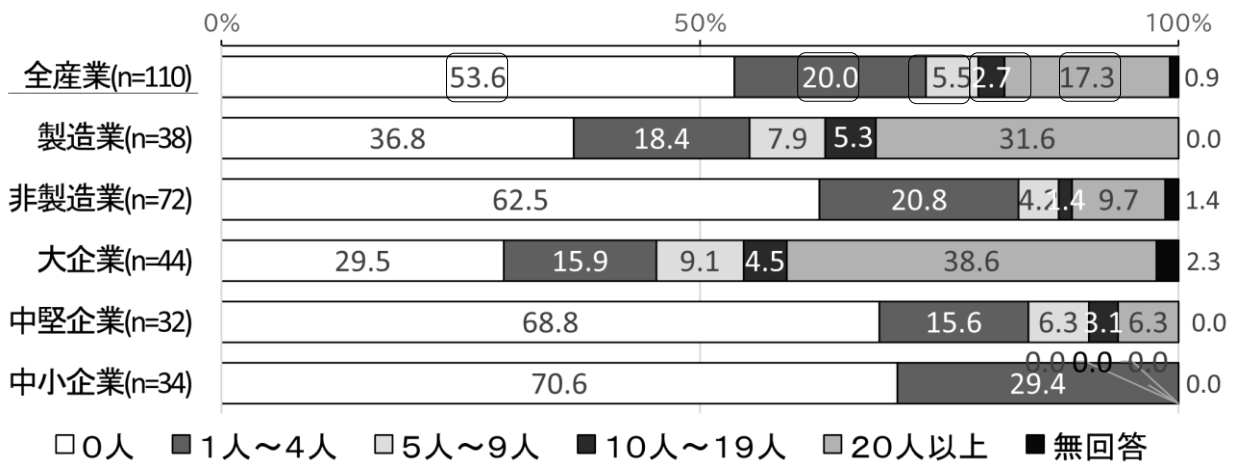
## [2] 外国人採用・活用

6月、技能実習に代わり「育成就労」を新設する法改正が国会で可決・成立。これにより、「技能実習法」は「育成就労法」へと抜本的に改められ、法律の目的も「開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』への協力」から「特定技能1号水準の技能を有する人材の育成」、「育成就労産業分野における人材の確保」に改められた。改正法は、2027年の施行（成立後3年以内）となる見通し。激変緩和措置として3年間の移行期間が設けられるため、2030年までは技能実習制度と育成就労制度が併存（技能実習生と育成就労外国人が混在）する。

### (1) 外国人の採用人数は。

- ・全産業で、「0人」が53.6%、「1人～4人」が20.0%、「5人～9人」が5.5%、「10人～19人」が2.7%、「20人以上」が17.3%であった。（図表44）

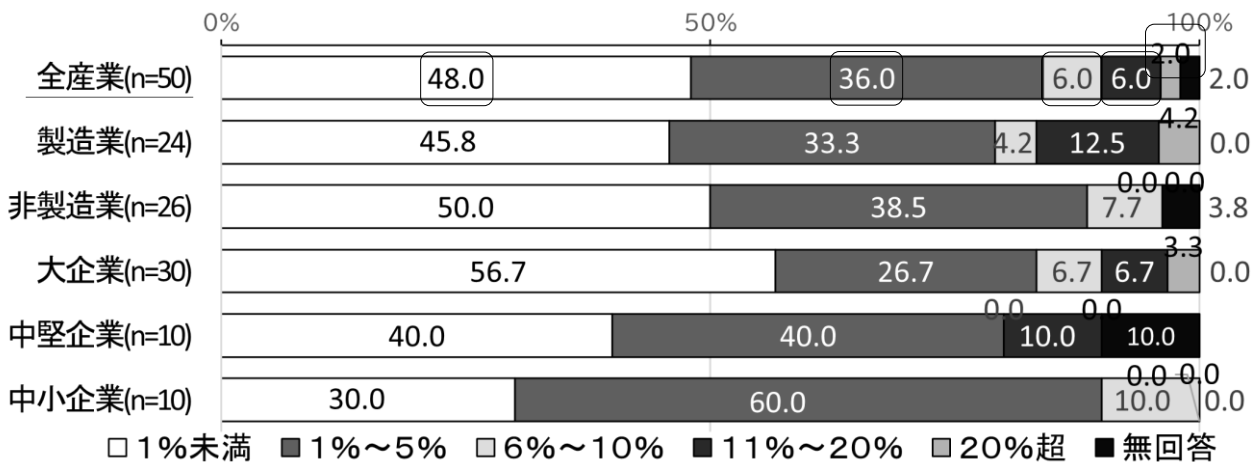
図表 44. 外国人の人数



### (2) (1) で「外国人を採用している」と回答した方：全従業員に占める外国人比率は。

- ・全産業で、「1%未満」が48.0%、「1%～5%」が36.0%、「6%～10%」が6.0%、「11%～20%」が6.0%、「20%超」が2.0%であった。（図表45）

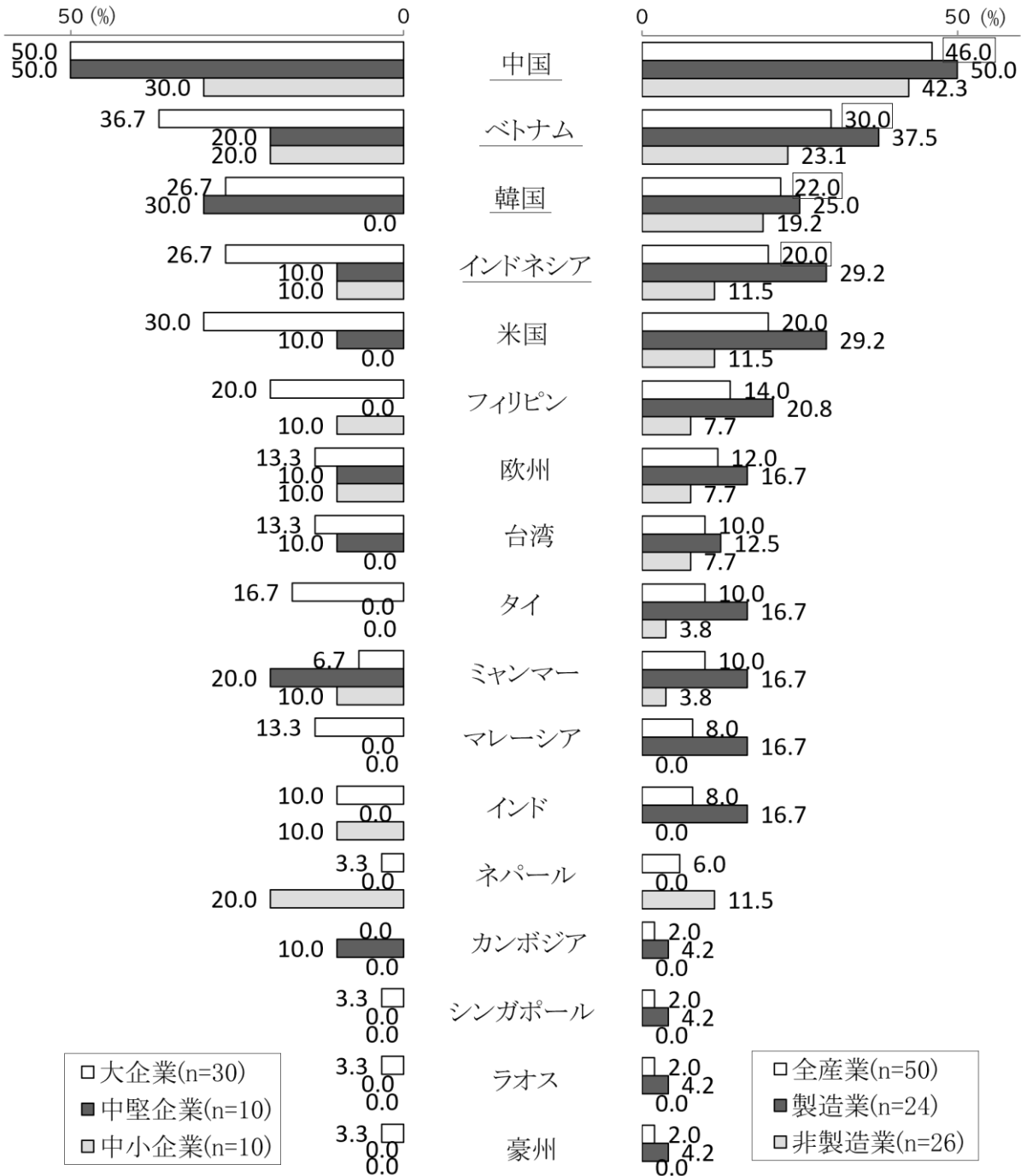
図表 45. 外国人従業員割合



(3) (1) で「外国人を採用している」と回答した方：外国人の出身国（地域）はどこか。  
 (複数選択可)

- ・外国人の出身国（地域）では、「中国」が46.0%で最も多く、「ベトナム」が30.0%、「韓国」が22.0%、「インドネシア」が20.0%であった。(図表.46)

図表 46. 外国人従業員の出身国（地域）



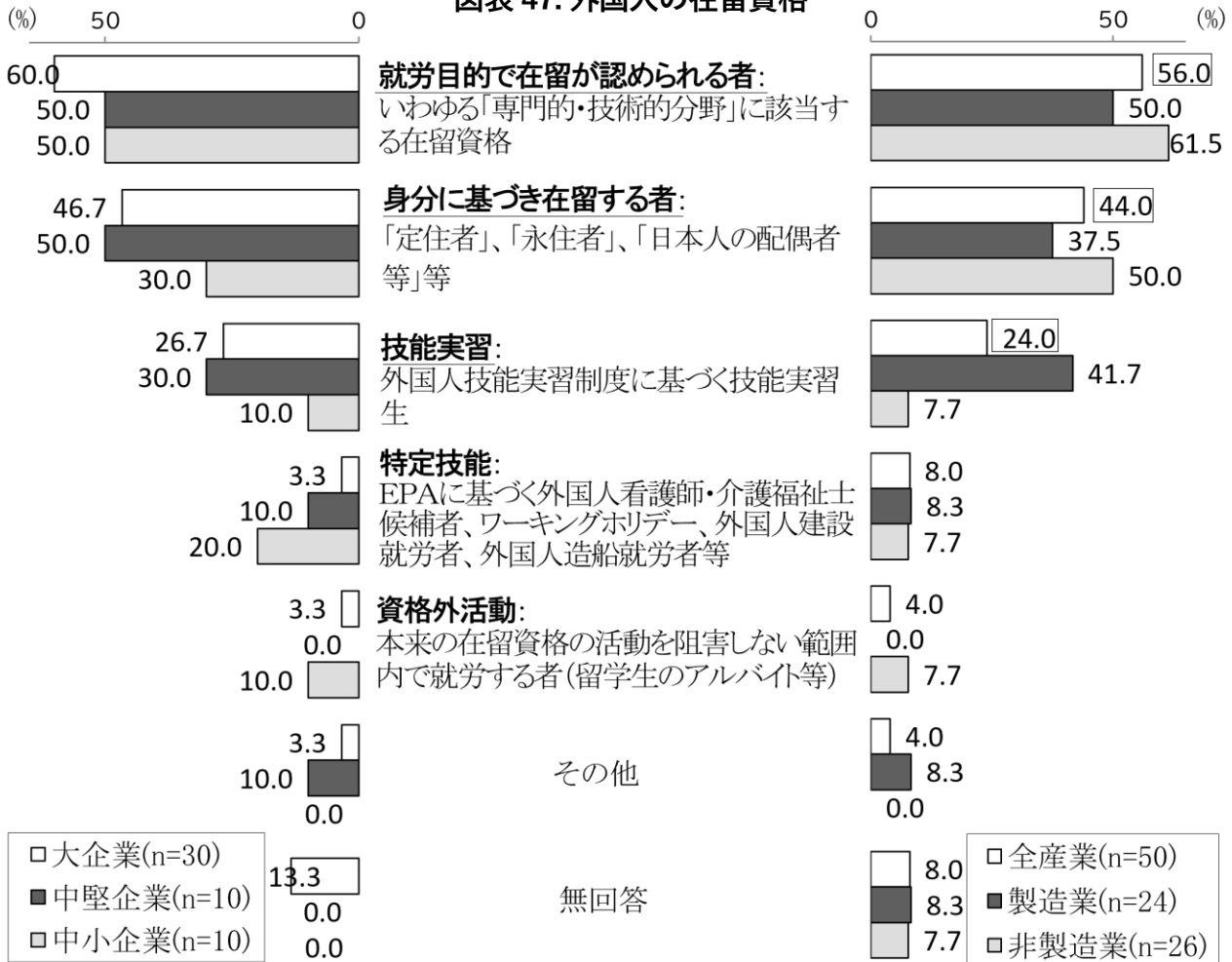
- ・その他、「ブラジル」6社、「カザフスタン」「ケニア」「カナダ」各1社等の回答があった。

(4) (1) で「外国人を採用している」と回答した方：外国人の主な在留資格は何か。

(複数選択可)

- ・外国人の在留資格で、「就労目的で在留が認められる者」が56.0%と最も多く、「身分に基づき在留する者」が44.0%、「技能実習」が24.0%。(図表 47)

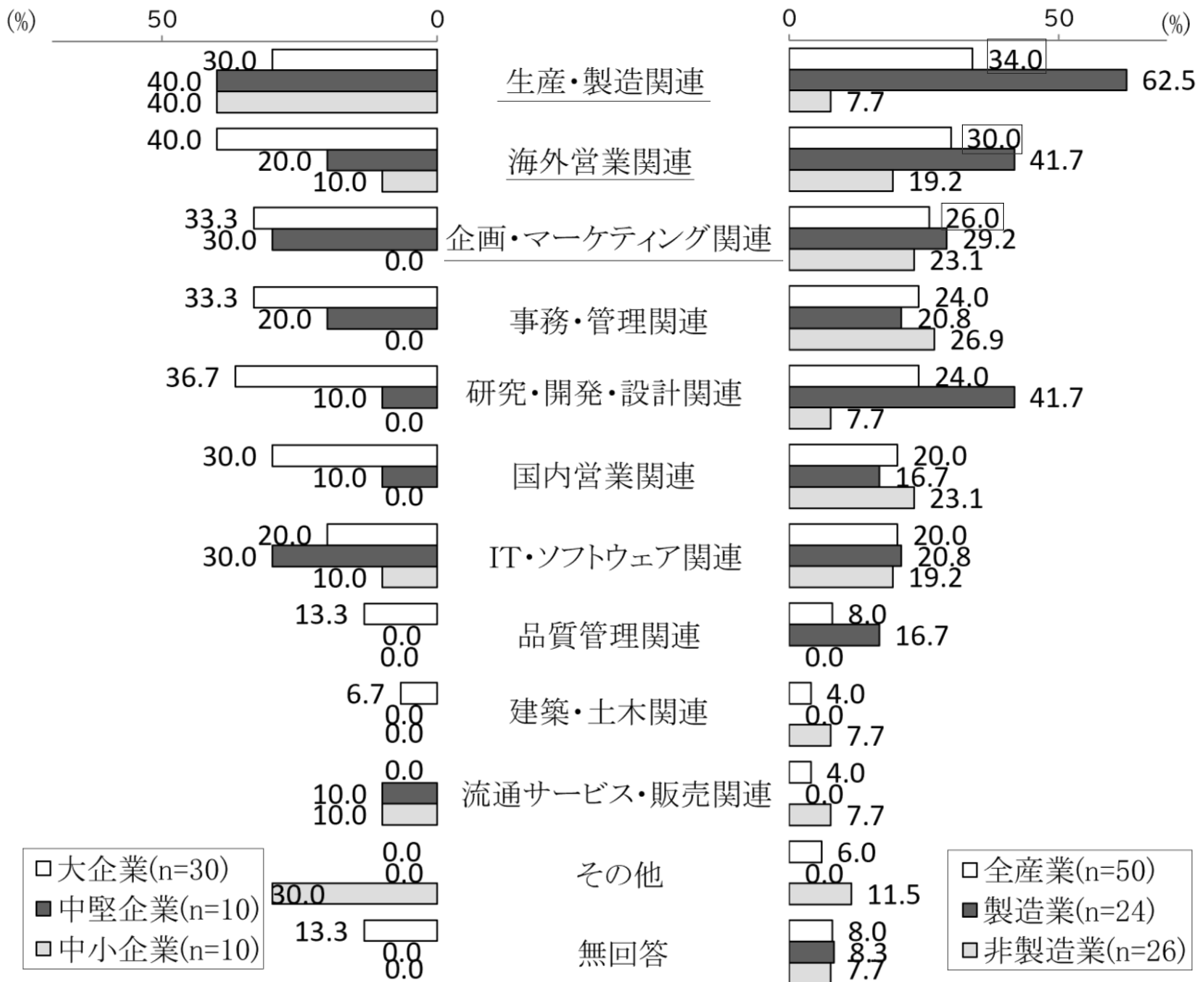
図表 47. 外国人の在留資格



- ・その他、「企業内転勤」等の回答があった。

(5) (1) で「外国人を採用している」と回答した方：外国人の職種は何か。(複数選択可)  
 ・外国人の職種は、「生産・製造関連」(34.0%) が最も多く、「海外営業関連」(30.0%)、  
 「企画・マーケティング関連」(26.0%) が続いている。(図表.48)

図表 48. 外国人従業員の職種

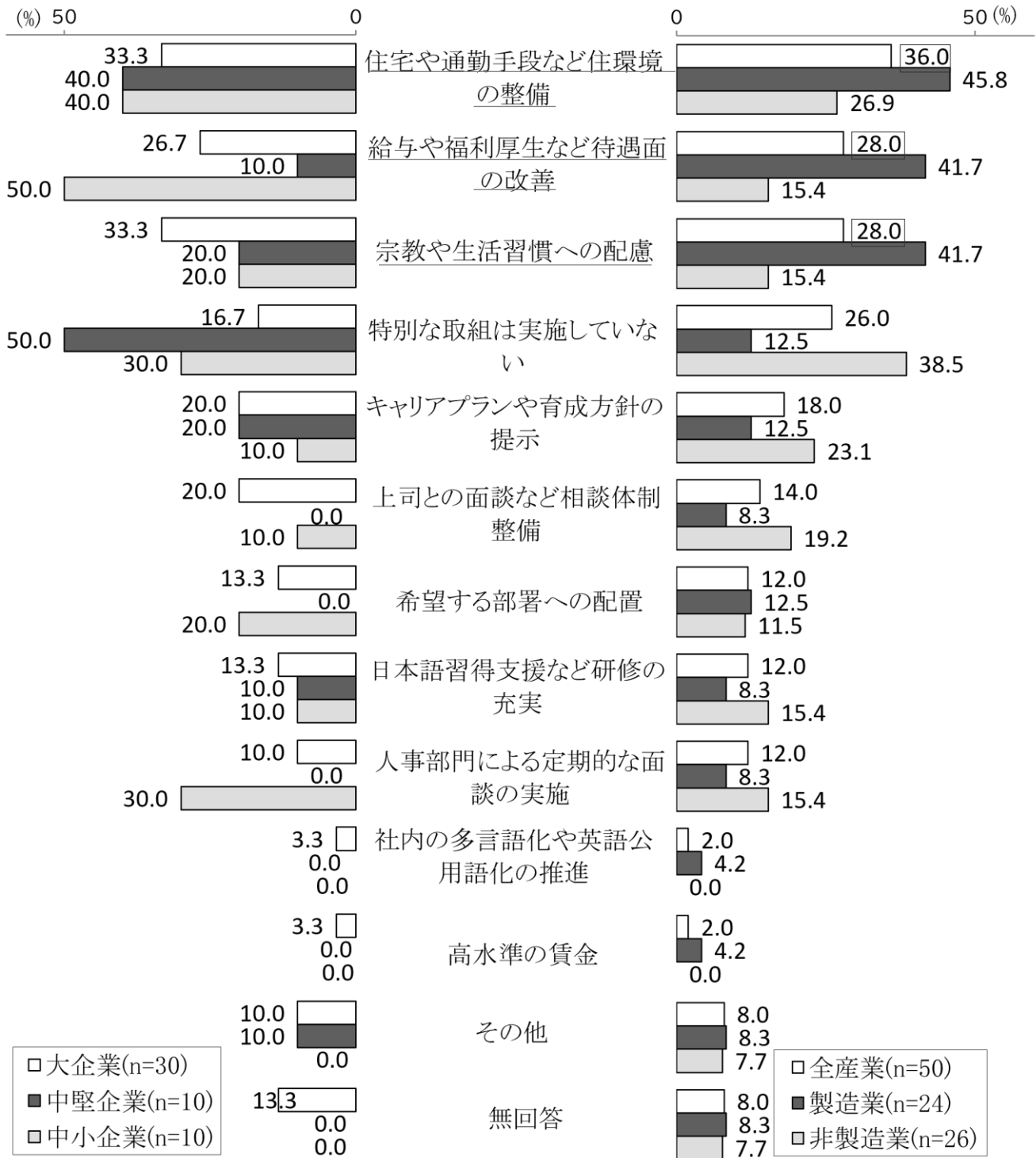


・その他、「自動車整備」「制作業務」「翻訳」等の回答があった

(6) (1) で「外国人を採用している」と回答した方：外国人の定着を図るために取り組んでいることは何か。(複数選択可)

- ・外国人の定着を図るための取り組みとして、「住宅や通勤手段など住環境の整備」36.0%が最も多く、「給与や福利厚生など待遇面の改善」「宗教や生活習慣への配慮」28.0%と続いている。(図表 49)

図表 49. 外国人の定着への取り組み

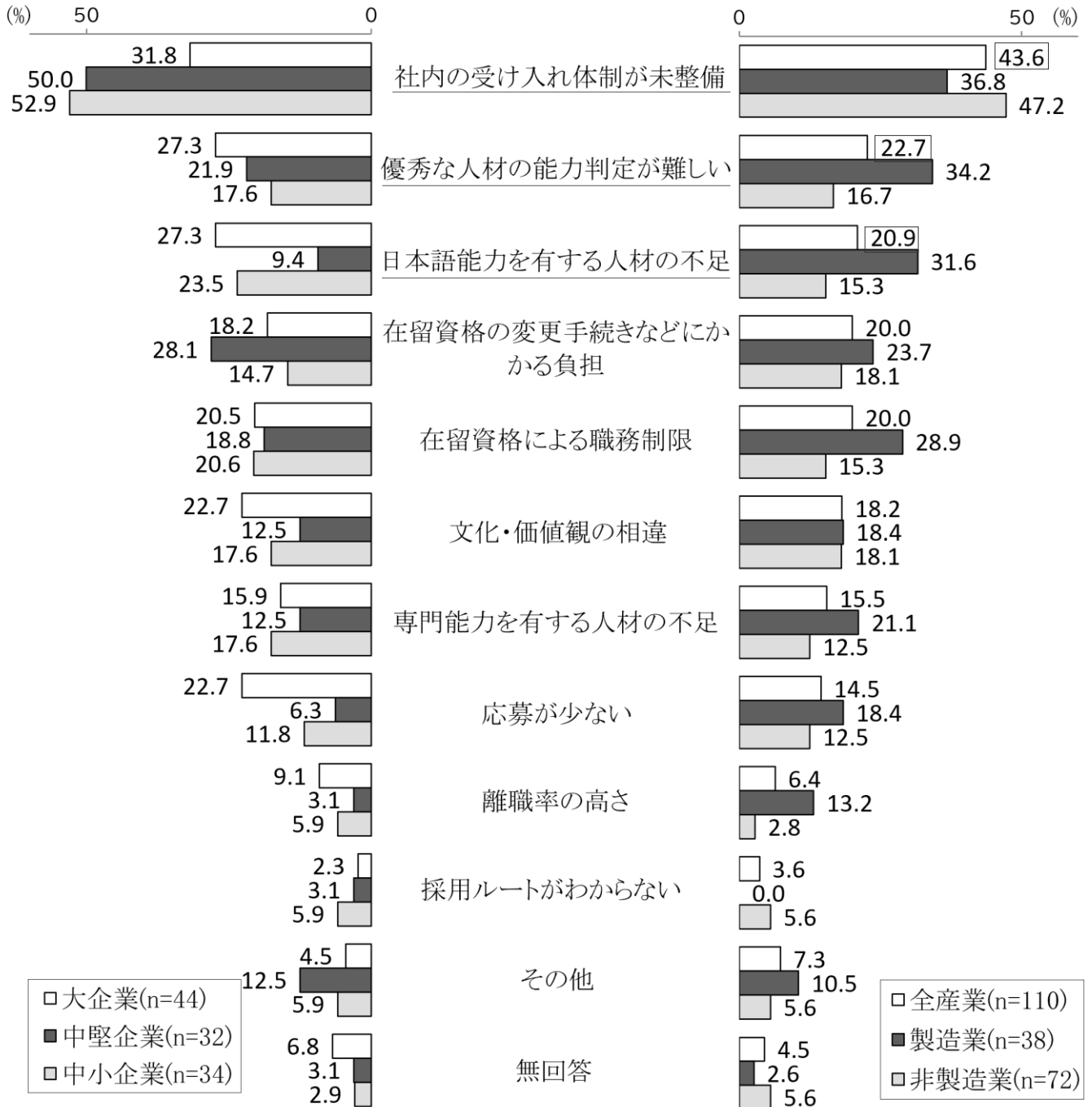


- ・その他、「国籍による取り組みの差はない」「在留資格取得のサポートや昇進試験時に英語で対応する」等の回答があった。

(7) 外国人（留学生含む）の採用・活用にあたっての障壁・課題は何か。（複数選択可）

・外国人採用・活用にあたっての障壁・課題について、「社内の受け入れ体制が未整備」43.6%が一番多く、「優秀な人材の能力判定が難しい」22.7%「日本語能力を有する人材の不足」20.9%と続いている。（図表 50）

図表 50. 外国人の採用・活用への障壁・課題



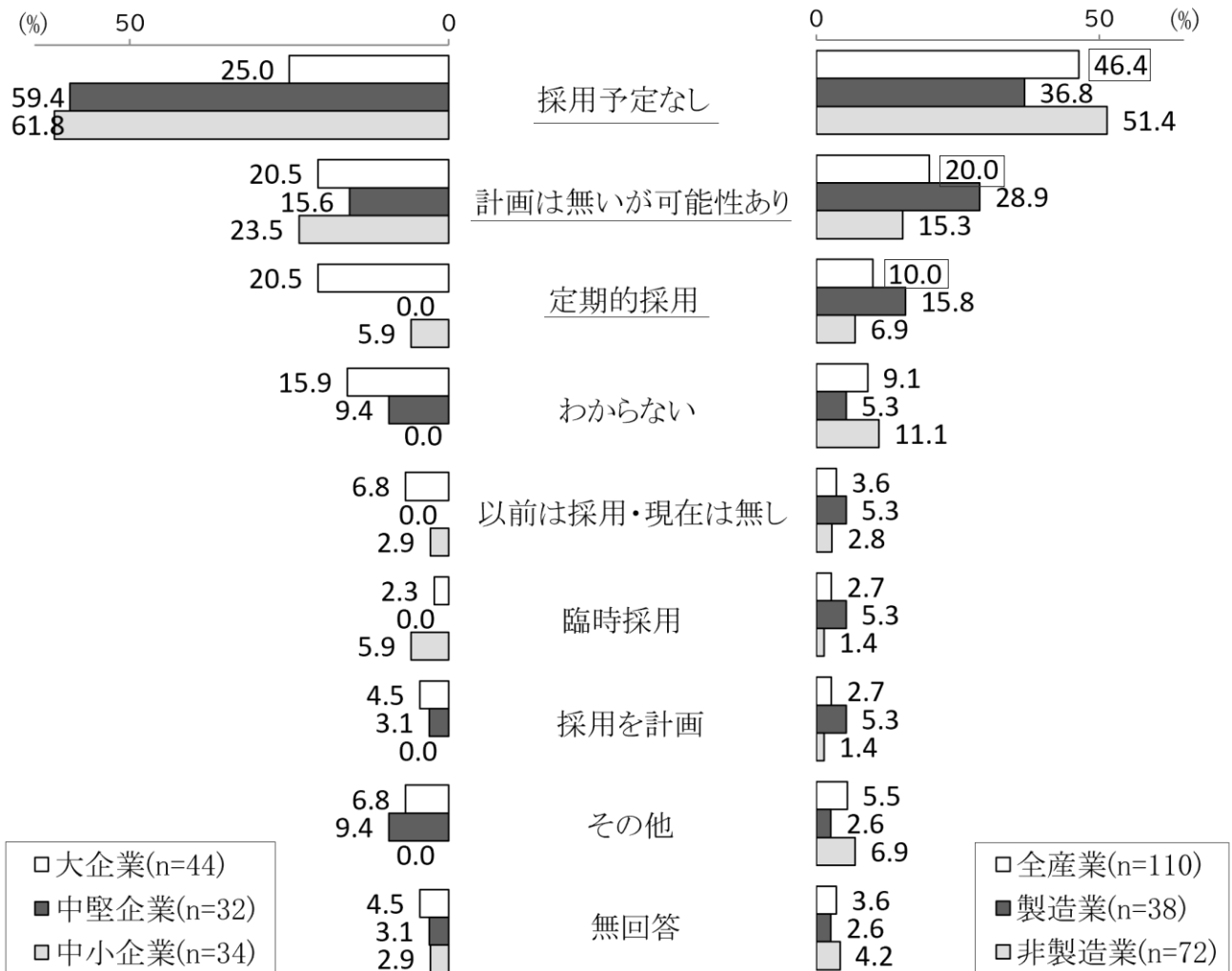
・その他、「運転免許」等の回答があった。



(8) 外国人留学生の採用状況はどうか。(複数選択可)

・外国人留学生の採用状況について、「採用予定なし」46.4%が最も多く、「計画は無いが可能性あり」20.0%、「定期的採用」10.0%と続いている。(図表 51)

図表 51. 外国人留学生の採用状況

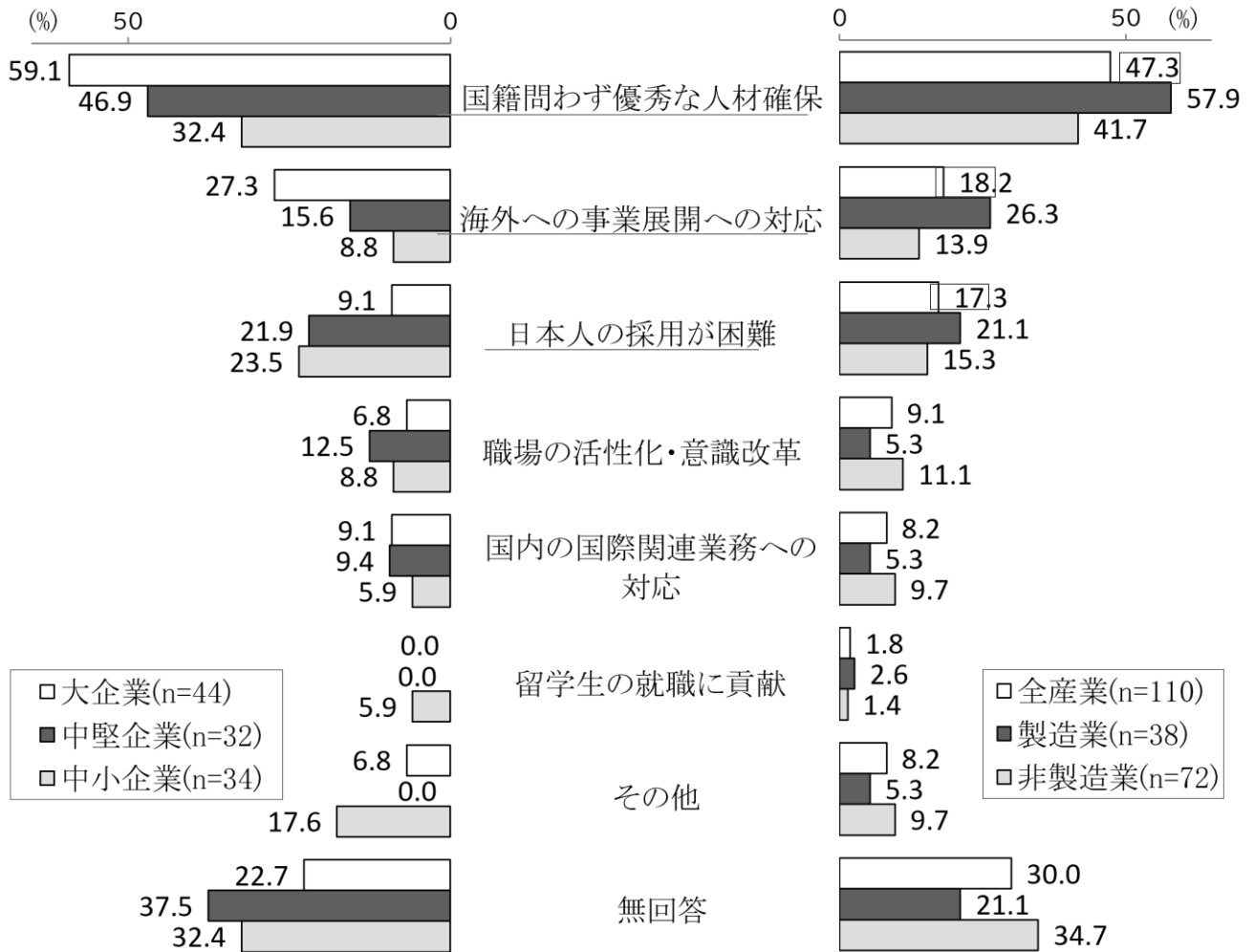


・その他、「大学生に関しては日本人と同じく自由応募」等の回答があった。

(9) 外国人留学生の採用動機・目的は何か。(複数選択可)

- ・外国人留学生の採用動機・目的について、「国籍問わず優秀な人材確保」47.3%が最多。「海外への事業展開への対応」18.2%、「日本人の採用が困難」17.3%が続いている。(図表 52)

図表 52. 外国人留学生の採用動機・目的

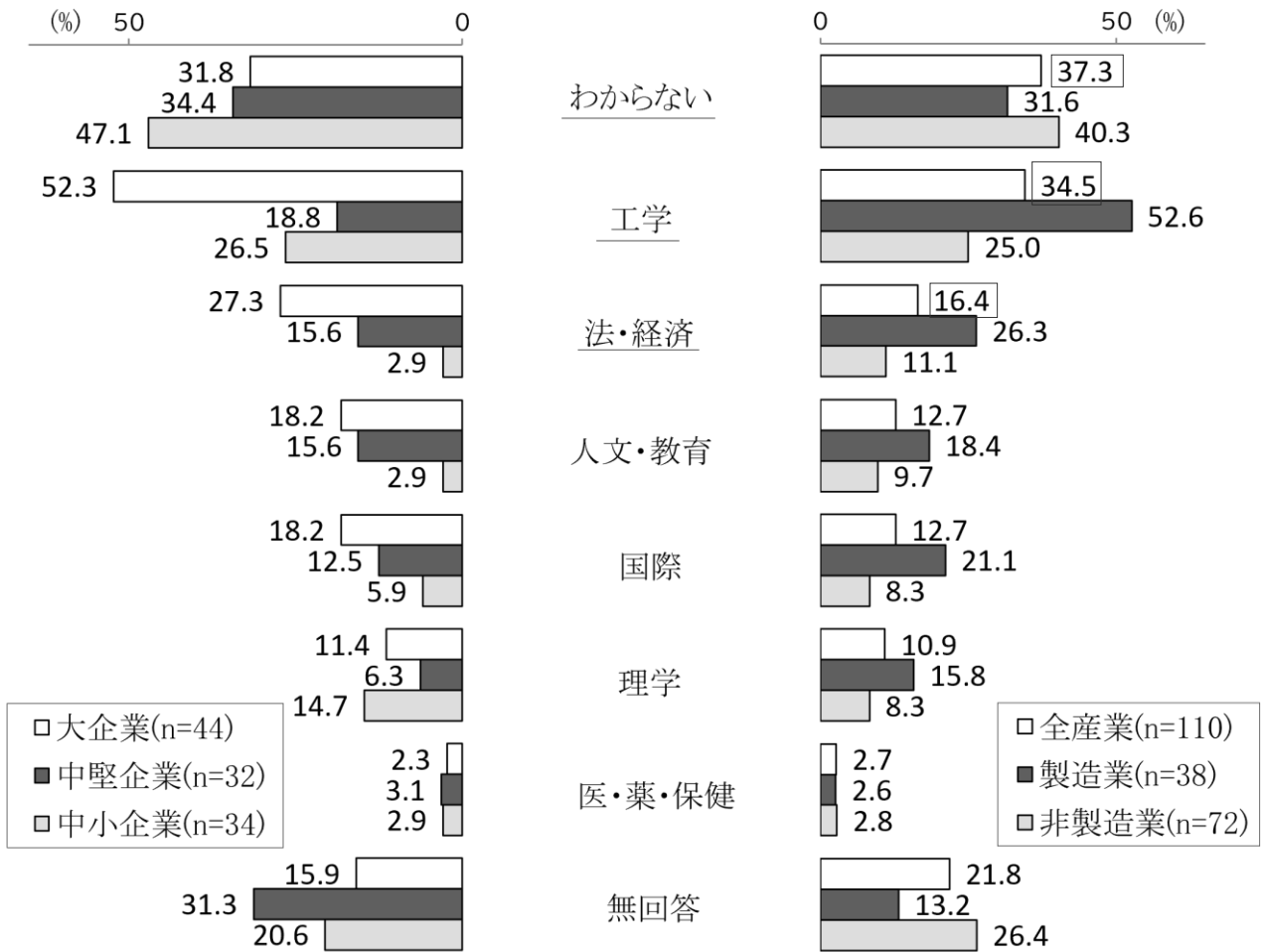


・その他、「採用予定なし」等の回答があった。

(10) (採用する場合) 外国人留学生の専攻科目は何か。(複数選択可)

・採用する場合の外国人留学生の専攻科目について、「わからない」37.3%が最多。「工学」34.5%、「法・経済」16.4%が続いている。(図表 53)

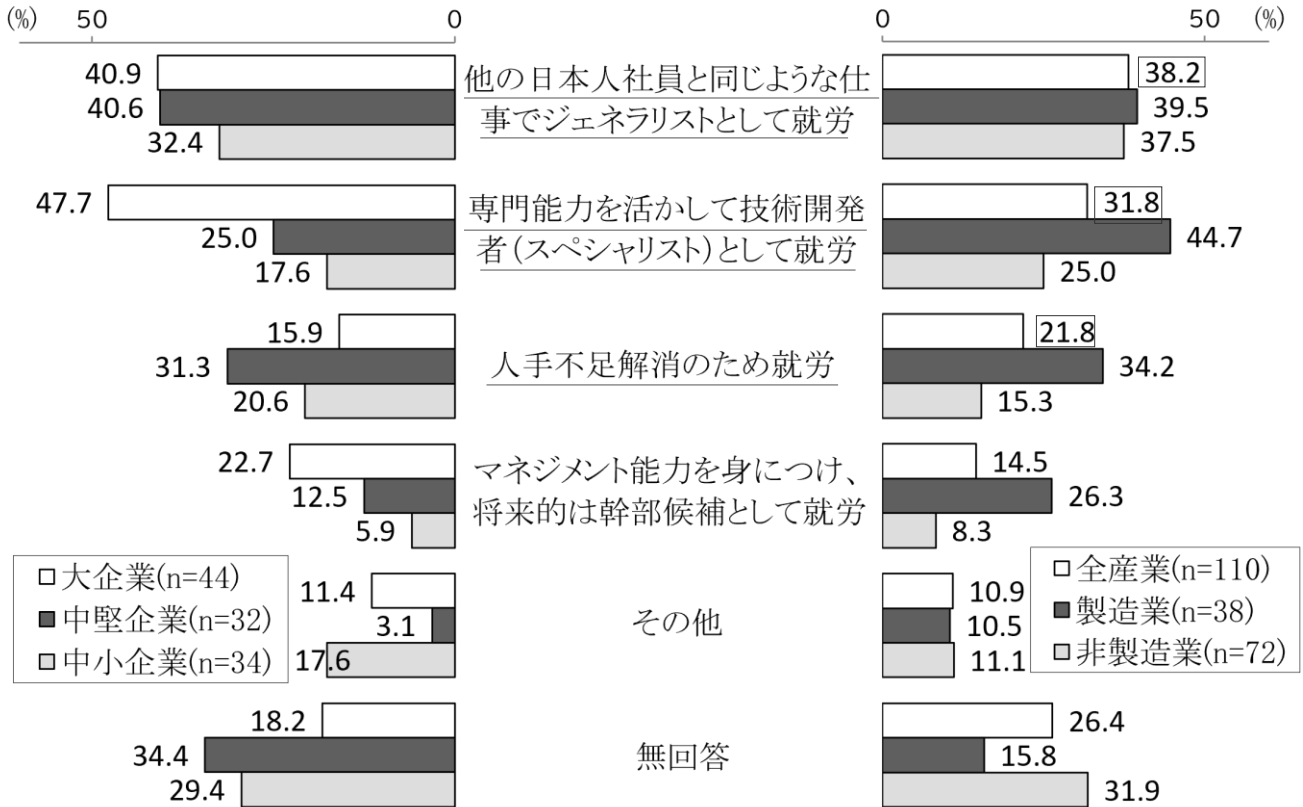
図表 53. 外国人留学生の専攻科目



**(11) 外国人留学生に期待していることは何か。(複数選択可)**

・外国人留学生に期待していることについて、「他の日本人社員と同じような仕事をするジェネラリスト」38.2%が最多。「専門能力を活かす技術開発者(スペシャリスト)」31.8%、「人手不足解消」21.8%が続いている。(図表 54)

**図表 54. 外国人留学生への期待**

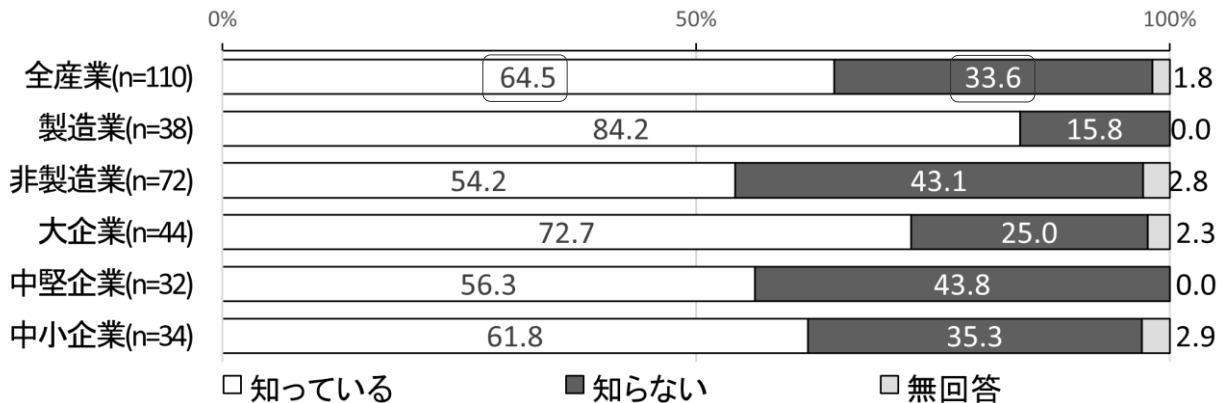


・その他、「採用予定なし」等の回答があった。

**(12) 技能実習制度が廃止され、新たに育成就労制度が導入されることを知っているか。**

・新たに育成就労制度が導入されることについて、全産業で「知っている」が64.5%、「知らない」が33.6%。(図表 55)

**図表 55. 育成就労制度の導入**



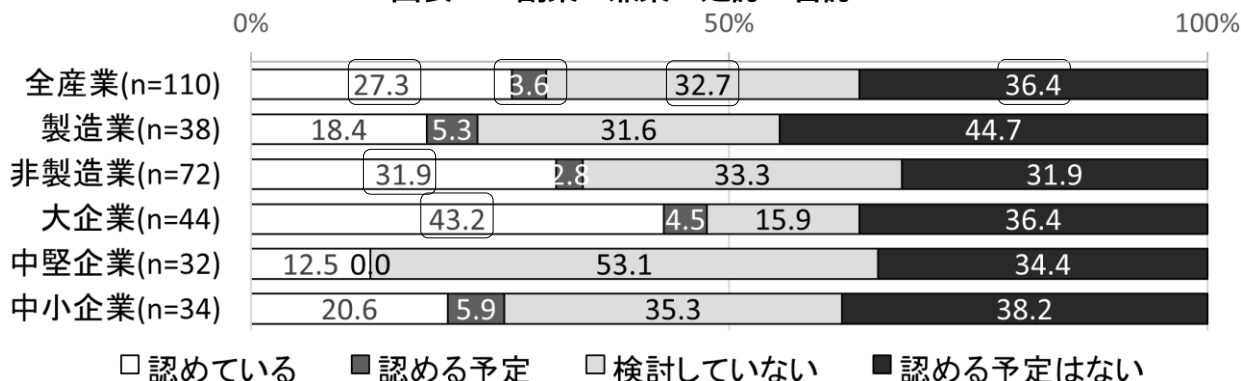
### [3] 副業・兼業

#### -1. 社外への送り出し

##### (1) 社員の副業・兼業を認めているか。

・社員の副業・兼業について、全産業で「認めている」が27.3%、「認める予定」が3.6%、「検討していない」が32.7%、「認める予定はない」が36.4%。「認めている」は業種別では、「非製造業」が31.9%と多く、規模別では「大企業」が43.2%。(図表56)

図表56. 副業・兼業の是認・否認

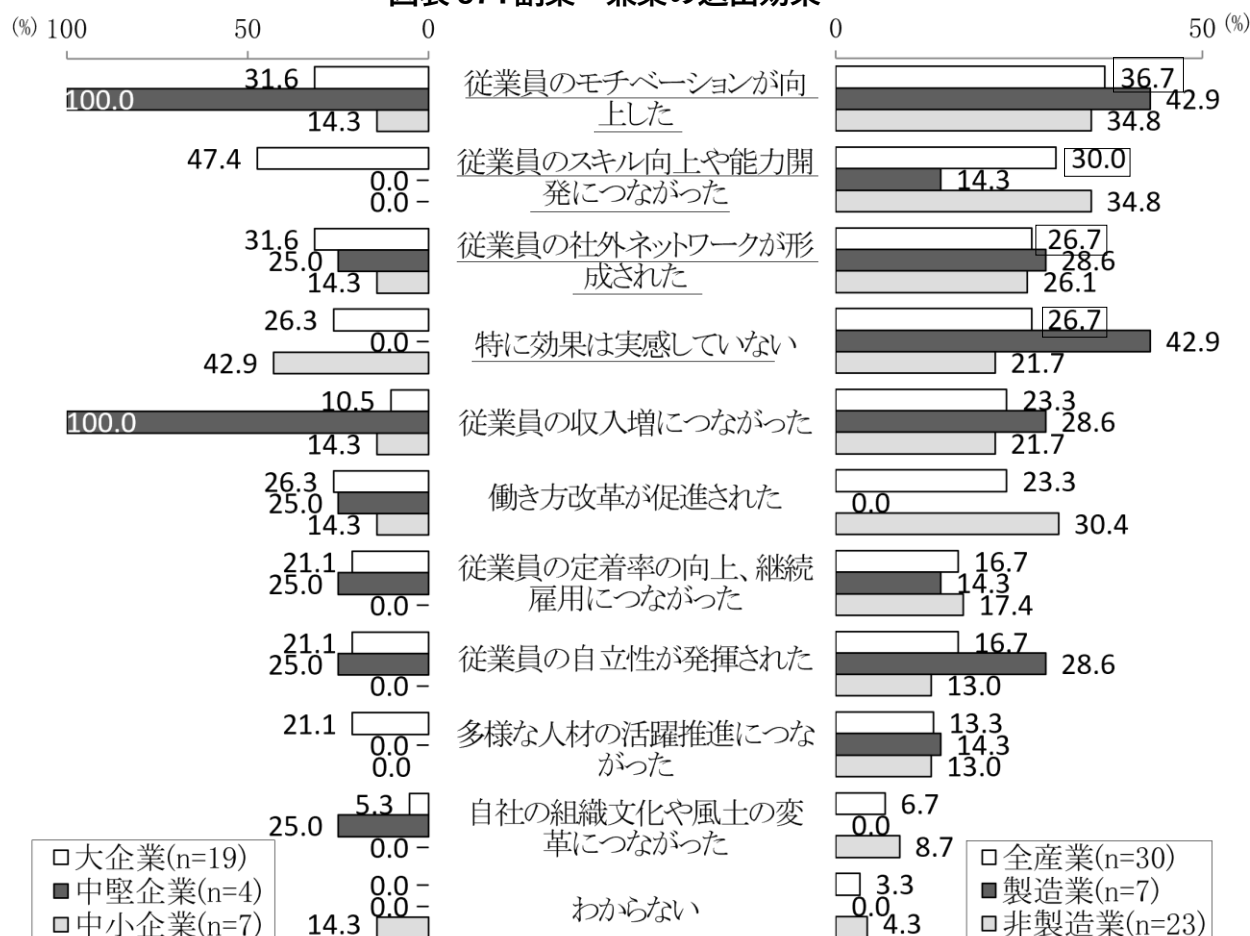


□ 認めている ■ 認める予定 □ 検討していない ■ 認める予定はない

##### (2) (1)で「認めている」と回答した方：副業・兼業の効果は何か。(複数選択可)

・副業・兼業の送り出し効果について、全産業で「従業員のモチベーションが向上した」が36.7%、「従業員のスキル向上や能力開発につながった」が30.0%、「従業員の社外ネットワークが形成された」、「特に効果は実感していない」が26.7%であった。(図表57)

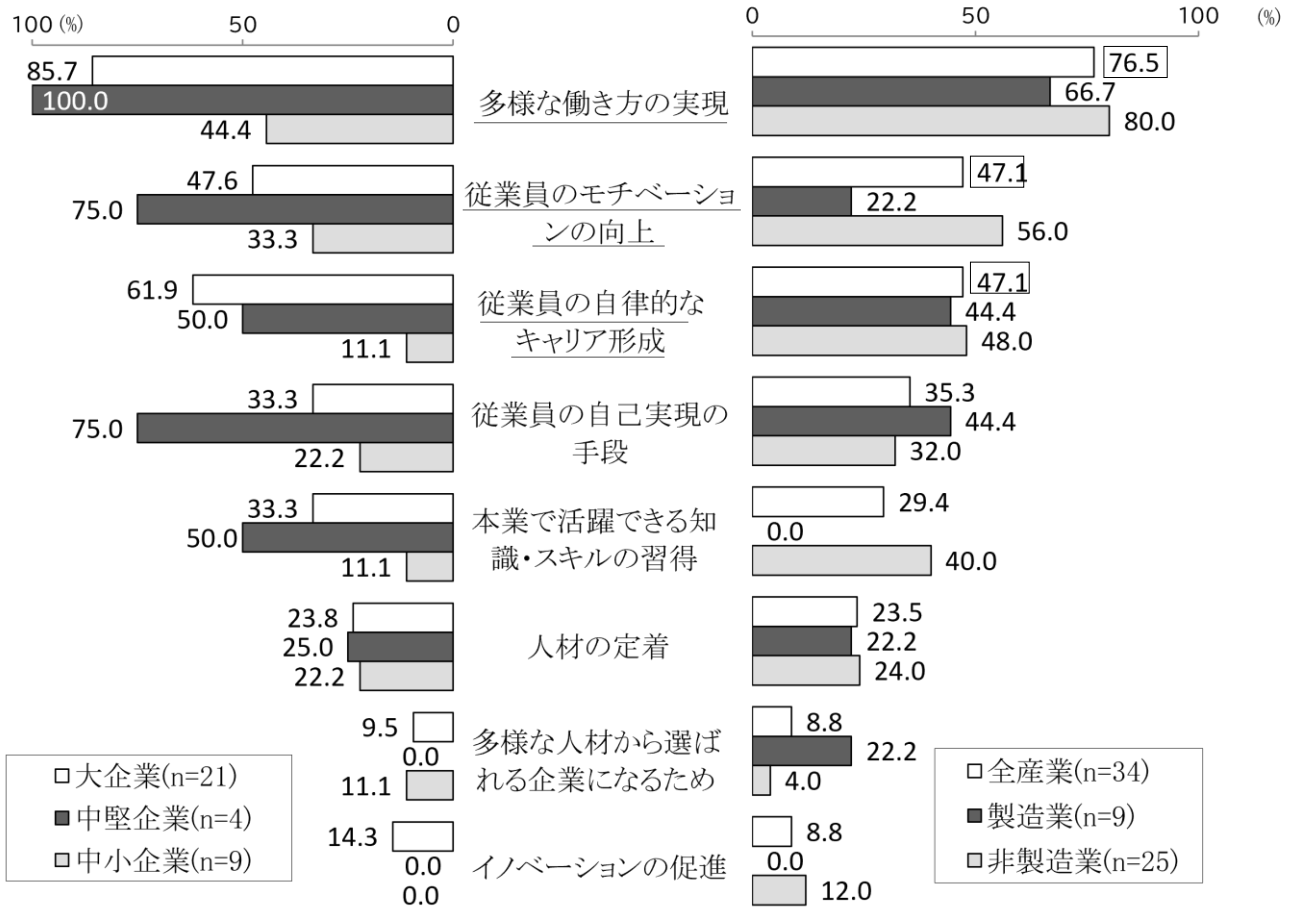
図表57. 副業・兼業の送出効果



(3) (1) で「認めている」「認める予定」と回答した方：副業・兼業を認める理由は何か。  
(複数選択可)

・副業・兼業を認める理由について、全産業で「多様な働き方の実現」が76.5%、「従業員のモチベーションの向上」「従業員の自律的なキャリア形成」が47.1と多かった。(図表 58)

図表 58. 副業・兼業の認める理由



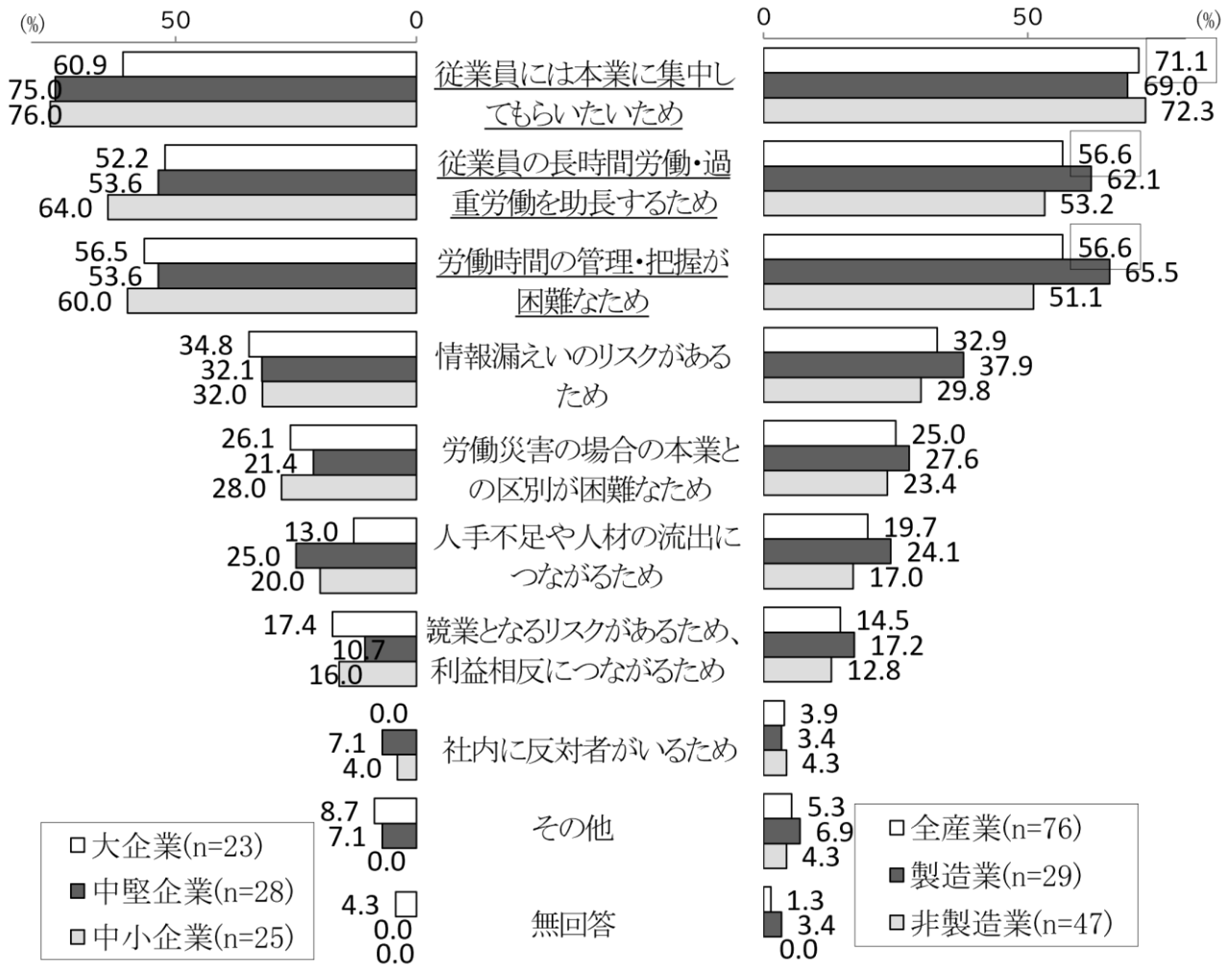
(4) (1) で「検討していない」「認める予定はない」と回答した方：副業・兼業を認めない理由は何か。(複数選択可)

・副業・兼業を認めない理由について、全産業で「従業員に本業に集中してもらいたい」71.1%が最多。「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」「労働時間の管理・把握が困難」が56.6%と続いている。(図表 59)

・その他、「パート・アルバイトはおらず、全社員が正規雇用」「作業の安全性確保に問題がある」等の意見があった。

次葉へ

図表 59. 副業・兼業の認めない理由

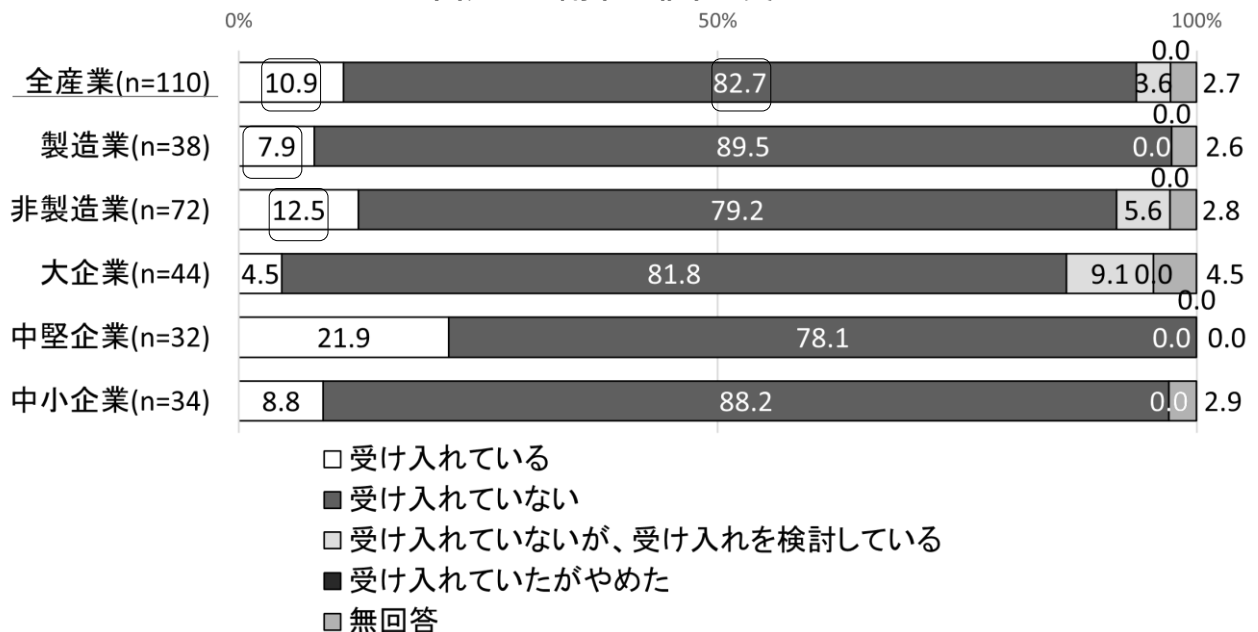


- 2. 社外への受け入れ

(1) 社外からの副業・兼業人材を受け入れているか。

・社員の副業・兼業について、全産業で「受け入れている」10.9%、「受け入れている」82.7%。非製造業は「受け入れている」12.5%で、製造業の7.9%より多い。(図表 60)

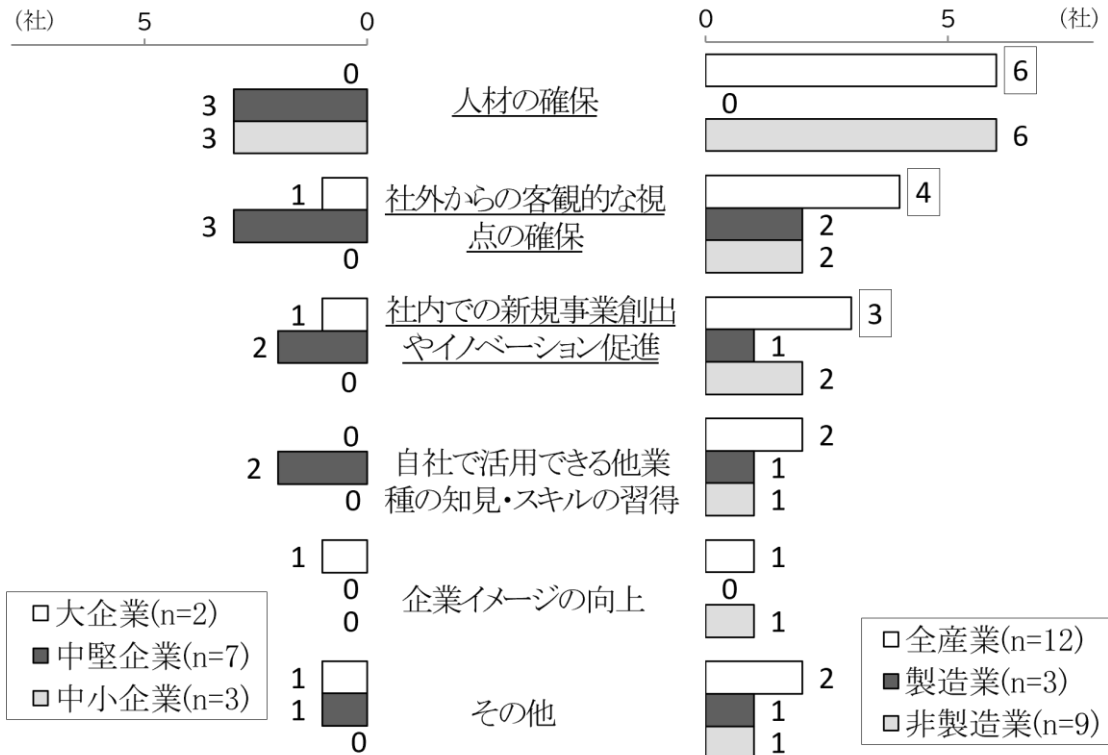
図表 60. 副業・兼業の受入



(2) (1) で「受け入れている」と回答した方：副業・兼業の効果は何か。(複数選択可)

・副業・兼業の受け入れ効果について、全産業で「人材の確保」が6社、「社外からの客観的な視点の確保」が4社、「社内での新規事業創出やイノベーション促進」が3社であった。(図表 61)

図表 61. 副業・兼業の受入効果

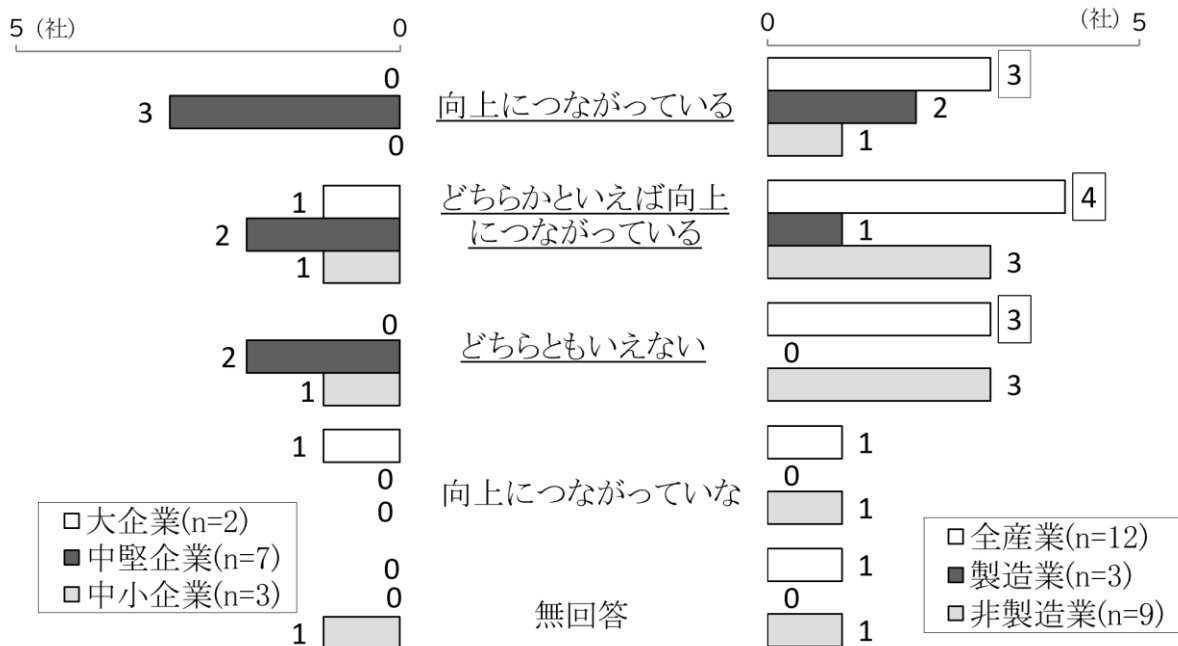


その他、「W ワーカーの採用は認めているが期待することはない」「震災関連で休業している企業からの出向人材受け入れを行っている。」

(3) (1) で「受け入れている」と回答した方：業績・生産性の向上に繋がっているか。

・副業・兼業の受け入れによる業績・生産性の向上について、全産業で「向上に繋がっている」が3社、「どちらかといえば向上に繋がっている」が4社、「どちらともいえない」が3社 (図表 62)

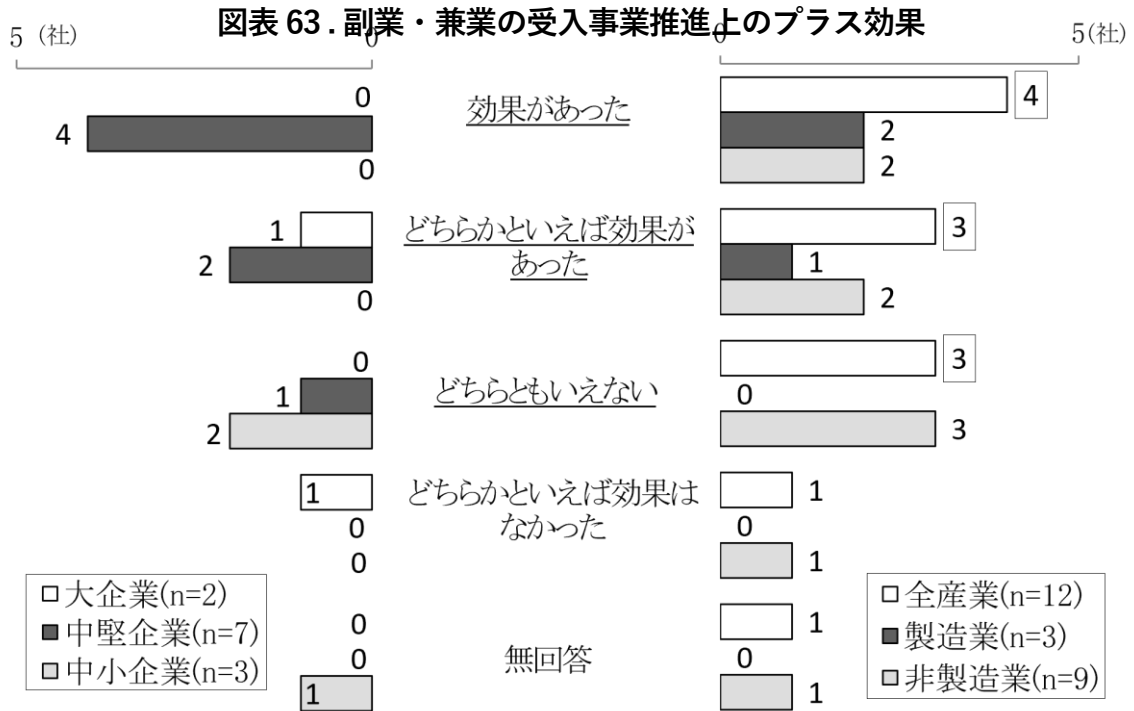
図表 62. 副業・兼業の受入による生産性の向上





(4) (1) で「受け入れている」と回答した方：事業推進上のプラスの効果があったか。

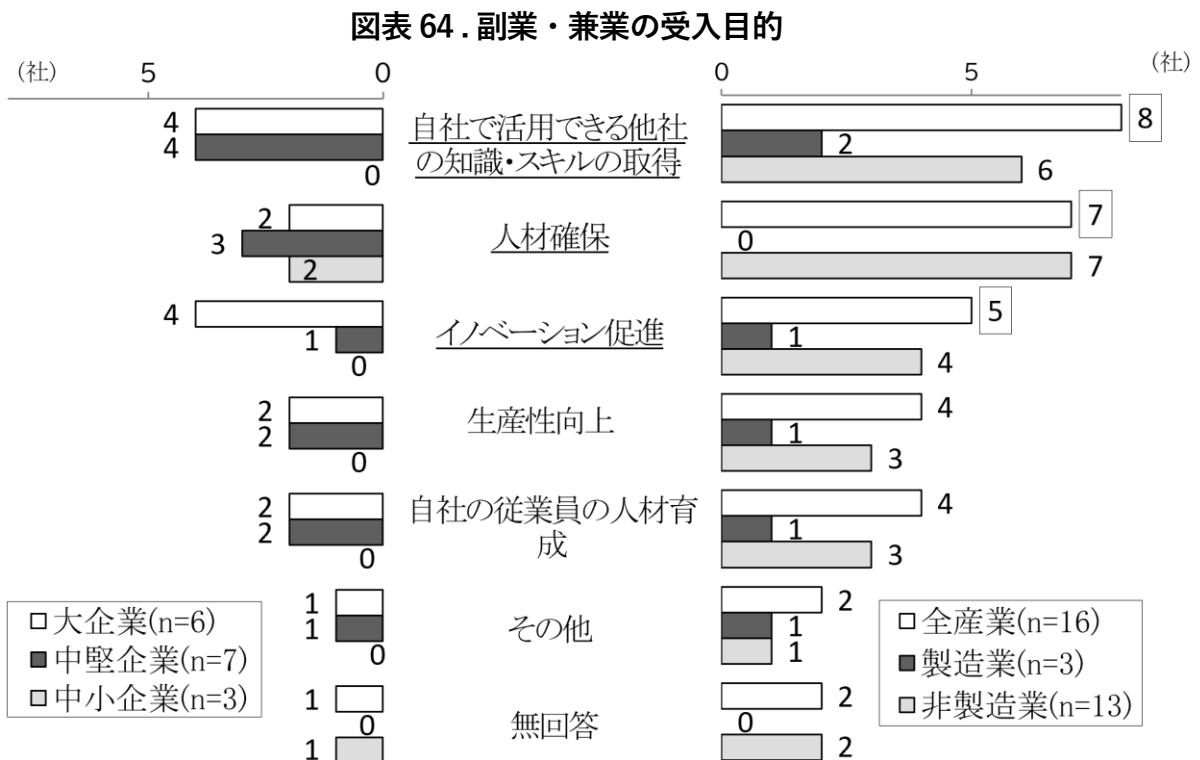
- ・プラス効果について、全産業で「効果があった」が4社、「どちらかといえば効果があった」が3社、「どちらともいえない」が3社。(図表 63)



(5) (1) で「受け入れている」「受け入れを検討」と回答した方：その目的は何か。

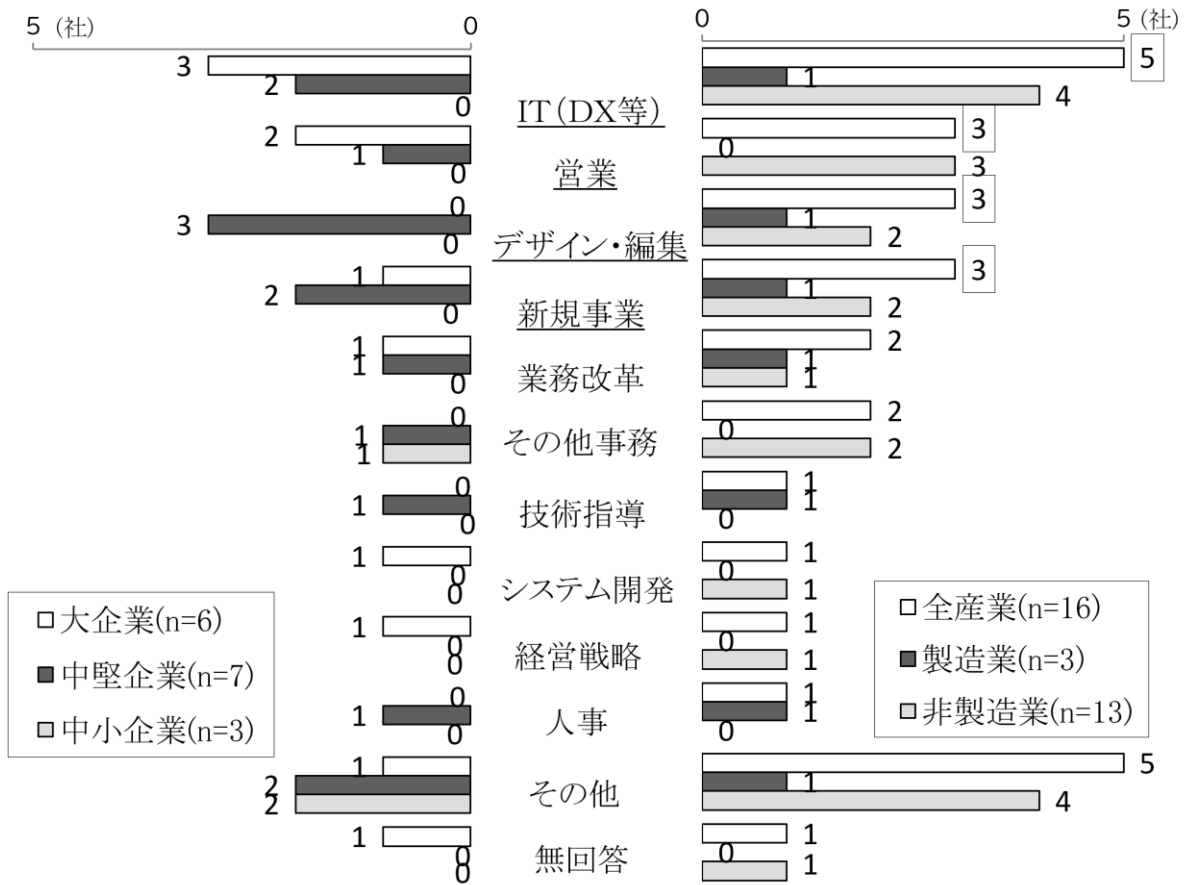
(複数選択可)

- ・副業・兼業受け入れの目的について、全産業で「自社で活用できる他社の知識・スキルの取得」が8社、「人材確保」が7社、「イノベーション促進」が5社。非製造業は「人材確保」が7社。(図表 64)



- (6) (1) で「受け入れている」「受け入れを検討」と回答した方：受け入れる外部人材の対象職種は何か。(複数選択可)
- 対象職種について、全産業で「IT (DX等)」が5社、「営業」「デザイン・編集」「新規事業」が各3社。(図表 65)

図表 65. 副業・兼業の受入対象職種



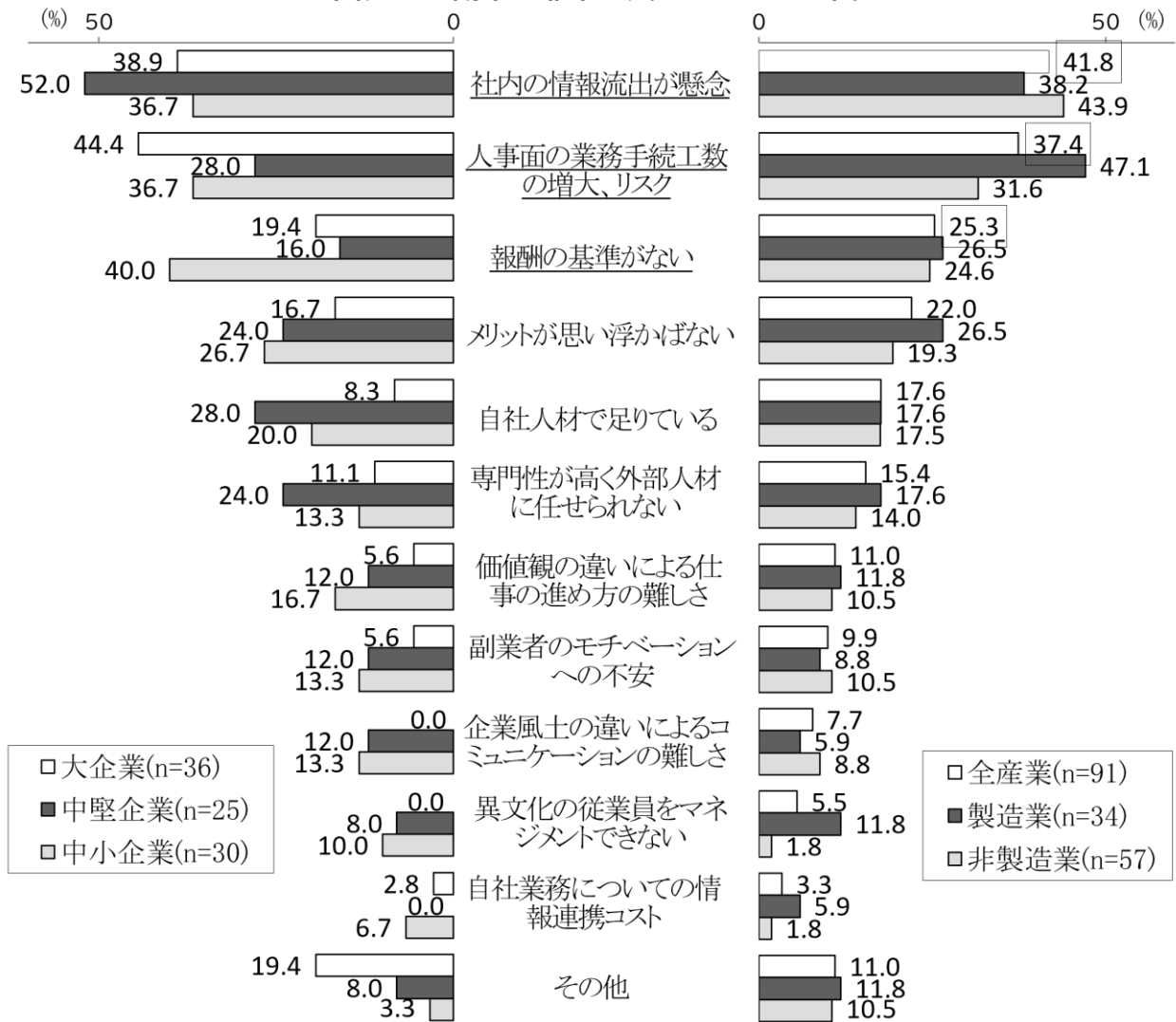
その他、「職種不問」「製造業務」「現場作業員」等の意見があった。

- (7) (1) で「受け入っていない」「受け入れていたが止めた」と回答した方：副業・兼業人材を受け入れない理由は何か。(複数選択可)

- 副業・兼業を受け入れない理由について、全産業で「社内の情報流出が懸念」が41.8%、「人事面の業務手続工数の増大、リスク」が37.4%、「報酬の基準がない」が25.3%。(図表 66)
- その他、「外部業者への委託で対応」「当社内での業務効率・品質への影響を懸念」「安全性の確保」「副業・兼業人材の受け入れが必要だとは感じていない」「検討したことがない」との意見があった。

次葉へ

図表 66. 副業・兼業を受け入れない理由

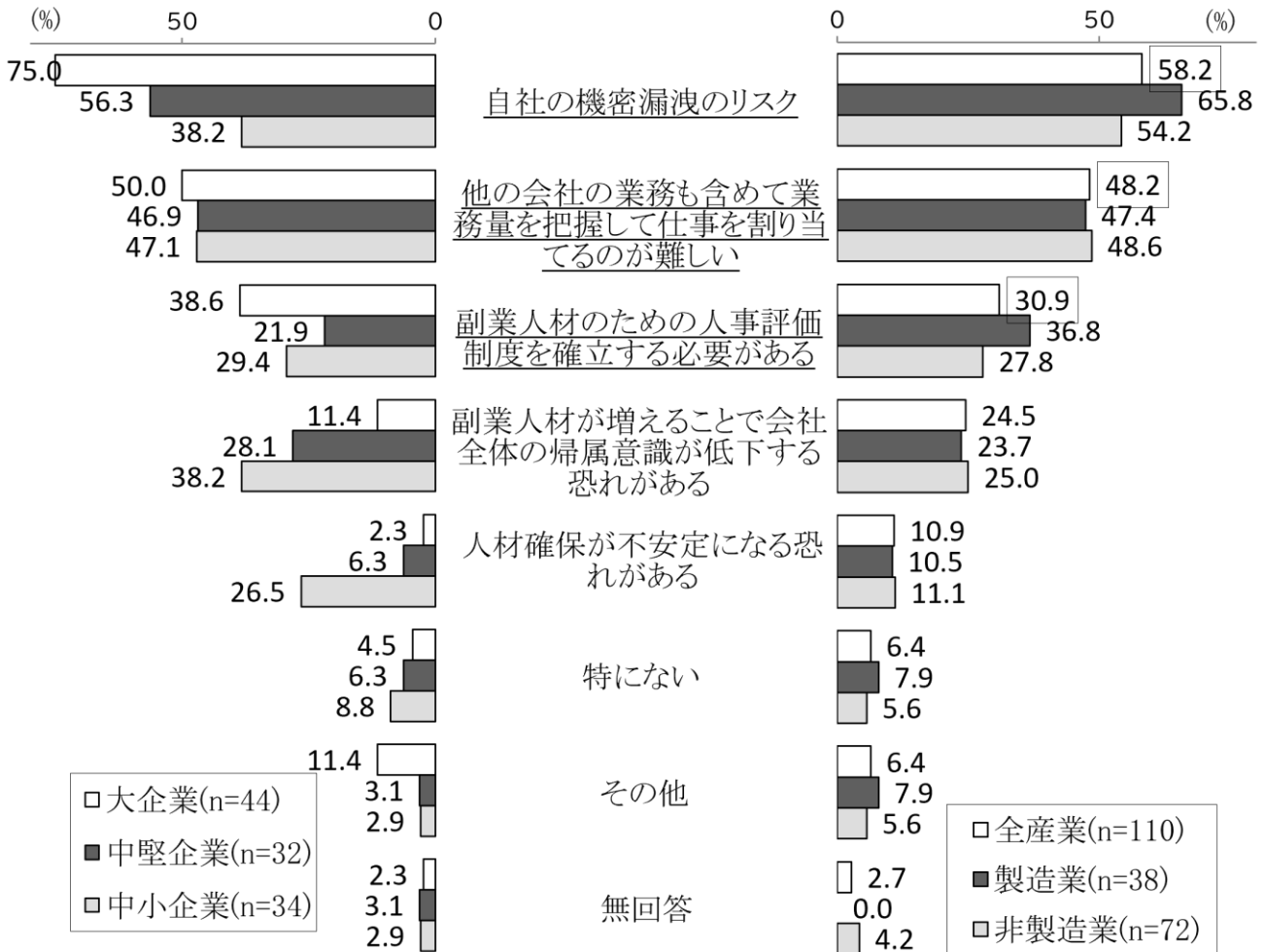


(8) 受入れにあたっての課題は何か。(複数選択可)

- ・受入れの課題について、全産業で「自社の機密漏洩のリスク」が58.2%、「他の会社の業務も含めて業務量を把握して仕事を割り当てるのが難しい」が48.2%、「副業・兼業人材のための人事評価制度を確立する必要がある」が30.9%であった。(図表 67)
- ・その他、「労働時間の管理」「過重労働となった場合の安全面のリスク」「労務管理等の対応」「採用時の基準」との意見があった。

次葉へ

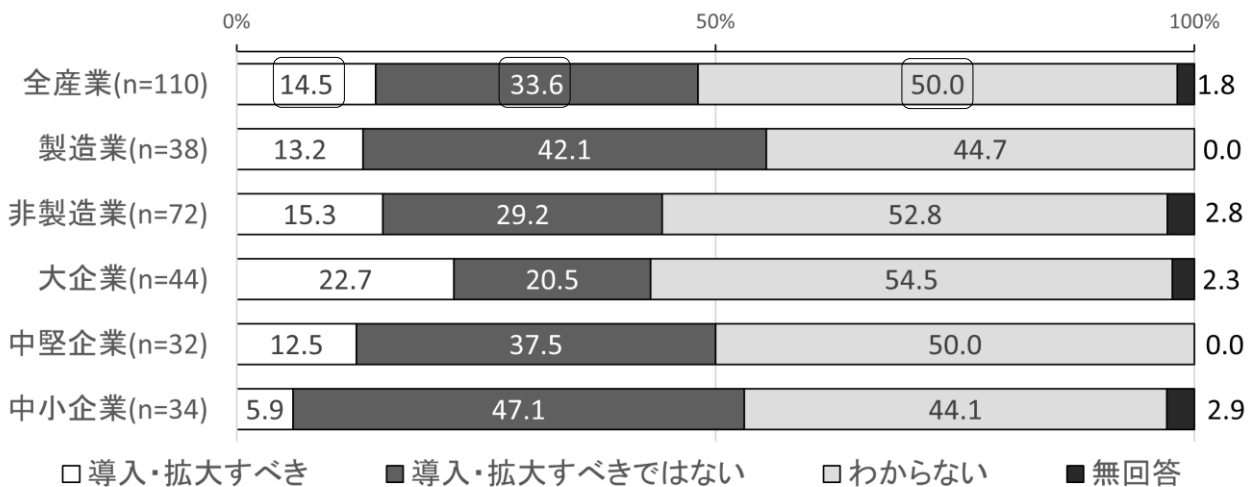
図表 67. 副業・兼業の受け入れ課題



(9) 会社として副業・兼業制度を導入・拡大すべきか。

・副業・兼業制度の導入・拡大について、全産業で「わからない」が50.0%、「導入・拡大すべきではない」が33.6%、「導入・拡大すべき」が14.5%。(図表 68)

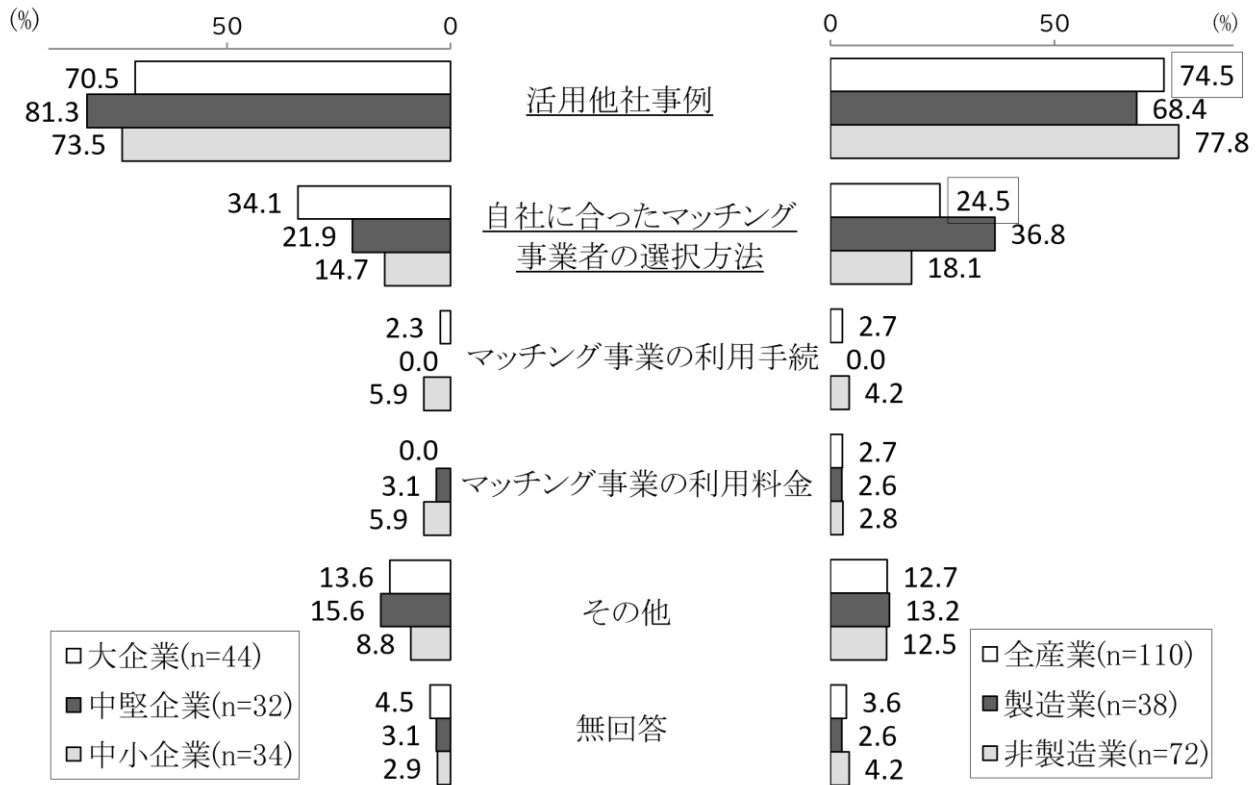
図表 68. 副業・兼業制度の導入・拡大



(10) 副業・兼業人材の活用を考える際に知りたい事項は何か。(複数選択可)

・知りたい事項について、全産業で「他社の活用事例」が74.5%、「自社に合ったマッチング事業者の選択方法」が24.5%。(図表69)

図表69. 副業・兼業人材活用の知りたい事項



・その他、「副業の業務量と内容」等の意見があった。

・厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和2年9月改定)」では、

【労働者のメリット】

- ①離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ②本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③所得が増加する。
- ④本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

【企業のメリット】

- ①労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ②労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。



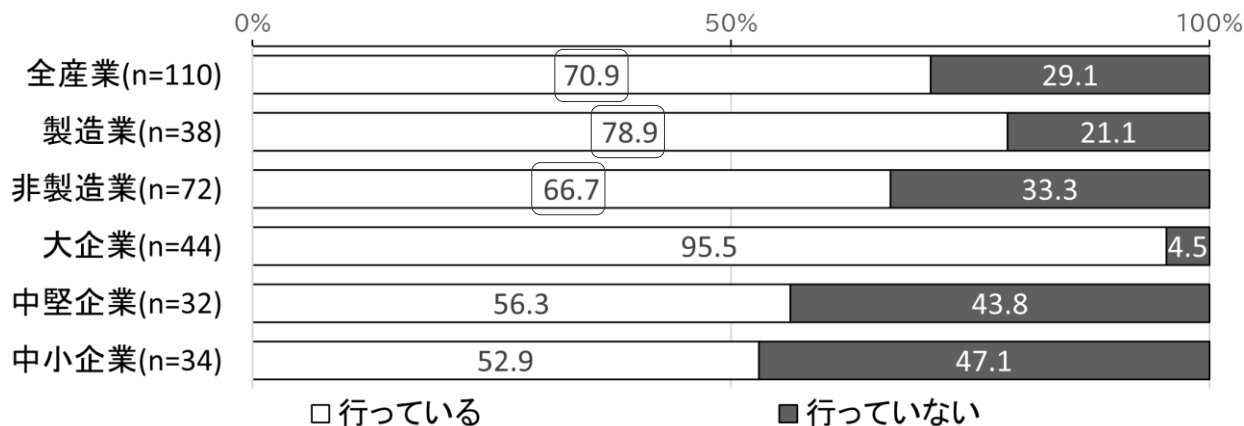
厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン(R2改定)」

#### [4] カーボンニュートラル (CN)

##### (1) CNに向けた取り組みを行っているか。

- ・ CNに向けた取り組みを「行っている」は70.9%。何らかり取り組んでいる企業が多い。  
(製造業は78.9%、非製造業は66.7%) (図表70)

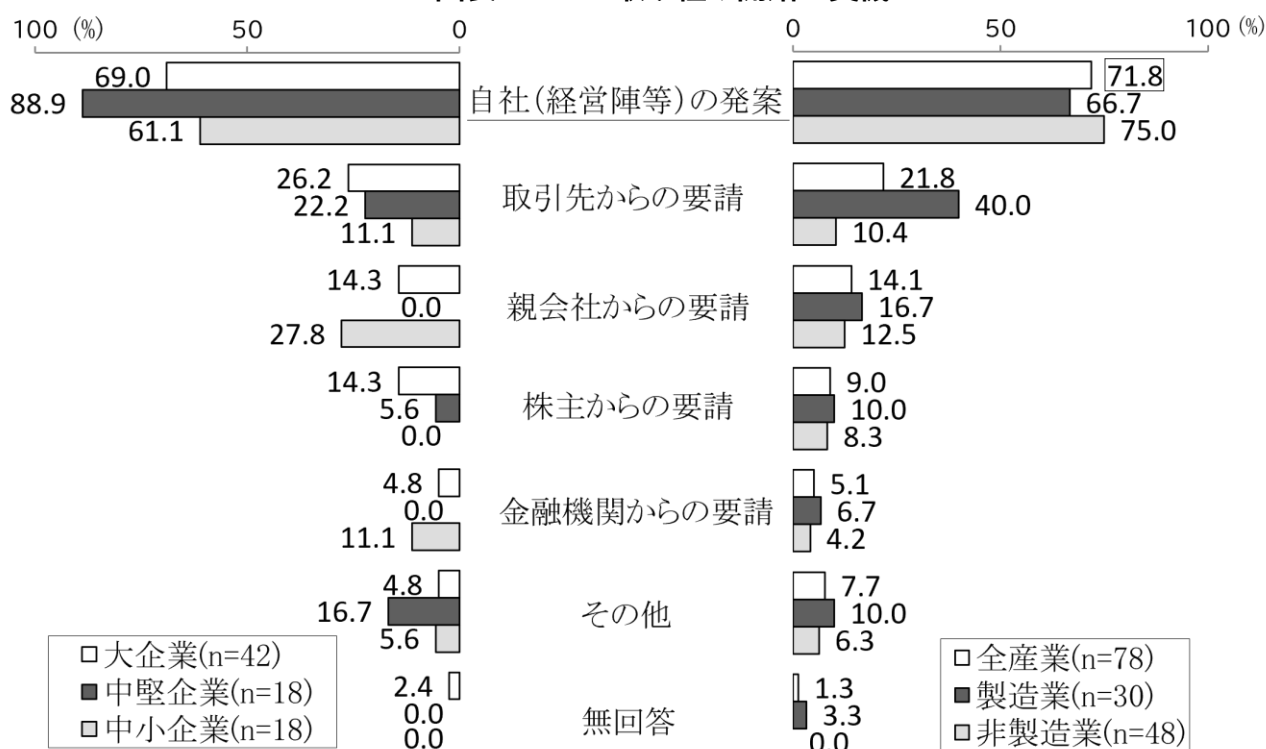
図表70. CNの取り組みの有無



##### (2) (1)で「行っている」と回答した方：取り組みを始めたきっかけは何か。

- ・ 全産業で「自社(経営陣等)の発案」が71.8%と多く、「取引先からの要請」「親会社からの要請」「株主からの要請」「金融機関からの要請」からの要請は少ない。(図表71)

図表71. CN取り組み開始の契機



- ・ その他、「社会的ニーズ」「国・県の方針」等の回答があった。

(3) CNに向けた取り組みの内容は。(取り組んでいると回答した会員企業 78 社)

1. エネルギー転換

- ・電力の再生可能エネルギーへの切り替え
- ・化石燃料を使用する設備の電化
- ・オフサイトコーポレート PPA を活用
- ・カーボン・オフセット都市ガスの利用等
- ・FIT 非化石証書やカーボンクレジットの活用

2. 省エネ

- ・エネルギー効率の向上を目的とした設備の更新
- ・ムダ・ロス低減活動、日常改善活動の実施
- ・EV や HV への社有車切り替え、充電施設の設置

3. サプライチェーン管理

- ・Scope1/2/3 の算出と削減目標設定
- ・取引先へのサステナブルファイナンスやコンサルティング提供
- ・カーボンクレジットの活用や共同購入

4. 資源循環

- ・リサイクル・再生品活用、プラゴミ削減
- ・太陽光パネル廃材の再利用
- ・環境配慮型製品の開発

5. 環境マネジメント

- ・環境目標の設定とレビューを通じた改善 (例: ISO14001 取得)
- ・定期的な環境マネジメントの実施とガバナンス体制の強化
- ・森づくり活動への参画

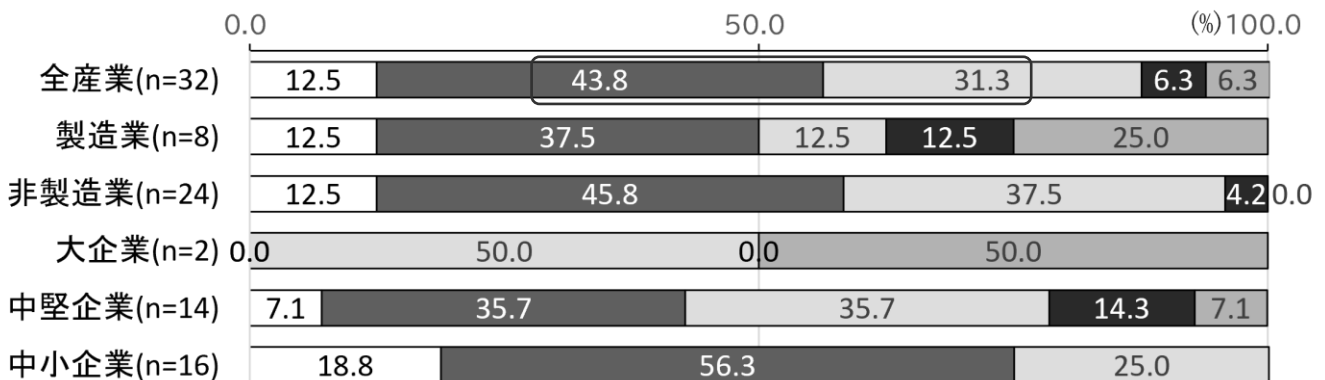
6. デジタル技術活用

- ・テレビ会議・Web 会議システム導入による移動削減
- ・ペーパーレス化の推進

(4) (1) で「行っていない」と回答した方：CNに取り組まない理由は何か。

- ・全産業で「具体的な進め方が分からない」「自社だけで取り組むには課題がある」が併せて 75.1%。(図表 72)

図表 72. CNに取り組まない理由



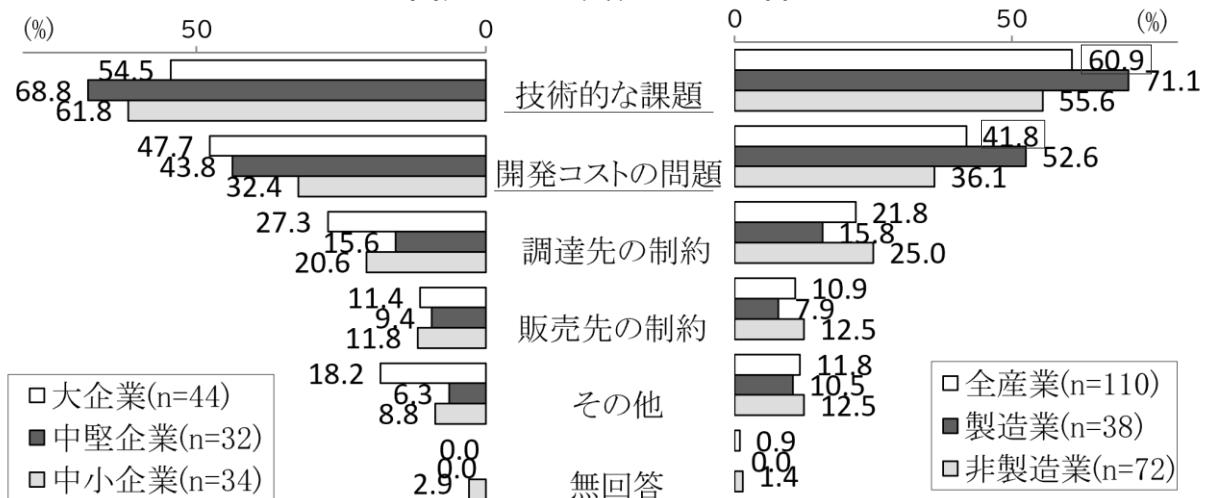
- 必要性を感じていない。
- 必要性を感じているが、具体的な進め方が分からない。
- 必要性を感じているが、自社だけで取り組むには課題がある。
- その他

- ・その他、「繁忙」「事業活動を行う上で当たり前」との回答があった。

(5) CN実現に向けた課題は何か。(2つまで複数回答可)。

・「技術的な課題」を課題に感じている企業が最も多く、全産業で60.9%。「開発コストの課題」41.8%が続いている。(図表73)

図表73. CN実現に向けた課題

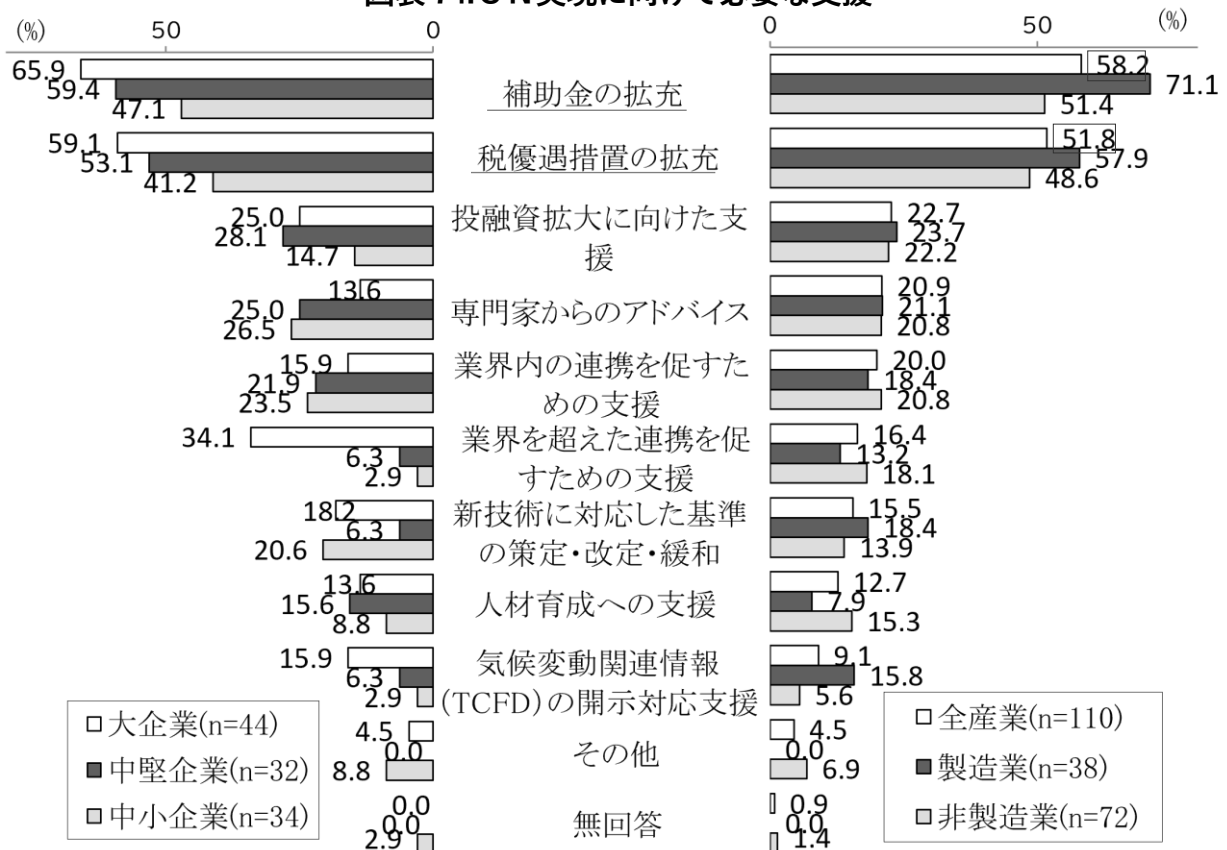


・その他、「コストの問題」「社員の意識情勢」「CO2 排出量削減、計測」等の意見があった。

(6) CN 実現に向けた必要な支援は何か。

・必要な支援としては、「補助金の拡充」が58.2%、「税優遇措置の拡充」が51.8%。(図表74)

図表74. CN実現に向けて必要な支援



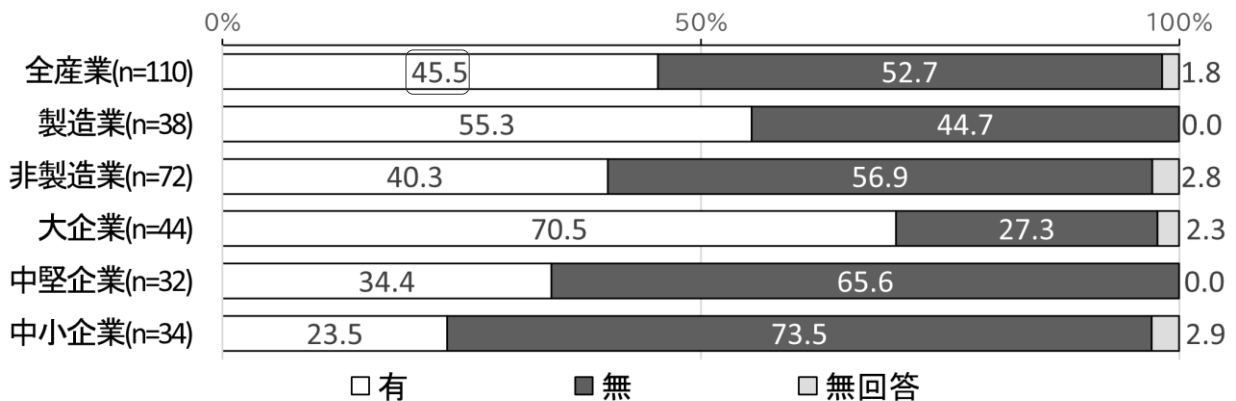
・その他、「教育（消費者意識改革）」「地域産業間での連携促進支援」等の意見があった。



(7) 地域のCNに貢献する貴社のコンテンツ（商品・技術・ノウハウ等）はあるか。

・CNに貢献する自社のコンテンツが「有」と回答したのは、全産業で45.5%。（図表75）

図表 75. CNに貢献するコンテンツの有無



(8) (7) で「有」と回答した方：CNに貢献するコンテンツ（商品・技術・ノウハウ等）は何か。（有ると回答した企業50社のコンテンツ（商品・技術・ノウハウ等））

1. 製品と技術の開発

- ・脱プラスチック：リサイクル素材の活用や、植物由来樹脂の水素タンク開発
- ・再生可能エネルギー：太陽光・風力発電、小水力発電設備、蓄電池の導入・提案
- ・省エネ商品：高効率変圧器、LED、エアコン、ZEH・ZEB対応技術
- ・新技術：鉄鉱石還元、CCUS（炭素回収・利用・貯留）の社会システム構築、廃棄ゼロのビジネスモデル技術開発

2. リサイクルと廃棄物削減

- ・リサイクル技術：アルミやPET容器100%サステナブル素材化
- ・廃棄物削減：繊維製品の在庫レス化、端材の製品化
- ・フードロス削減：無人販売機による食品廃棄削減

3. 省エネルギー対策

- ・自社施設のエネルギー消費効率化、省電力機器の設計
- ・環境配慮型製品の開発、加工時間短縮によるCO2削減
- ・建物のZEB化・ZEH-M化による運用時エネルギー削減

4. サステナブルファイナンス

- ・SDGs融資や私募債、脱炭素に向けた資金供給
- ・取引先支援：診断レポートやSDGs行動宣言の策定支援

5. カーボン・オフセットと排出量削減

- ・可視化ツール：CO2排出量管理プラットフォーム（例：e-Dash）
- ・具体的目標：Scope1/2/3に基づく目標設定、マイルストーン管理
- ・水素エネルギー：水素燃料対応機械、液化水素運搬船の建造

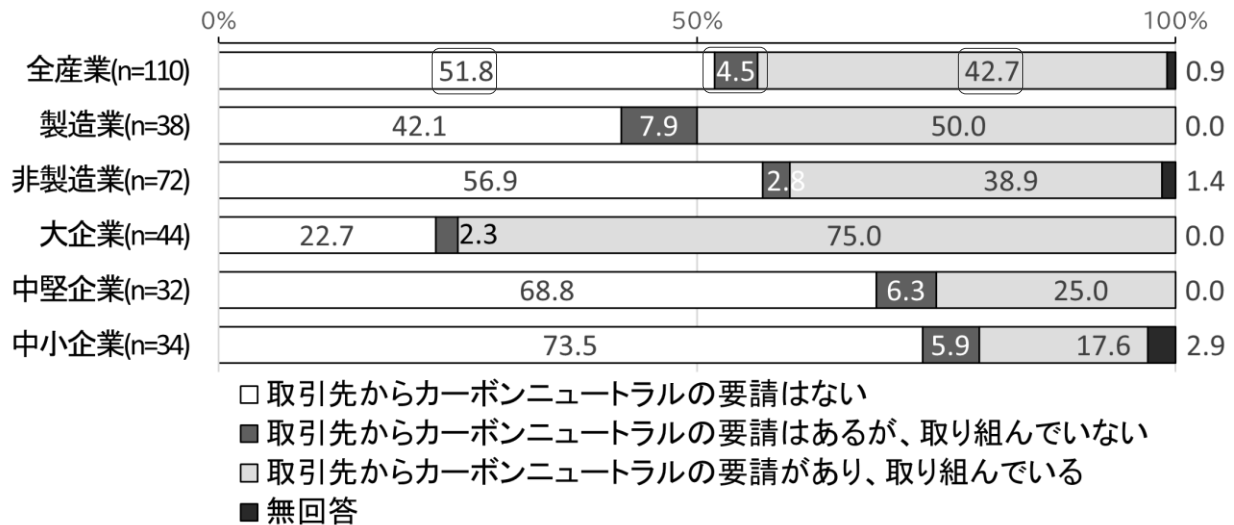
6. 認証・制度の活用

- ・ISO14001や独自認証制度（例：Fukuvalue）の導入
- ・FIT非化石証書やカーボンクレジット活用

(9) 取引先（販売先等）からCNの要請はあるか。

・取引先（販売先等）からの要請について、全産業で「要請はない」が51.8%、「要請があり、取り組んでいる」が42.7%、「要請はあるが取り組んでいない」が4.5%。（図表 76）

図表 76.取引先からの要請の有無

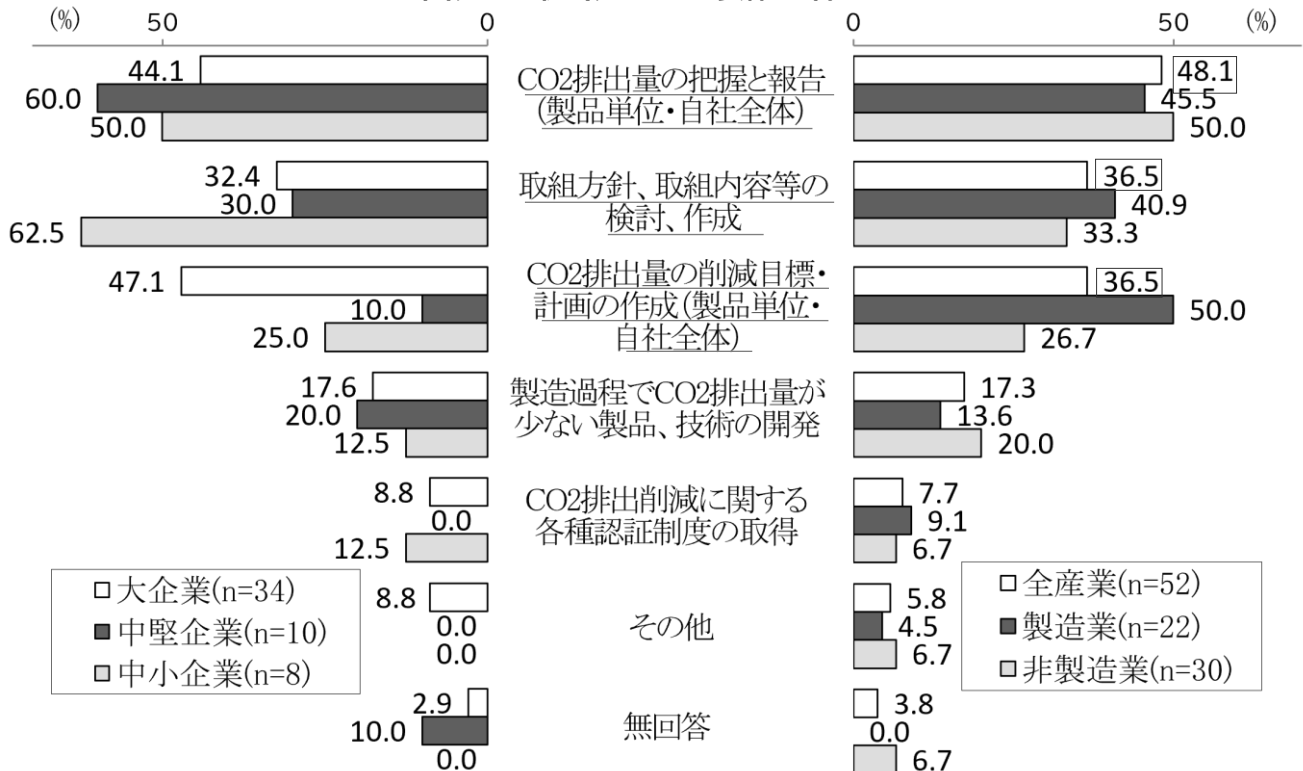


(10) (9) で「取引先から CN の要請がある」と回答した方：要請内容は何か。

(2つまで複数回答可)

・要請内容は、全産業で「CO<sub>2</sub>排出量の把握・報告」が48.1%、「取組方針、取組内容等の検討、作成」「CO<sub>2</sub>排出量の削減目標・計画作成」が36.5%。（図表 76）

図表 76.取引先からの要請内容



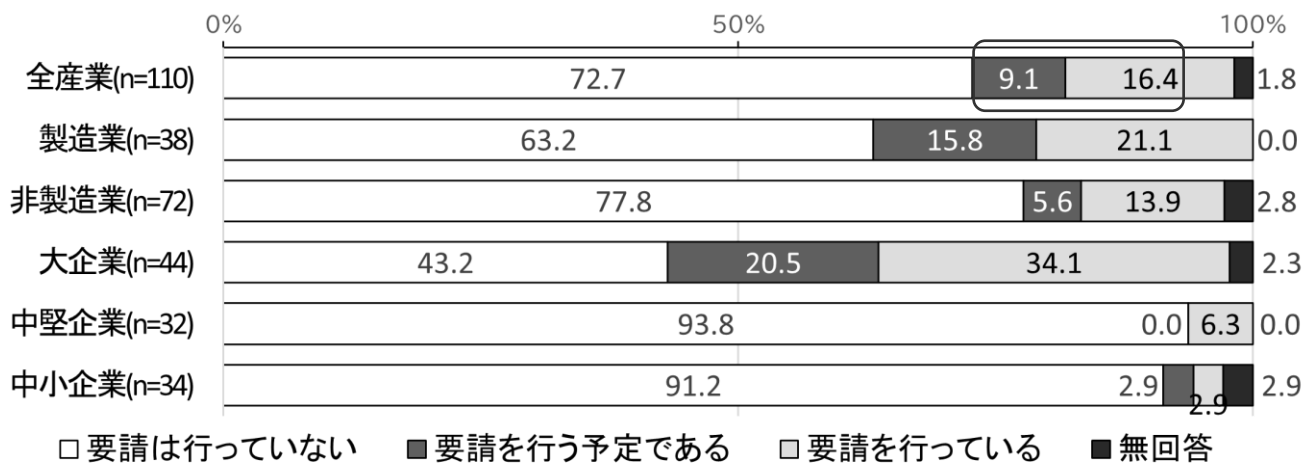
・その他、「CDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）への申請」等の回答があった。

(11) 取引先（調達先等）へCNの要請を行っているか。

・取引先（販売先等）に対して要請している企業は、予定も含めても全産業で25.5%。

(図表 77)

図表 77.取引先へのCN要請の有無

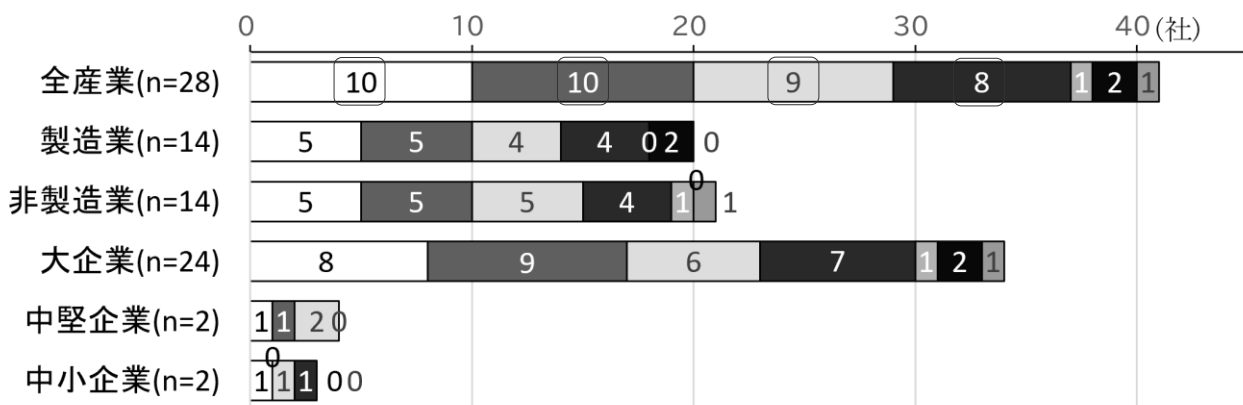


(12) 要請内容は何か。(2つまで複数回答可)

・要請（予定含む）内容は、「取組方針、取組内容等の検討、作成」「CO2排出量の把握と報告（製品単位・自社全体）」が10社、「製造過程でCO2排出量が少ない製品、技術の開発」が9社、「CO2排出量の削減目標・計画の作成（製品単位・自社全体）」が8社。

(図表 78)

図表 78.取引先へのCN要請内容



- 取組方針、取組内容等の検討、作成
- CO2排出量の把握と報告(製品単位・自社全体)
- 製造過程でCO2排出量が少ない製品、技術の開発
- CO2排出量の削減目標・計画の作成(製品単位・自社全体)
- CO2排出削減に関する各種認証制度の取得
- その他

・その他、「CNの達成に向けた取り組みの推進」等の回答があった。

- (13) 北陸地域の持続可能な成長のため、北陸地域の産官学金が一体となって CN に取り組むためのプラットフォーム「カーボンニュートラル BASE 北陸」に期待することは何か。  
(自由記入)

**1. 情報共有**

- ・他社の成功事例や具体的な取り組み事例の紹介
- ・CO2 削減技術やブルーカーボンの進捗情報の提供
- ・最新情報や補助金に関する配信
- ・海外事例や大学・研究機関の最新研究との情報交換

**2. ビジネスマッチング**

- ・企業間の連携を深めるマッチングの場の提供
- ・定期的な製品やサービスの紹介イベントの開催

**3. 学習と啓発活動**

- ・勉強会やセミナーの開催 (例: TCFD、Scope3 の算定方法、資源循環ビジネス)
- ・CO2 削減方法や技術の解説、具体的な指導

**4. 地域連携**

- ・北陸全体での取り組みを考える場の設置
- ・北陸地域内の企業が密接につながり、協業できる機会の提供
- ・スマートシティやコンパクトシティの推進

**5. 政策提言**

- ・新たな設備投資に向けた行政支援や補助金制度の創設
- ・脱炭素社会の必要性を広く周知する活動
- ・中小企業がカーボンニュートラルに本気で取り組める制度の構築

以上





ACCESS!  
SUCCESS!  
HOKURIKU

はじめよう、北陸サクセス。

2024年12月発行

**北陸経済連合会**

*HOKURIKU ECONOMIC FEDERATION*

〒920-0981 金沢市片町2-2-15 北国ビルディング4階

TEL:076-232-0472 FAX:076-262-8127

e-mail [info@hokkeiren.gr.jp](mailto:info@hokkeiren.gr.jp)

URL <https://www.hokkeiren.gr.jp>

北陸物語 **facebook**

<https://www.facebook.com/hokuriku.monogatari>