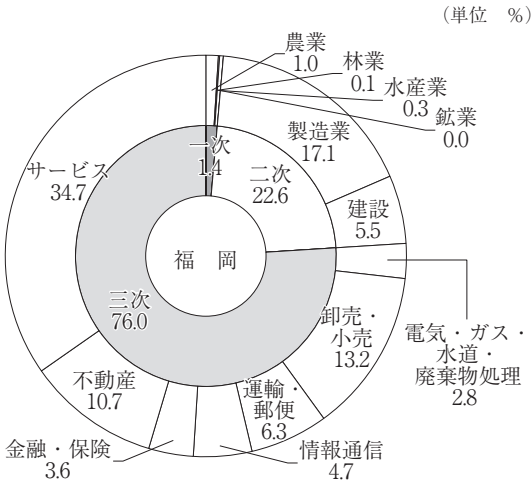


X. 福岡財務支局

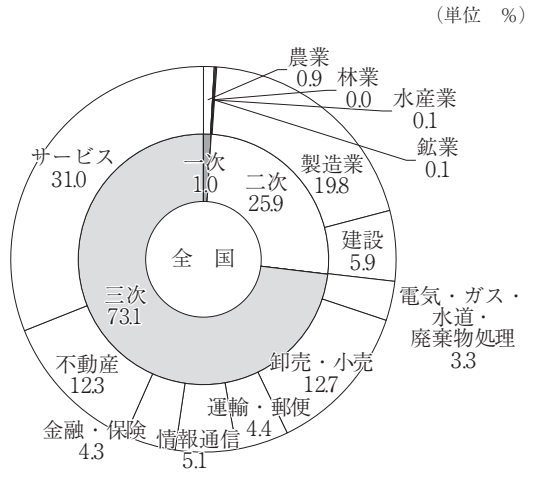
1. 北部九州地方の経済構造

北部九州地方（福岡・佐賀・長崎）の全国県民所得シェアは4.9%。経済構造は、北九州工業地帯をはじめとする製造業の集積度が高い地域を擁しているものの、第2次産業のウェイトは低く、第3次産業のウェイトが高くなっている。なお、地方中核都市である福岡市においては、天神・博多地区を中心に商業施設等が集積しており、卸・小売業のウェイトが高くなっている。

(1) 経済構造（経済活動別総生産（名目））



資料：内閣府「平成30年度県民経済計算」



資料：内閣府「国民経済計算年報（令和2暦年）」

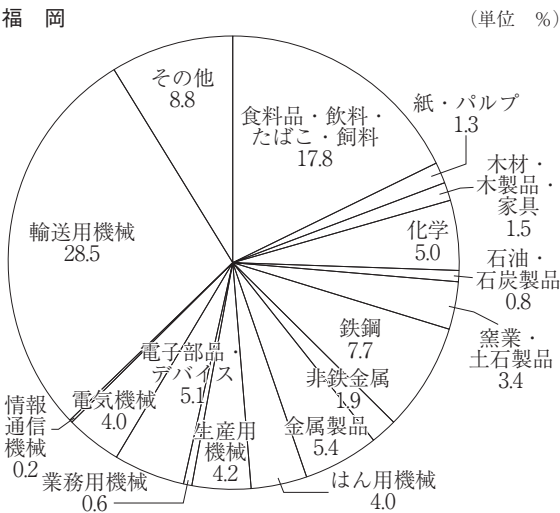
(2) 県民所得の各局別ウェイト

(単位 %)

北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
3.5	5.9	44.0	2.3	12.4	15.0	5.2	2.5	3.5	4.9	0.8

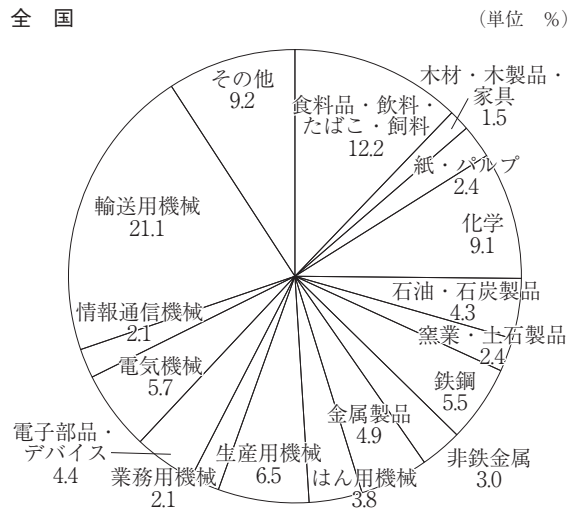
資料：内閣府「平成30年度県民経済計算」

(3) 産業別構造（産業別製造品出荷額）

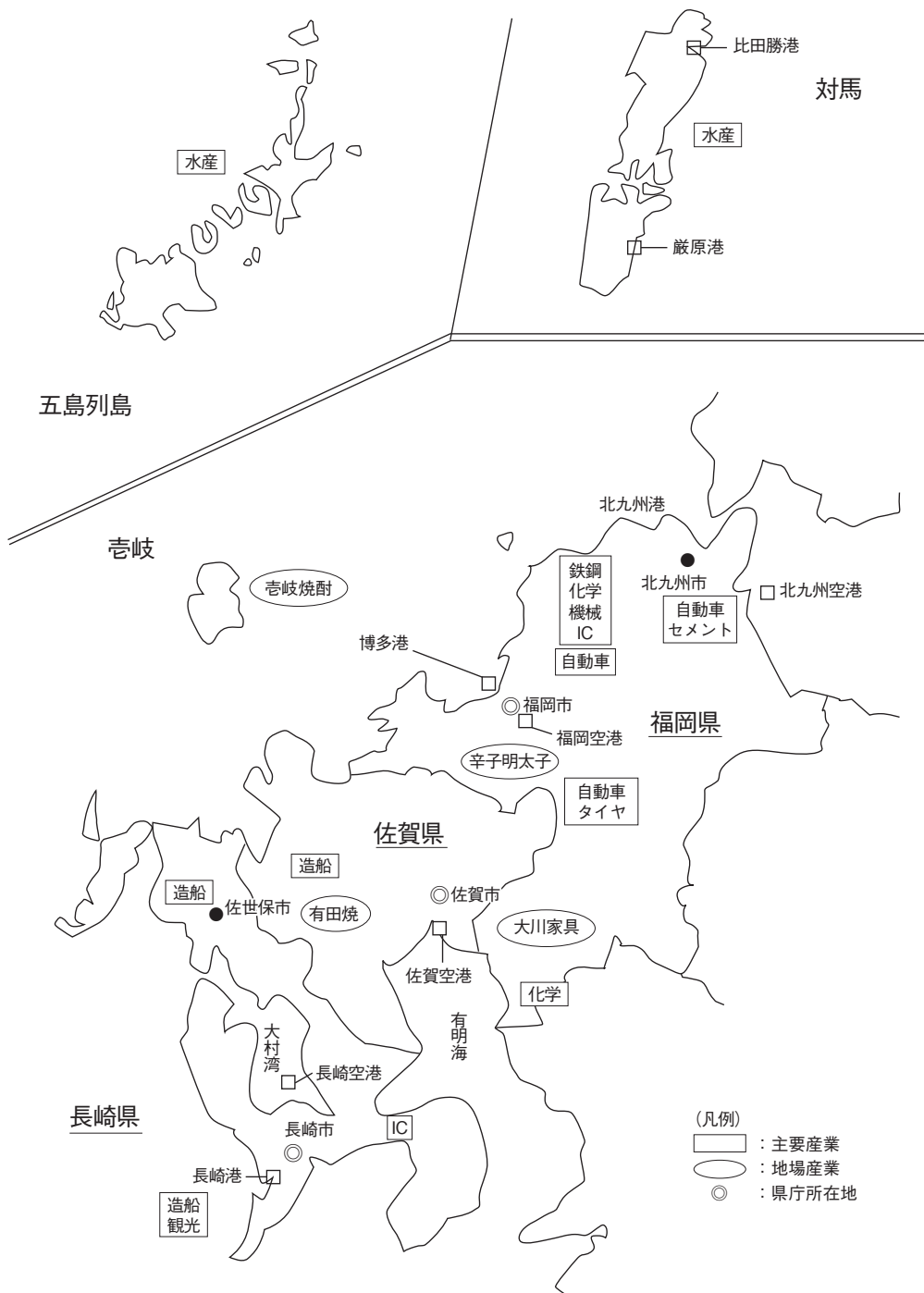


資料：経済産業省「2020年工業統計調査」

(注) 端数整理の関係で構成比の計があわない場合がある。



2. 管内の主要産業分布図



3. 特 色 あ る

福岡財務支局管内の工業製造品出荷額をみると、以前は素材型の鉄鋼業が首位であったが、近年は輸送用機械器具等の加工型にシフトしている。

管内の外国人入国者数の推移をみると、近年、LCCの普及や、外国クルーズ船による寄港等により、東アジアを中心に入国者が増加傾向にあったが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、足下大幅に減少している。

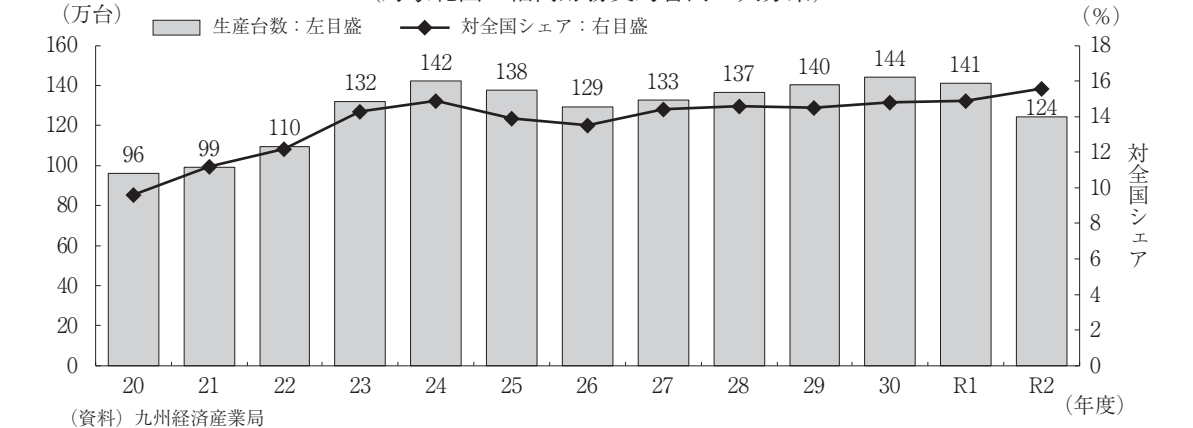
管内の輸出の動向をみると、アジア向けが69.0%を占めており、全国と比較すると、特に中国や韓国向けの割合が高くなっている。また、輸出を品目別にみると、自動車・船舶などの輸送用機器が34.6%を占めている。

(1) 北部九州の製造品出荷額等の推移 (昭和60年 ⇒ 令和元年)

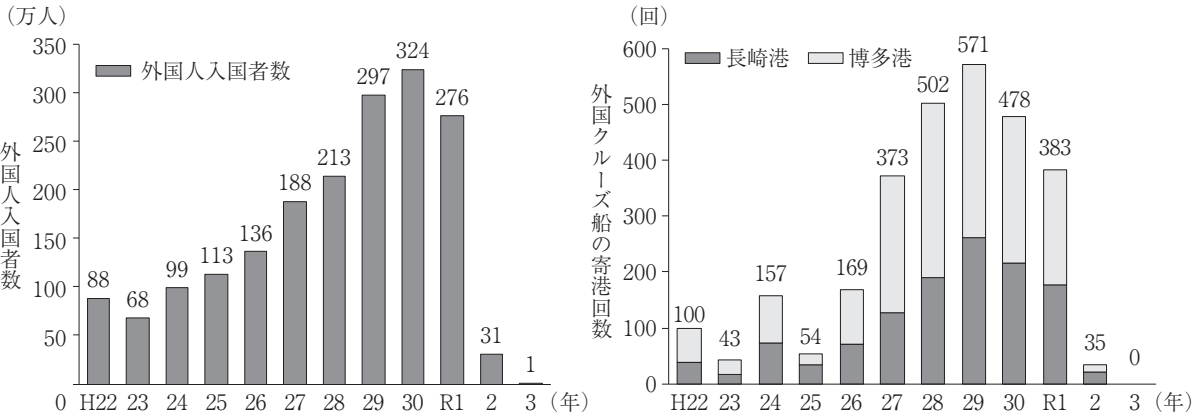
(昭和60年)	(億円)	(令和元年)	(億円)
産 業	出荷額等	産 業	出荷額等
1 鉄鋼業	11,974	1 輸送用機械器具製造業	39,063
2 食料品製造業	10,762	2 食料品製造業	17,412
3 輸送用機械器具製造業	9,202	3 電気機械器具製造業	12,578
4 一般機械器具製造業	9,021	4 一般機械器具製造業	11,983
5 電気機械器具製造業	7,687	5 鉄鋼業	10,495

(資料) 経済産業省 令和2年工業統計調査「地域別統計表」
(注) 昭和60年から令和元年までの間に工業統計の集計方法が変更されているため、令和元年の「電気機械器具製造業」の出荷額等は、「電気機械器具製造業」、「情報通信機械器具製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」を合算。また、令和元年の「一般機械器具製造業」の出荷額等は、「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」を合算。

(2) 九州の自動車生産の推移
(対象範囲：福岡財務支局管内+大分県)



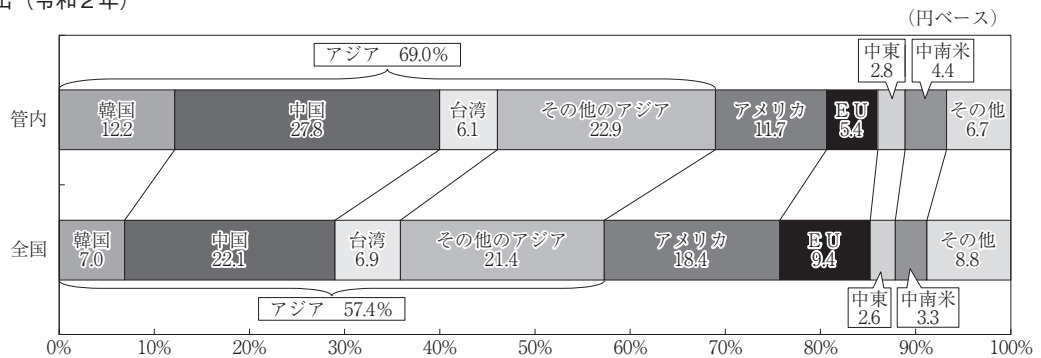
(3) 北部九州の外国人入国者数の推移及び外国船社運航クルーズ船の寄港回数の推移



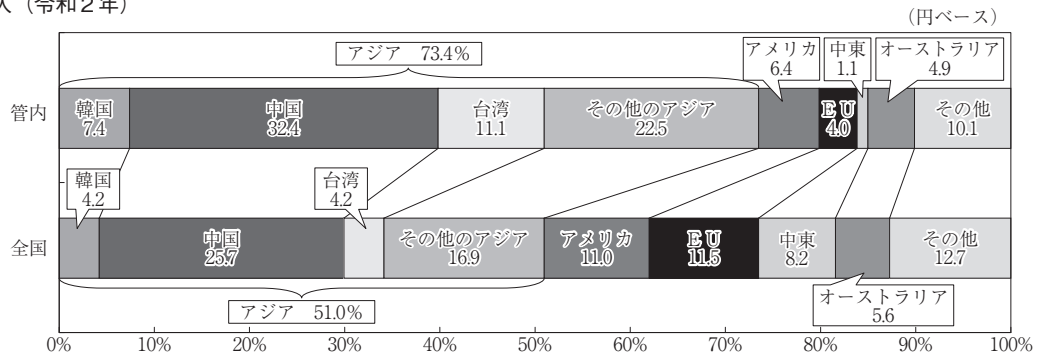
経 済 指 標

(4) 貿易相手国（地域）別構成比

①輸出（令和2年）



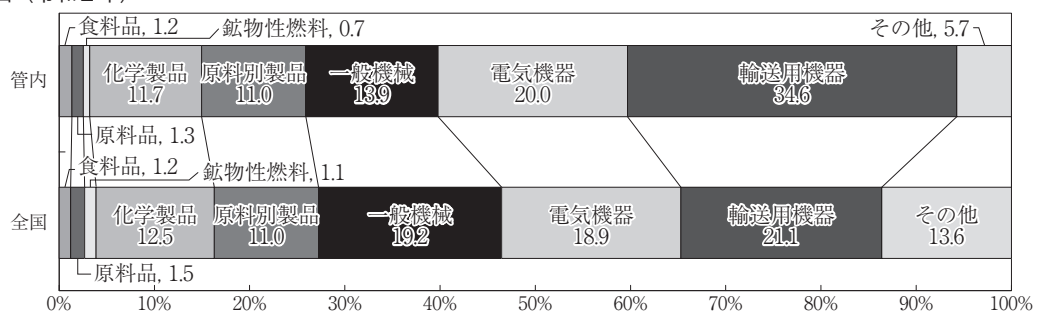
②輸入（令和2年）



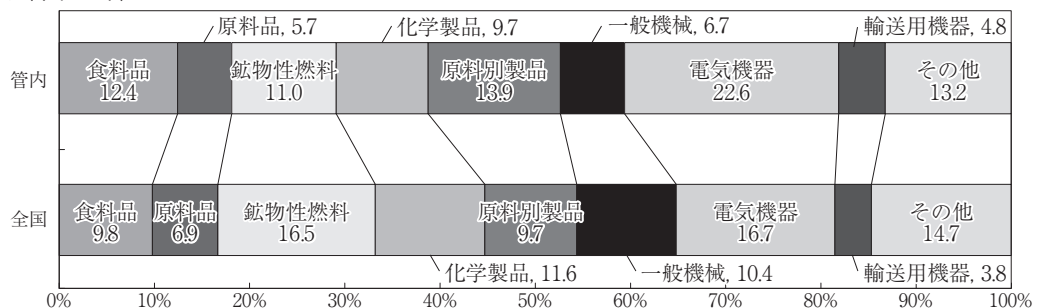
(資料) 財務省 関税税関

(5) 貿易品目別構成比

①輸出（令和2年）



②輸入（令和2年）



(資料) 財務省 関税税関

Ⅲ. ポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応

ポストコロナを見据えた財務基盤と成長戦略の再構築

ロイヤルホールディングス(株)

(本社) 福岡県福岡市 (資本金) 約137億円
(従業員数) 連結1,960人 (設立) 1950年4月 (創業) 1951年10月

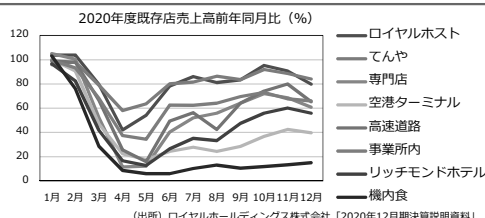
ROYAL

- ・日本航空国内線の営業開始と同時に福岡空港において機内食搭載と喫茶営業を開始
- ・現在は外食事業、コントラクト事業、ホテル事業、食品事業を主に運営
- ・経営理念は、「食」を通じて国民生活の向上に寄与する

1. 取組の背景

業績・業界に及ぼした新型コロナウイルス感染症の甚大な影響

- 2020年度はすべての事業セグメントで減収減益
- ✓ 売上高は前年度比▲40.0% (2019年度約1405億円⇒2020年度約843億円)
- ✓ 経常損失は約198億円
- ✓ 中でも機内食事業の売上高は前年度比▲75.6%
- 自己資本比率は2019年末の49.6%から2020年末に19.7%まで低下
- 在宅勤務等の浸透により、自宅消費というマーケットの拡大
- 従来は人が移動することを前提としたビジネスモデル
- ➡ ポストコロナに向けて、組織・事業を再編する必要性を認識



2. 取組内容

財務基盤と経営基盤の強化を見据えた構造改革の断行

- コスト削減や経営効率化
- ✓ 役員報酬減額・希望退職者の募集・不採算店舗撤退 等
- ➡ 2020年度は対前年度比約80億円の固定費を低減
- 双日(株)との資本業務提携、主要取引行からの金融支援により総額235億円の手元資金を調達
- ✓ ロイヤルHDの筆頭株主は創業者系財団から双日(株)へ
- 祖業である機内食事業を担うロイヤルフライトインケイタリング(株)を、連結子会社から持分法適用会社へ移行
- ➡ 事業の親和性から生まれるシナジーにより、企業価値の向上

＜社長からの声＞
一連の改革の多くは痛みを伴うものであったが、組織・事業のレジリエンスを高めるために、コロナ禍の危機感を従業員と共有することが重要な点であった。

3. 効果・今後の展開

双日(株)の国内外ネットワークやノウハウを活用して協業

- ポストコロナに向けたビジネスモデルへ転換
- ✓ 外食事業 : テイクアウトやデリバリー販売の強化
- ✓ コントラクト事業 : ニーズに合わせた業態転換、出店
- ✓ ホテル事業 : 宿泊プランの多様化、販路拡大
- 成長分野の育成
- ✓ レストランクオリティフローズンミール「ロイヤルデリ」の拡充
- ✓ ファストフード新業態「Lucky Rocky Chicken」の開発
- ✓ 海外市場における事業基盤の確立
- ➡ 食とホスピタリティという経営理念のもとに、更なる事業展開

Ⅲ. ポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応

ポストコロナを見据えた新規事業の創出

(株)PECOFREE

(本社) 福岡県福岡市 (資本金) 600万円
(従業員数) 3人 (設立) 2021年2月



- ・スマホで選べるスクールランチの予約注文サービス「PECOFREE」の開発・運営
- ・弁当の製造・配達事業を行う企業で取締役部長を務める、川浪達雄氏が起業
- ・西日本シティ銀行ビジネスコンテスト2020 最優秀賞

1. 取組の背景

業界の構造的問題と新型コロナウイルス感染症の甚大な影響

- 食堂業界の構造的問題
- ✓ 低い年間稼働率(年180日程度)
- ✓ 当日の見込み調理による食品ロス
- ✓ 学食席数は生徒数の1割程度が相場
- コロナによる事業悪化、生徒の昼食難民増加
- ✓ 一斉休校期間に、在籍する企業の食堂事業部は約9割の売上減
- ✓ 短い昼休みに学食は密になりがち(利用を避ける生徒も)
- ✓ 負の循環(利用者減⇒メニュー・食事数減⇒さらに利用者減)
- ➡ 食堂業界の将来を危惧

2. 取組内容

ジョイントベンチャーとして創業、新規サービスの開発

- 2021年2月、モバイルサービス運営のノウハウを得つつスピード感を持って事業拡大できるよう、ジョイントベンチャー(産業給食・仕出し弁当事業×DXサービス)として「(株)PECOFREE」を起業
- ➡ スマホで完結する弁当配達予約サービス「PECOFREE」を開発



3. 効果

2021年4月福岡市内の私立学校に導入済、今後約50校に拡大予定

- 便利で安心な利用システム
- ✓ 氏名ではなく、学校管理のログインコードを用いた匿名性
- ✓ 保護者は、履歴から支払いやメニューの確認が可能
- ✓ キャッシュレスで、金銭管理不要
- ➡ 学生昼食をより豊か・自由に、保護者の負担軽減
- 食堂・購買部運営事業者の導入メリット
- ✓ スマホアプリは導入費ゼロ、キャッシュレス決済
- ✓ 前日までの注文でフードロスや材料費の削減
- ✓ 食堂メニューの弁当への流用、稼働時間の拡大・効率化
- ➡ 食堂運営の健全化、業界の課題解決

4. 今後の展開

新興企業支援ファンドからの出資が決定

- 全国の高校給食は、推計2,400億円(約300万人×年8万円)の市場が存在
- 製造、仕入、配送、人事など幅広い分野のDX化も視野にサービスをパッケージ化
- ➡ 各地の産業給食企業や関連企業と協業し、給食産業のプラットフォーム構築と業界のDX推進

＜社長からの声＞
地元企業の支援やスタートアップコミュニティの存在が、起業の大きな後押しとなる。地方でDXが進まないのは、既存の「社内風土」が大きな壁となっていると感じる。高校にも、小・中学校給食における市からの補填制度のような支援体制が望まれる。

局長会議報告事例3

(令和4年1月会議報告)

Ⅲ. 企業事例

ダイバーシティとDX経営で継続的成長を実現

(株)ペンシル

(本社) 福岡県福岡市 (資本金) 5000万円
(従業員数) 140人 (設立) 1995年2月



- ・クライアントの継続的な成功を支援するWEBコンサルティング会社
- ・2021年12月、本社を天神ビジネスセンター(天神ビッグバン第1号ビル)に移転
- ・企業理念は、「インターネットの力で世界のビジネスを革新する」

1. 取組の背景

WEBコンサルティング会社の課題

- ✓ 20~30代の若者中心の社員構成
- ✓ 3~5年で転職を繰り返す
- ✓ 深夜までの長時間勤務が常態化
- ✓ 一人で課題に向き合う時間が長い
- ✓ 苦手業務も含めて自ら処理しなければならない
- ✓ インターネットの広がりによる顧客の多様化や新たな課題対応への必要



【新オフィス】
左: 会社エントランス、下: 会議スペース

3. 今後の展開

DX経営をさらに進め、

新たな企業の在り方を提案

＜社長の声＞ DXもLGBTsもそうだが、時代に先駆けてグローバル視点で企業の在り方や働き方をして業績を上げ、その我々の軌跡を参考にってもらうことで、また新しい企業が生まれ、我々にもまたビジネスチャンスが生まれる、そのような好循環を期待している。

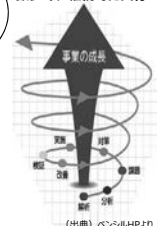
2. 取組内容・効果

①いきいきと働くことができる環境づくり

- 一人で仕事するのではなくチームで仕事を
 - ✓ オペレーション専門部隊「PIC」創設
- 多様な社員一人ひとりのために多様な社内制度
- コミュニケーション環境整備とデータ分析
 - ✓ 新オフィスへ移転、フリーアドレス導入
 - ✓ 朝礼、会議、研修等のオンライン、アーカイブ化
 - ✓ 社内報の閲覧データ等を分析し課題対応
 - ✓ 社員満足度調査の実施と対応

「おかしな制度」
「メイト制度」
「100タイム活用」
「タラワーク」「ダイバーシティモサバーター」等

～小さなPDCAを早く、数多く、継続的に実行～



(出典) ペンシルHPより

②自己研鑽とノウハウを会社に残す仕組みづくり

- 書籍購入、外部セミナー参加、資格取得などの自己研鑽費用を会社が負担
- スタッフ行動規範を更新(2020年7月)、行動規範と業績目標をリンク
- 3か月ごとの人事評価
- 業務の体系化と非属人化のためにWEBサイト分析ツールを開発、毎年改善(現在12版)

➡ 社員の成長 = 会社の成長

＜社員の成長＞

- 子育て中、シニアなど多様な人材が活躍
- 業務の集約と協働により生産性が向上
- 社員間の情報格差解消、モチベーション向上
- 社員の能力向上

＜会社の成長＞

- +αの多様な視点を獲得
- 時間外労働時間を半減
- 在籍期間の長期化
- 業績の拡大

(16年連続黒字達成、2020年度決算最高利益更新(売上高23億5478万円))

局長会議報告事例4

(令和4年1月会議報告)

Ⅲ. 企業事例

事業の成長と従業員等への利益還元の好循環の実現

(株)富士ピー・エス

(本社) 福岡県福岡市 (資本金) 約24億円
(従業員数) 439人 (設立) 1954年3月



- ・高速道路や新幹線橋梁工事など公共事業が主、他にマンション建設、不動産賃貸
- ・プレストレスト・コンクリート(PC)工法の先駆け
- ・企業理念は、「人と人をつなぐ。それはやがて、景色になる。」

1. 取組の背景

建設業界を取り巻く事業環境

- 災害が激甚化・頻発化の中で、重要度を増すインフラ事業
 - ✓ 2019年の水害被害額は、全国で約2兆1,800億円となり、1年間の津波以外の水害被害額が1961年の統計開始以来最大
 - ✓ 我が国のインフラの多くは、高度経済成長期以降に整備されており、今後建設から50年以上が経過する施設の割合が増加
- 担い手の不足
 - ✓ 2020年の建設関連業種の有効求人倍率は5倍程度(建築・土木・測量技術者が5.18倍、建設が4.19倍、土木が5.55倍)

(出典) 国土交通省「令和元年水害統計調査」、「令和3年国土交通白書」

(出典) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

➡ 2021年、第5次中期経営計画「VISION2030」を策定

2. VISION2030で掲げた取組内容

持続的な成長を実現するための経営基盤を強化

- 経営リソース(ヒト・モノ・カネ)を拡充
- DXの推進
- ➡ 主に工場における生産性向上、現場技術者の負荷軽減
- 協力会社の経営安定化にも助力
- リクルート活動の支援
- 取引先が利益計画を立てやすいように、計画発注量を提示
- パートナリシップ構築の宣言
- ➡ 協力会社なくして事業は成り立たず

3. 効果・今後の展開

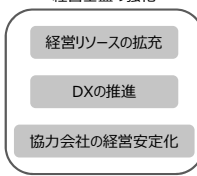
事業の成長によって得た利益を、従業員等へ還元

- 2030年度まで、毎年度昇給額対前年比+3%程度を目標
- 能力に応じて、非正規雇用職員を毎年1、2人正規雇用に転換
- 株主配当性向20%超えの維持
- 健康維持・増進に向けた福利厚生制度の導入
- 加盟しているPC建設業協会の活動を中心に、地域社会へ貢献
- 道路管理者との間で防災協定を締結

働きがいや改善された労働環境を新たな担い手に地道にアピール

- 災害が激甚化・頻発化の中で、人々の暮らしを支える責務
- ➡ 成長サイクルを実現し、ステークホルダーに選ばれる企業へ

経営基盤の強化



事業の成長



＜社長の声＞

建設業の果たす役割が大きくなる一方、担い手が不足している。労働環境やイメージを改善して、魅力ある企業にならないといけない。しかし、事業の成長なくして従業員に利益を還元することはできない。まずは経営基盤を強化して、稼ぐ力をつけていくことが先決。