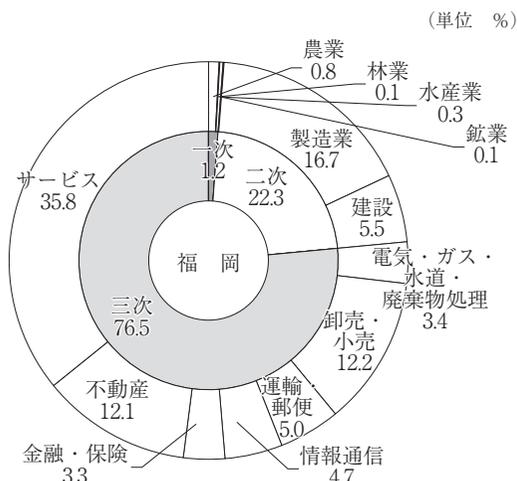


X. 福岡財務支局

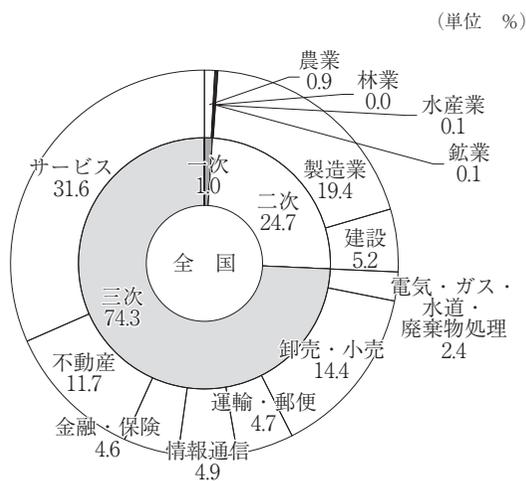
1. 北部九州地方の経済構造

北部九州地方（福岡・佐賀・長崎）の全国県民所得シェアは4.8%。経済構造は、第3次産業のウェイトが全国と比べてやや高くなっており、特にサービス業のウェイトが高くなっている。
 なお、製造業を産業別にみると、輸送用機械、食料品・飲料・たばこ・飼料のウェイトが全国と比べて高くなっている。

(1) 経済構造（経済活動別総生産（名目））



資料：内閣府「2020年度県民経済計算」



資料：内閣府「国民経済計算年報（令和4暦年）」

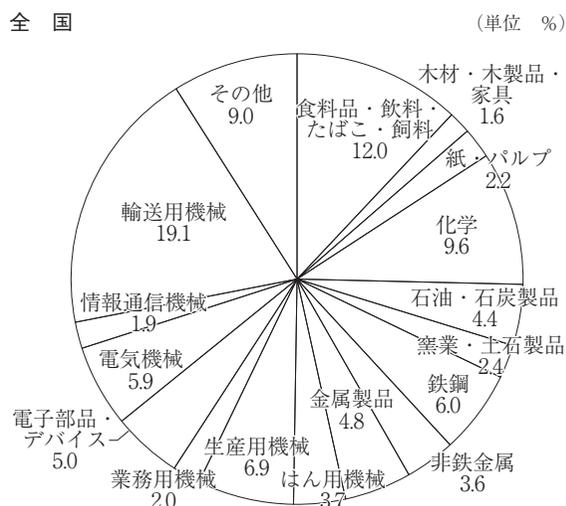
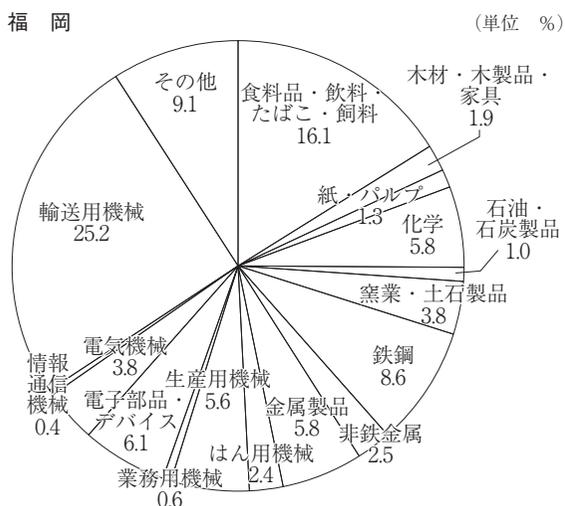
(2) 県民所得の各局別ウェイト

(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
3.6	6.0	44.5	2.2	12.2	14.7	5.2	2.5	3.4	4.8	0.8

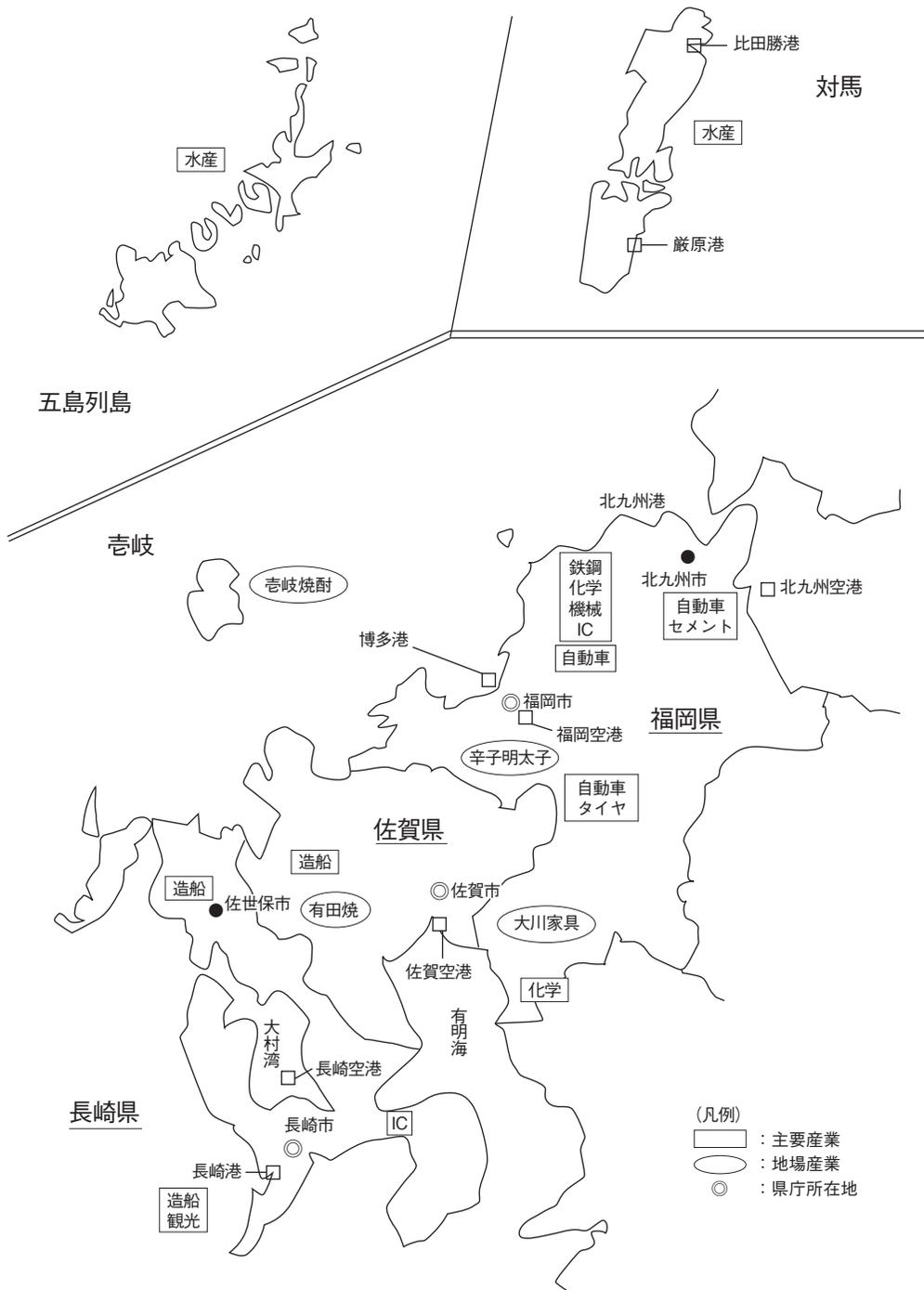
資料：内閣府「2020年度県民経済計算」

(3) 産業別構造（産業別製造品出荷額）



資料：経済産業省、総務省「2022年経済構造実態調査」
 (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、現在は輸送用機械器具等の加工型が首位となっている。

管内の外国人入国者数の推移をみると、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、令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、大幅な減少が続いた。

管内の輸出の動向をみると、アジア向けが60.7%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37.4%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3年)

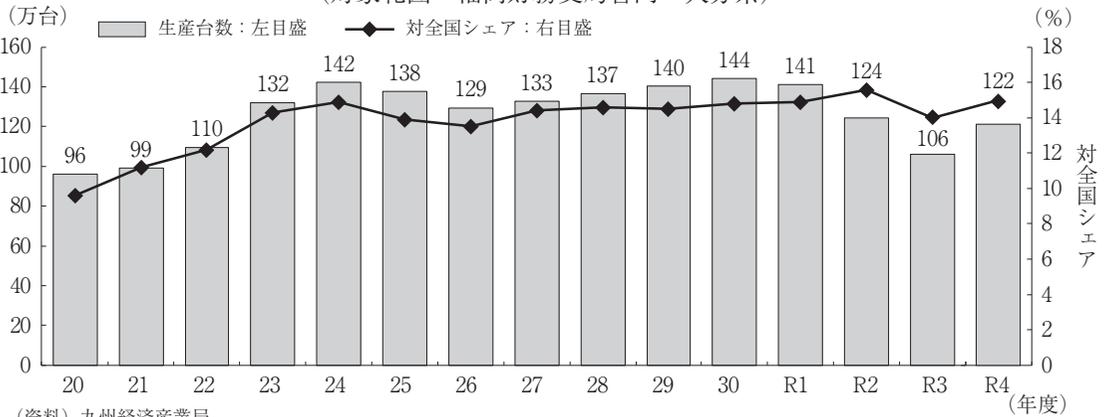
(昭和60年)			(令和3年)		
	産 業	出荷額等 (億円)		産 業	出荷額等 (億円)
1	鉄鋼業	11,974	1	輸送用機械器具製造業	32,940
2	食料品製造業	10,762	2	食料品製造業	16,809
3	輸送用機械器具製造業	9,202	3	電気機械器具製造業	13,435
4	一般機械器具製造業	9,021	4	鉄鋼業	11,286
5	電気機械器具製造業	7,687	5	一般機械器具製造業	11,237

(資料) 経済産業省、総務省「令和3年経済センサス—活動調査」

(注) 昭和60年から令和3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3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3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。

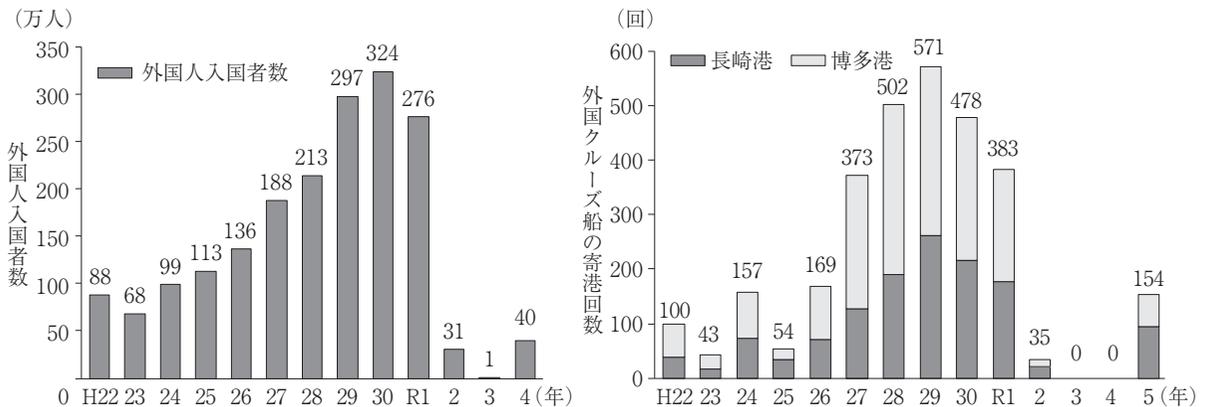
(2) 九州の自動車生産の推移

(対象範囲：福岡財務支局管内+大分県)



(資料) 九州経済産業局

(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



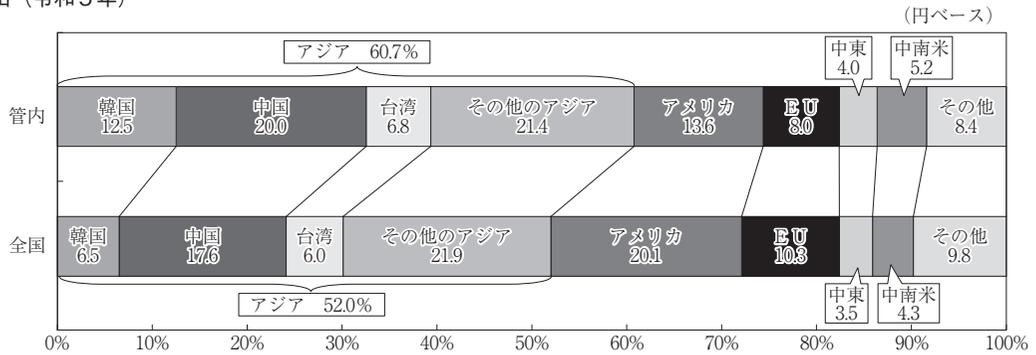
(資料) 法務省出入国管理統計
管内の主要な4港(博多、長崎、対馬(比田勝、厳原))
4空港(福岡、北九州、佐賀、長崎)の集計

(資料) 国土交通省

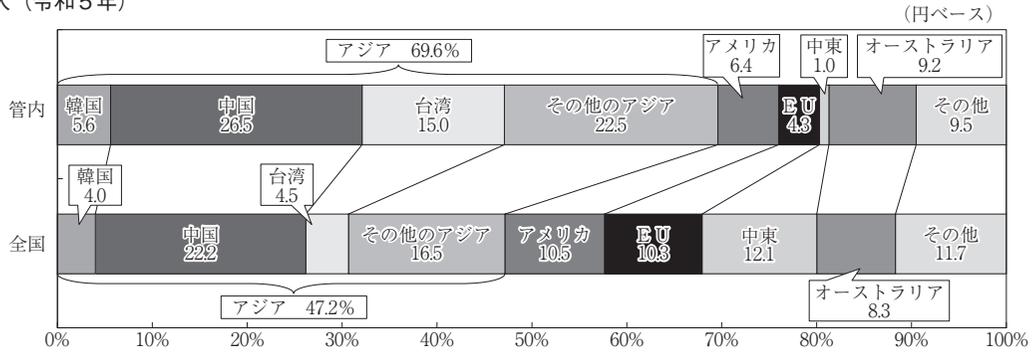
経 済 指 標

(4) 貿易相手国（地域）別構成比

①輸出（令和5年）



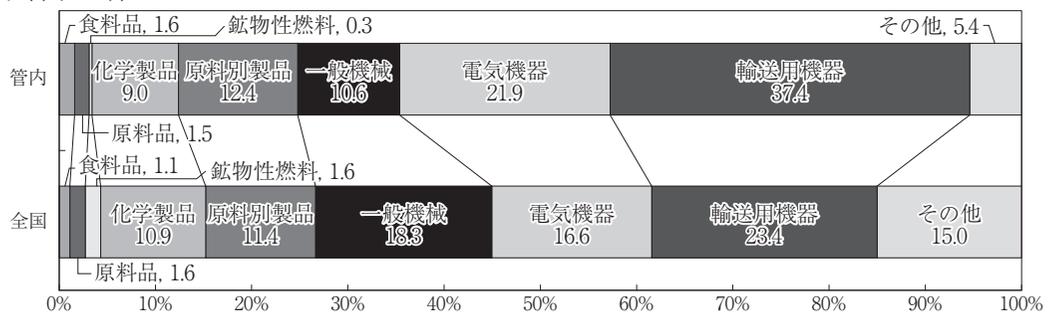
②輸入（令和5年）



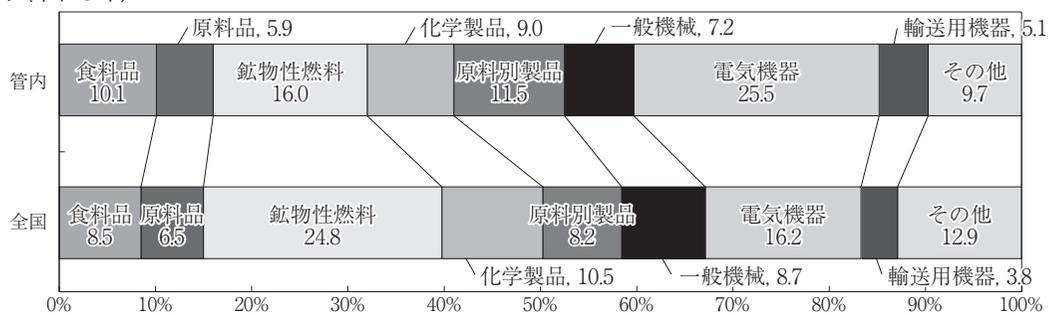
(資料) 財務省 門司税関, 長崎税関

(5) 貿易品目別構成比

①輸出（令和5年）



②輸入（令和5年）



(資料) 財務省 門司税関, 長崎税関

Ⅲ. 新規事業の立ち上げ等の状況（企業事例）

OKANO 岡野バルブ製造株式会社

The Spirit of Manufacturing

1936年設立（1926年創業） 本社：福岡県北九州市門司区
 資本金：12億8,625万円 従業員数：189名（単体）
 事業内容：発電所向け高温高圧バルブの製造、メンテナンス等（業種：その他製造業）
 業績（2022年11月期）：売上高 68億円、最終利益 4億円

1. 背景・課題

● 発電業界を取り巻く環境の変化

- ✓ 東日本大震災の発生により、国内多くの原発が稼働停止
- ✓ 脱炭素の潮流により、火力発電を取り巻く環境も激化
- ➡ 原発に依存しない経営体制の確立が必要



岡野 武治 社長

● 装置産業におけるデジタル化の遅れ

- ✓ 他業種と比べDX・デジタル化が進んでおらず、早急に推進する必要

● 世界における日本の製造業の競争力低下

- ✓ 企業の付帯的な価値を高める必要性（ブランディングやマーケティング等）

2-①. 新規事業への取組

● VQ（バルビキタス）事業（2021年～）

- ✓ 装置産業全体のさらなるDX推進を目指し、大規模発電プラントの建設・メンテナンス等で関係を有する会社におけるデジタル化を伴走支援。（当社の行橋工場で10年来進めているDX化の経験を活用）

➡ 装置産業や製造業のDX・デジタル化を推進



バルブ製造・メンテナンス事業を核に新規事業の開発と展開にも注力し、「未来型ものづくり企業」を目指す

2-②. 新規事業への取組

● ERD事業（2017年～）

- ✓ 当社の研究設備を活用し、人手や設備が不足している他社の研究開発を受託。バルブ製品だけでなく、知見や技術を活かせるあらゆる分野に対応。

➡ 自社で培った研究開発のノウハウをサービスとして提供

● X-BORDER（クロスボーダー）事業（2021年～）

- ✓ 沖縄のゴザ地区にイノベーション拠点を設置。営業拠点機能に加え、地域企業等にシェアオフィスや交流の場を提供。
- ✓ 東京のオフィスは日本橋に移転し、同ビル内にシェアオフィスなどを設置。



X-BORDER KOZA

➡ 異なる分野の人材から受ける刺激により変化を生み出し、新たな価値の創出を目指す

3. 新規事業を進めるうえでの課題・解決策

● 社内改革に向けて、従業員の意識改革と育成が一層の課題

- ✓ 社員を他企業へ1年間派遣することで、大きな意識変化

● 専門人材が不足

- ✓ 中途採用で専門人材を獲得
- ✓ DXやマーケティング等の経験豊富な人材を社外取締役として起用

4. 今後の展開

- ✓ 現在、新規事業の売上は全体の1割程度。今後は新規事業を拡大し収益における第3の柱まで成長させ、原発向けで減少した売上規模の回復を目指す。
- ✓ 「未来型ものづくり企業」の先例を目指す。

(写真・図提供：岡野バルブ製造株式会社)

Ⅲ. スタートアップ企業の状況（企業事例）

Tensor Energy

再生エネルギー発電に関する業務を一元管理するプラットフォームを開発・提供 GXとDXを推進し、発電事業者のリスク軽減・収益性向上を目指す

2021年11月創業 本社：福岡県福岡市中央区 FGN入居（廃校となった小学校校舎を利用したスタートアップ施設）
 資本金：7,252.8万円 従業員数：12名（日本、フランス、ブラジル、イタリア、スロバキア、アメリカ、アルゼンチン、チュニジアと多国籍）
 事業内容：再生エネルギー発電事業者向けソフトの開発・提供（業種：情報通信業）

1. 創業経緯

● 電力買取制度の変更

- ✓ 2022年～ 固定価格買取制度から市場連動型へ

● 発電量の予測や制御が困難な太陽光発電

- ✓ 2022年、九州では再エネ発電の約5%が余剰電力として廃棄

● 太陽光発電の先進地域である九州の優位性と可能性

➡ 脱炭素に向け太陽光発電の効率的運用という課題解決のため創業

2. 事業内容

● 再エネ発電と蓄電池の運用管理プラットフォーム「Tensor Cloud」

- ✓ AIによる発電量や市場価格の予測、電力オペレーションや資産管理の自動化
- ✓ 蓄電池を使い需要に応じて電力を販売することを支える

第一弾として、月額定額制の発電量予測サービス提供開始（2023年6月～）



(「Tensor Cloud」発電予測画面)

代表の声：
 発電量予測サービスへの反響が大きく問い合わせが多い。太陽光発電の需給管理について困っている企業が多いという印象。



堀 ナナ 代表

➡ GXとDXを最低限のリスクとコストで実現 再エネ発電事業のビジネスモデルを変革

3. 事業を進めるうえでの課題等

● 特殊な領域における研究人材の獲得

- ✓ まず、地元の九州大学にアプローチ。研究者のコミュニティーを通じて京都大学出身のエネルギー研究者の採用に成功
- ✓ 現在も人材確保に時間をかけ、SNS等で本人に直接メッセージを送りスカウト

● 小規模オフィスの不足

- ✓ FGNのオフィスは最長2年契約
- 次に入居する手ごろなオフィス物件が無い



FGN (FUKUOKA GROWTH NEXT)

● 資金調達

- ✓ 当社はVCから資金面に加え、集客・研修・人脈面で手厚いサポートを受けており、資金面での課題は生じていない
- ✓ 一方、当社の顧客である再エネ分野企業は、銀行から融資を受ける際にプロジェクよりも財務状況でみられ、融資が得られにくい傾向にある。

4. 今後の展開

- ✓ 電力市場価格予測サービス、蓄電池充放電スケジュール最適化サービス、自動入札サービス等のソフトウェア開発を進め、発電計画から運用まで一気通貫でサービスを提供できる体制を2025年度までに構築
- ✓ 2023年内に100メガワット分、2025年に原発1基分に相当する1ギガワット分の契約達成を目標
- ✓ 国内での上場・黒字化の検証後、海外進出も目指す

(写真・図提供：Tensor Energy株式会社、FUKUOKA GROWTH NEXT)

局長会議報告事例

(令和6年2月会議報告)

Ⅱ. 人的資本の高度化や生産性向上に先進的に取り組む地域企業（企業事例）



株式会社
やまやコミュニケーションズ

1974年創業 本社：福岡県粕屋郡篠栗町
資本金：1億円 従業員数：859名（単体、労働時間換算）
事業内容：辛子明太子等製造販売（7割）・外食事業等（3割）（業種：食料品製造業）

工場集約や先端技術の活用により、生産能力を向上
健康経営や柔軟な働き方を促進



1. 背景・課題

● 製造環境の変化

- ✓ 旧本社・工場（1988年設立）の老朽化
- ✓ 福岡市東区に4つの工場が分立していることにより、食品衛生上の規定を守る上で、生産効率の課題
- ✓ 海外工場（ベトナム）における賃金上昇による国内帰郷の動き
⇒ 工場の集約・新設の必要性



山本正秀 社長

2-1. 生産性向上・人的資本高度化への取組①

● 本社・工場の集約、オートメーション化

- ✓ 2023年4月に本社機能を有する新工場を竣工し、福岡市東区に分立していた本社と4工場を集約 ⇒ 生産能力は1.3倍に向上
- ✓ 日本IBM㈱と共同開発したシステムにより、色や形状から原料（塩漬けたらこ）の等級を自動選別、ベテラン社員の技術をAIで承継
- ✓ 計量・ブレンド液の充填、包装の自動化、パレタイズシステムの導入により、作業工程の省人化を実現



YAMAYA FACTORY TERRACE（工場見学窓）



AIでたらこの等級を自動選別



パレタイズシステム

2-2. 生産性向上・人的資本高度化への取組②

● 本社の新設

- ✓ 社長を含め、ほぼ全社員のオフィスエリアをフリーアドレス制に
- ✓ ワンフロア化による部署の垣根を超えた協調体制の醸成



新社屋

● 人材育成

- ✓ 健康経営に関する取り組み
 - ・フィットネスエリアやスタジオを設け、勤務時間内外で利用可能
 - ・医療保険付保により、社員の医療費負担軽減（対象：3年以上連続勤務・非喫煙者）
- ✓ IT・パレアラーツ等の講座を月1開催
- ✓ 社用スマホを用いた通信講座の受講や資格取得支援



ワンフロア化したオフィス

3. 地域との連携

- ✓ 本社2Fに工場見学ルートと飲食・物販エリアを設け、地域住民・観光客・従業員が交流できる場として開放
- ✓ お巡路が有名な篠栗町にもちなんだ出来立て「八十八っ歩めんたい」の販売
- ✓ 学校給食における明太子提供や食育活動の実施

4. 今後の展開

- ✓ ベトナム工場については、欧州・東南アジア向けにシフト 東南アジアにおける外食店舗数を増やし、外食店で提供する商品を製造予定
- ✓ 「九州から世界へ、やまやスタンダードを。」の方針のもと、博多の食のみならず九州の食をブランディング



やまや農産事業ブランド「果樹蔵」が実施するいちご狩り体験

(写真・図提供：株式会社やまやコミュニケーションズ)

局長会議報告事例

(令和6年4月会議報告)

Ⅲ. 企業事例（地域企業における賃上げ等の動向）

Nakayama 株式会社中山鉄工所

1908年創業 本社：佐賀県武雄市
従業員数：114名
事業内容：破砕機・選別機的设计・製作
（業種：生産用機械器具）



自走式破砕機（クランシャ）

「市役所に負けない平均年収」を掲げ、継続的な賃上げを実施
利益を社員に積極還元し、モチベーション向上や人材獲得に成功

1. 当社の特徴、課題

● 特徴

- ✓ 2016年に世界初のバッテリー搭載の自走式破砕機を開発
- ✓ リモート環境で現場（プラント）の機器の稼働状況等を確認できるシステムを提供するなど、デジタル技術の活用に取り組む

● 課題

- ✓ 原材料高、賃上げによる人件費コストの増加
- ✓ 労働生産性の向上、省人化・無人化の推進
- ✓ モノづくり中心から、より利益率が高い業態へのシフト



遠隔操作によるモニタリング

2. 処遇改善の取組

● 継続的な賃上げの実施

- ✓ 「市役所に負けない平均年収」を目標に掲げ、令和3年度以前から継続的に賃上げを実施し、達成
- ✓ 今後10年で上場同業者の中で、年収上位50社以内を目指す

● 社員の努力や会社の業績に応じた処遇改善

- ✓ 「マン・オブ・ザ・イヤー」制度
→ 毎年、社員の中から最も頑張ったと思われる者を表彰し、賞与とは別に最高額100万円/名を支給（今年は3名が受賞）
- ✓ 社員への利益還元
→ 期末賞与として、毎年の利益目標を上回った分の3割を職員に還元 還元額を「見える化」することで職員のモチベーション向上につなげている

3. 人材確保、生産性向上の取組

● 人材確保

- ✓ 工業高校、高専からの採用のほか、海外の大学（インド・インドネシア）からもインターンを受け入れ
- ✓ 非正規雇用は大学生アルバイトを活用（約60名）
- ✓ 退職者の再雇用にも注力（最高年齢は80歳、正社員同様に賃金を引き上げ）

● 生産性の向上

- ✓ デジタル技術を活用しバック業務をオートメーション化

◎ 大学との連携

- ✓ 社会実装できる学生を育てるため、国内外の大学内にインターンシップと同様の環境（ラボ）を設置し、ものづくりに必要な機器等を提供
- ✓ 一部の学生は当社の業務にも従事し、無人ショールーム（札幌市内）の企画を行うなど、学生ならではの発想や行動力を活用

4. 今後の展開

- ✓ 事務処理9割削減、AI（チャットボットなど）の活用により、さらなる省人化・無人化の取組みを推進
- ✓ 自社で培ったデジタル化のノウハウを生かし、今後はモノづくり中心からソフトウェアの開発・提供などの取引先支援サービスへ業態をシフト
- ✓ 当社にインターン等で派遣された外国人人材とのネットワークを活かし、海外向けの取引を拡大（製造業のECモール化）
- ✓ 今後、AI・自動化により省人化が進むことから、将来を見据えた規模の採用を続け、採用にあたってはエンジニアを中心に行う

(写真提供：株式会社中山鉄工所)