

5 - 4 工 業

5-4-1 工業の現況と課題

(1) 工業の現状

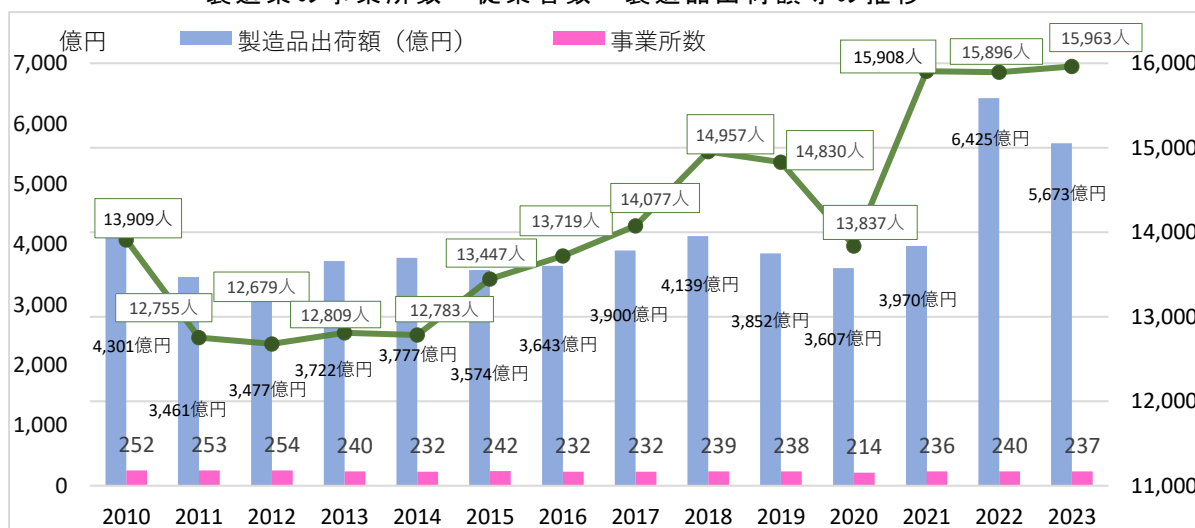
①製造業事業所数・従業者数・製造品出荷額等の推移

製造業事業所数は、2017年まで減少傾向にありましたが、2018年に増加に転じ、その後は横ばいとなっています。

製造品出荷額と従業員数は、東日本大震災の影響により2011年に大きく減少していますが、その後は増加傾向にあります。2012年に隣接する金ヶ崎町に大手自動車メーカーの国内第三拠点が発足したことや、2017年には北上市内に大手半導体メーカーの国内第二拠点の立地が決定したことの影響と考えられます。

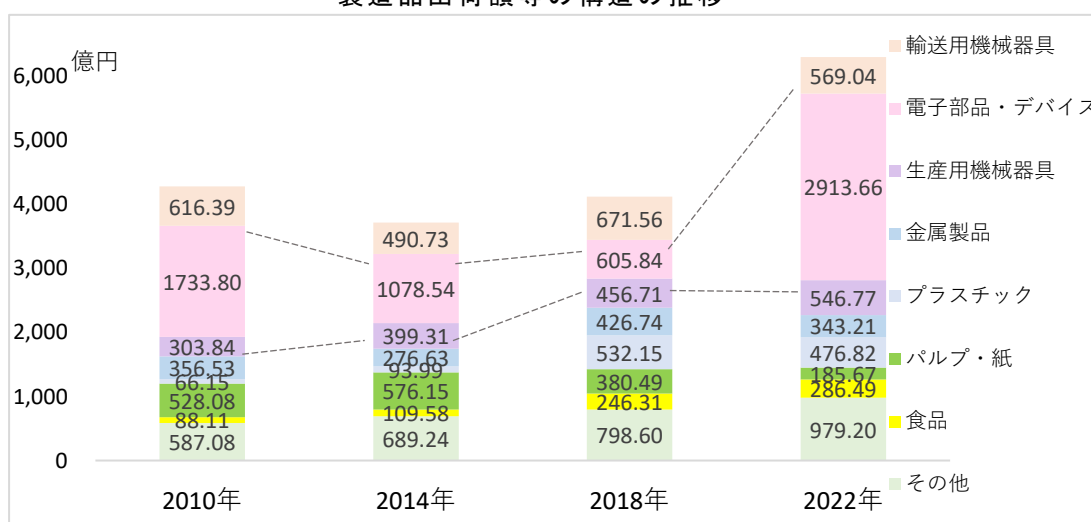
製造品出荷額の業種別推移をみると、2018年にプラスチック製造業が大きく伸びています。2022年には大手半導体メーカーの本格的な稼働の影響から、電子・デバイス製造業が急激に伸び、大きな割合を占めています。

製造業の事業所数・従業者数・製造品出荷額等の推移



出典）工業統計、経済センサス、経済構造実態調査より作成

製造品出荷額等の構造の推移



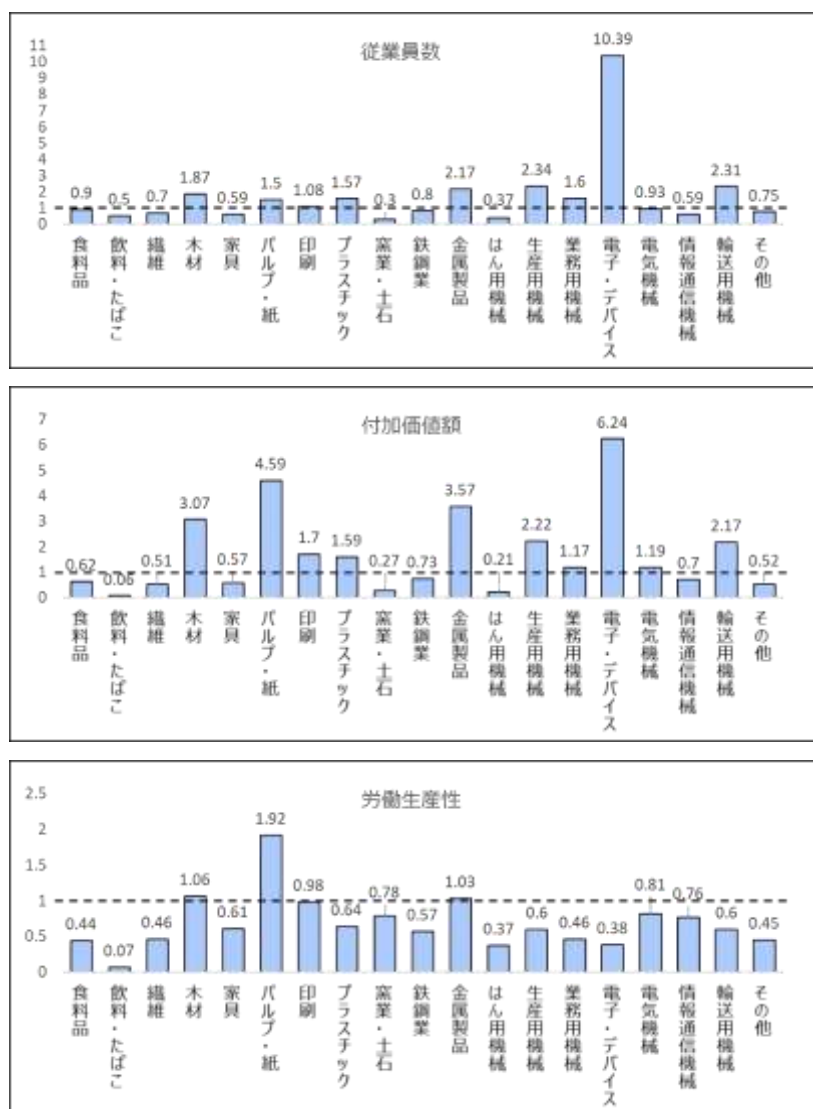
出典）工業統計、経済センサス、経済構造実態調査より作成

② 本市の工業の特色

地域のある業種が全国と比較してどれだけ特化しているかを示す「特化係数」に注目すると、雇用力を示す従業員数、稼ぐ力を示す付加価値額とも、電子・デバイス製造業が全国の同業種の比率を大きく上回っており、当市の中核的産業となっていることがわかります。

一方、どれだけ効率的な生産を行っているかを示す労働生産性では、ほとんどの業種が全国平均を下回っています。

製造業の特化係数※



出典）RESAS データ（2016）より作成

※特化係数(従業員数) = (域内における当該産業の従業者数 ÷ 域内における全産業の従業者数)
 ÷ (全国の当該産業の従業者数 ÷ 全国の全産業の従業者数)

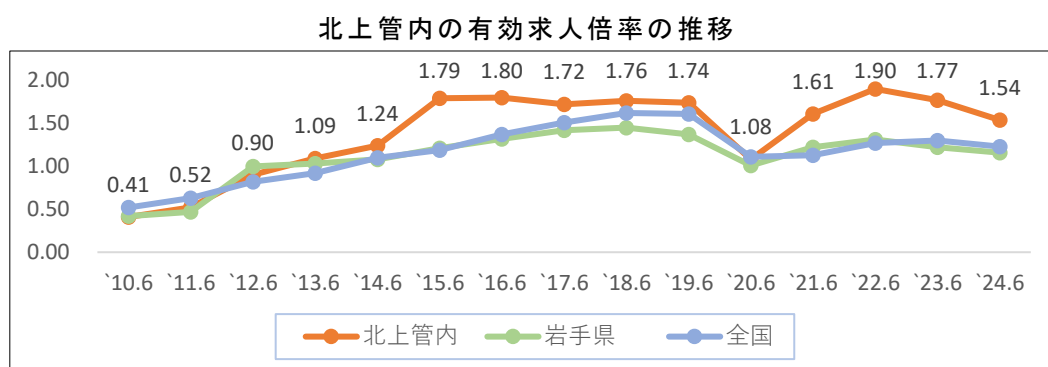
特化係数(付加価値額) = (域内における当該産業の付加価値額 ÷ 域内における全産業の付加価値額)
 ÷ (全国の当該産業の付加価値額 ÷ 全国の全産業の付加価値額)

③ 北上管内の有効求人倍率と外国人雇用状況の推移

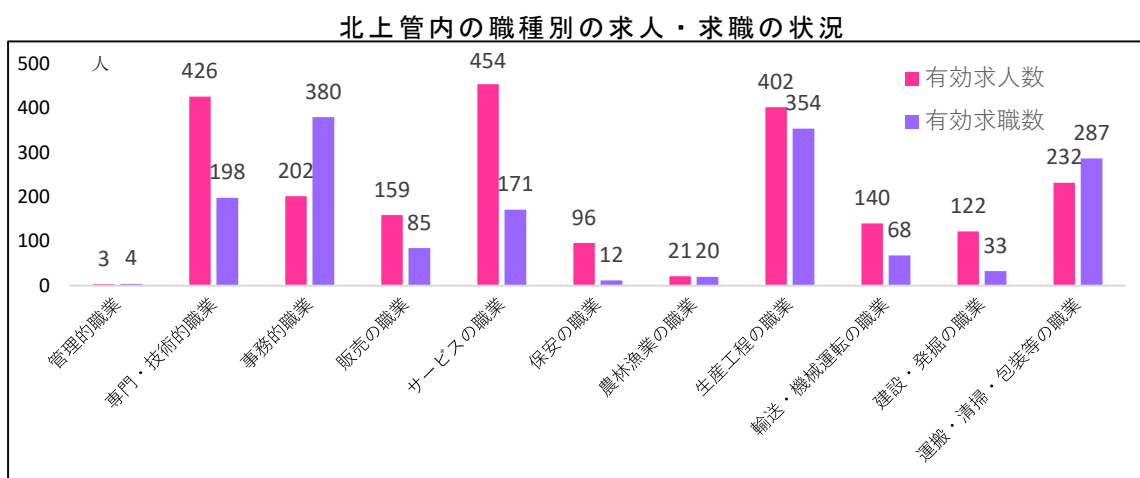
北上管内の有効求人倍率は、全国、岩手県を上回る状況が続いています。

職業別の求人・就職の状況に注目すると、「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」では求人数が求職数を大きく上回っていますが、「事務的職業」においては求職数が求人数を大きく上回っており、労働力需給にミスマッチが生じている状況が続いています。

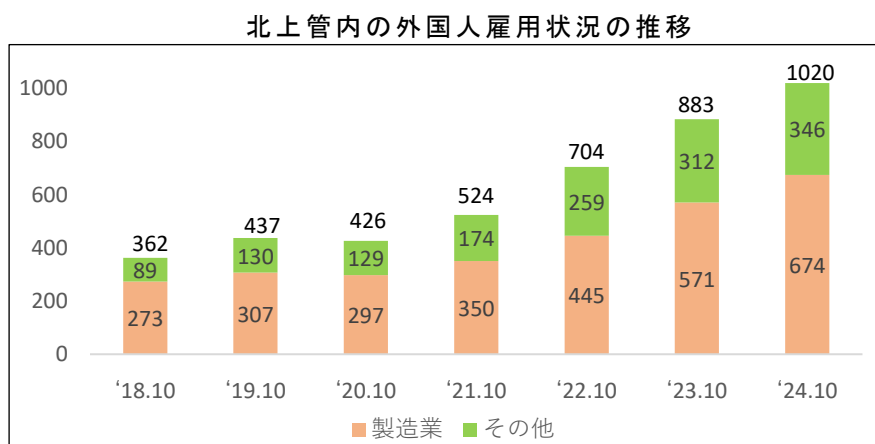
北上管内の外国人雇用状況をみると、2024 年 10 月末時点で 1,000 人を超え、製造業に占める割合が大きくなっています。



出展) 岩手労働局 一般職業紹介状況により作成



出展) 岩手労働局求人・求職バランスシート(令和 6 年 6 月)により作成



出展) 岩手労働局 外国人雇用状況の届け出状況により作成

④ 北上市内の就業動向

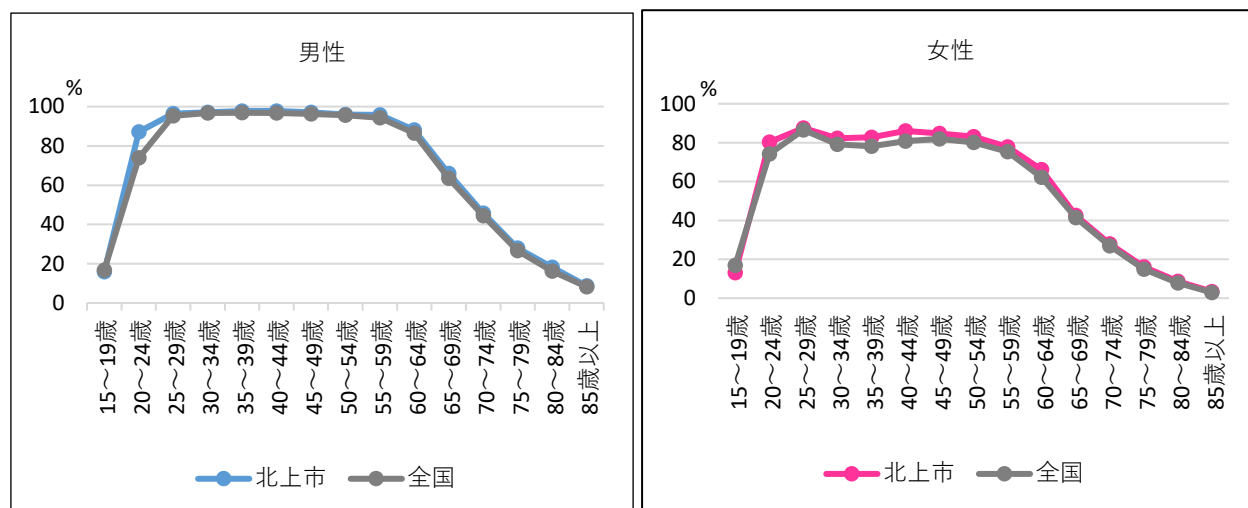
年齢別労働力率をみると、高齢者を除けば、男性の労働力率は100%に近く、伸びしろはありません。

女性の労働力率は全国よりもやや高いものの、ゆるやかな「Mカーブ」の形をとっており、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多いことを示しています。

また、男女ともに、60歳以上になると急激に労働力率が下がっています。

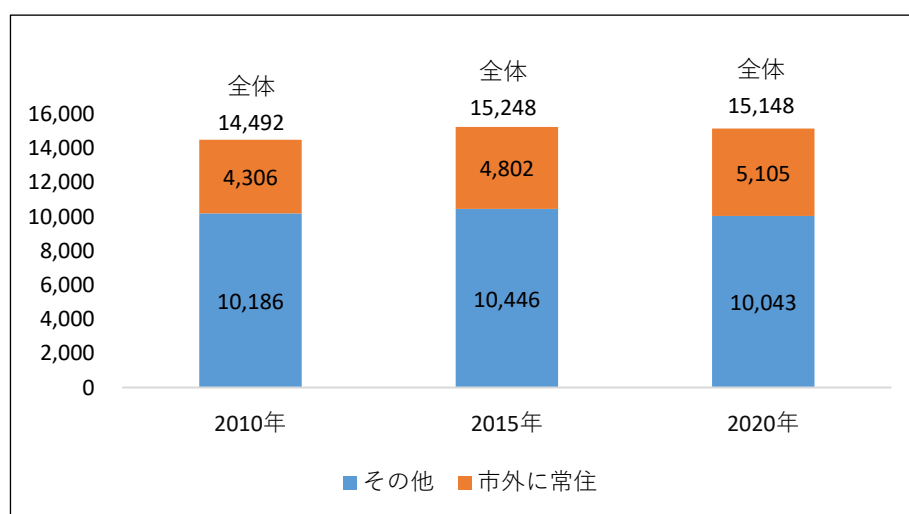
製造業の就業者数は、平成22年から令和2年にかけて増加しています。内訳をみると市外に常住する人が約800人増加しており、市外から通勤する人の数、及び、全体の就業者における割合が増加していることがわかります。

北上市の年齢別労働力率※



出典) 令和2年国勢調査により作成

北上市の製造業就業者数の推移 (常住地別)



出典) 平成22、27、令和2年国勢調査により作成

※労働力率は、15歳以上人口に占める労働力人口の割合。

労働力人口は、就業者と完全失業者（失業の状態にあって、職業安定所に申し込むなどして積極的に仕事を探していた人）

⑤ 実態調査、企業訪問から見た工業の現況

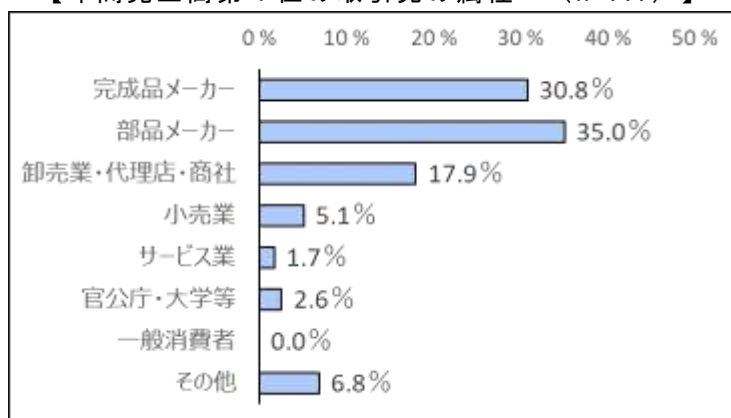
令和2（2020）年8月に北上市内製造業事業者をとして実施したアンケートの結果から特徴的な内容を次のとおり整理します。

部品下請けの工場が多い

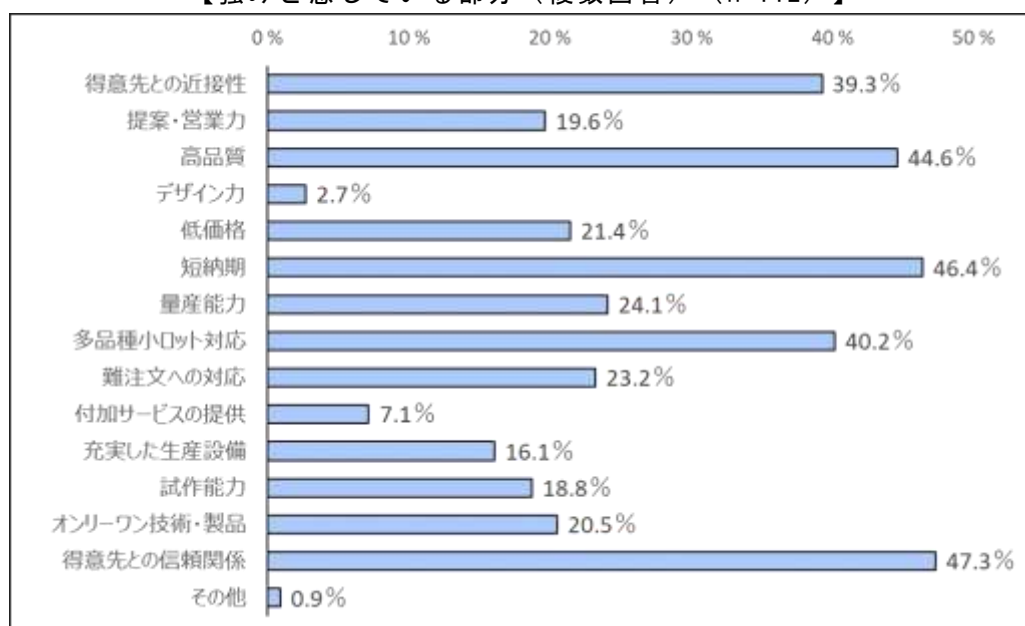
年間売上高第1位の取引先の属性は、「部品メーカー」である事業所が35.0%、「完成品メーカー」である事業所が30.8%となっています。

強みを、「得意先との信頼関係」としている事業所が47.3%と最も多く、次いで「短納期」が46.4%、「高品質」が44.6%、「多品種小ロット対応」が40.2%となっています。

【年間売上高第1位の取引先の属性（n=117）】



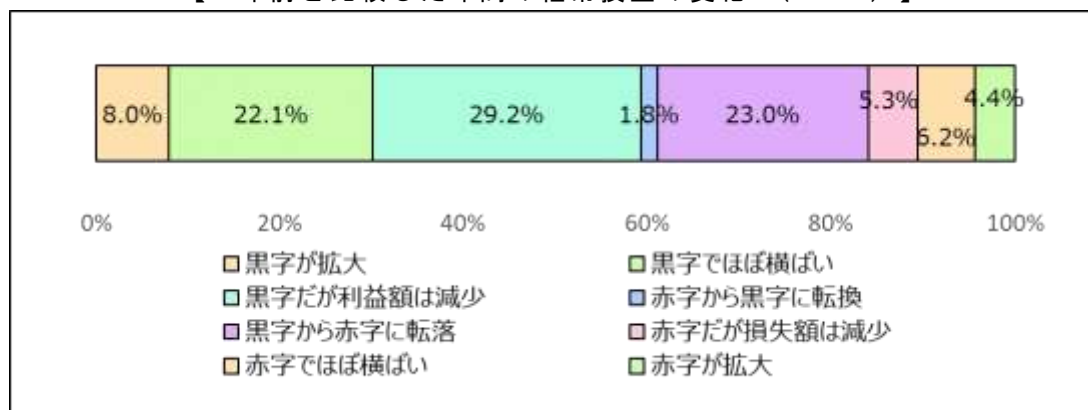
【強みと感じている部分（複数回答）（n=112）】



3年前と比較し減益となった事業所が5割を超えています

年間の経常損益の変化をみると、「黒字」である事業所が61.1%となったものの、「黒字だが利益額は減少」「黒字から赤字に転落」「赤字が拡大」で「減益」となった企業が56.6%を占めています。

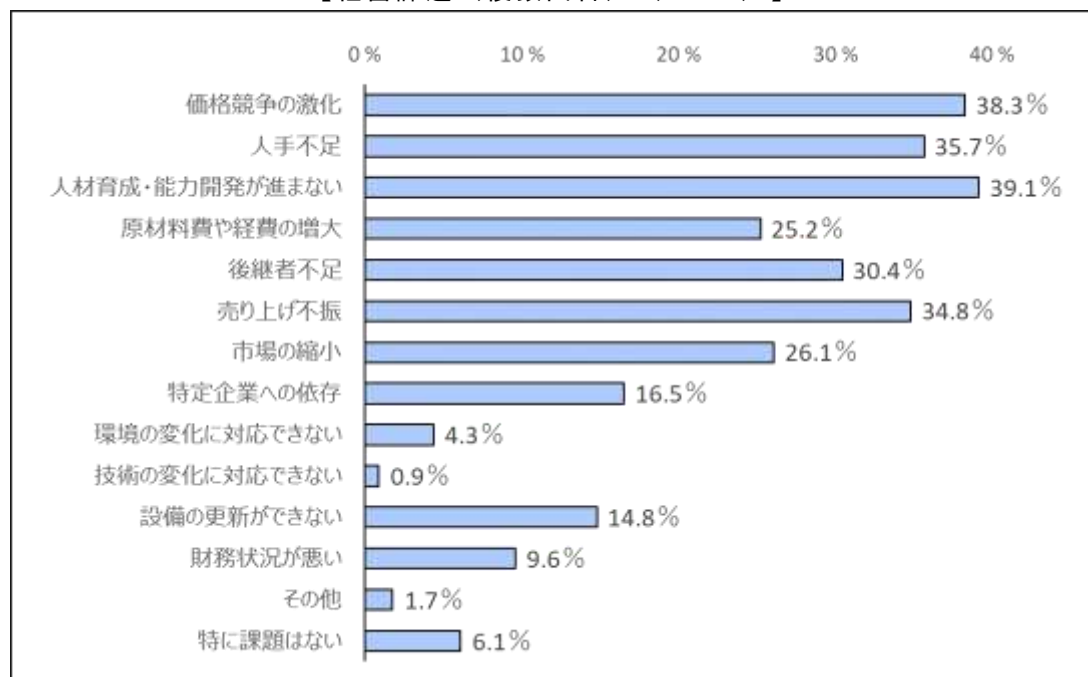
【3年前と比較した年間の経常損益の変化 (n=113)】



「人材育成・能力開発が進まない」「価格競争の激化」等が主な課題となっています

経営課題は、「人材育成・能力開発が進まない」が39.1%と最も多く、次いで「価格競争の激化」の38.3%、「人手不足」の35.7%が続いています。

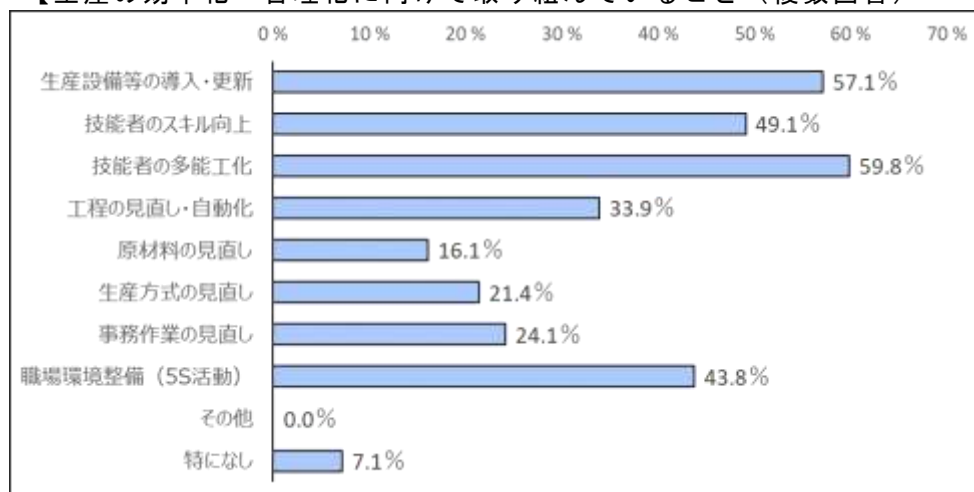
【経営課題（複数回答） (n=115)】



6 割弱の事業所が「技能者の多能工化」に取り組んでいます

生産の効率化・合理化に向けて、「技能者の多能工化」に取り組んでいる事業所が 59.8%と最も多く、次いで「生産設備等の導入・更新」の 57.1%、「技能者のスキル向上」の 49.1%、「職場環境整備（5S 活動）」の 43.8%が続きます。

【生産の効率化・合理化に向けて取り組んでいること（複数回答）】

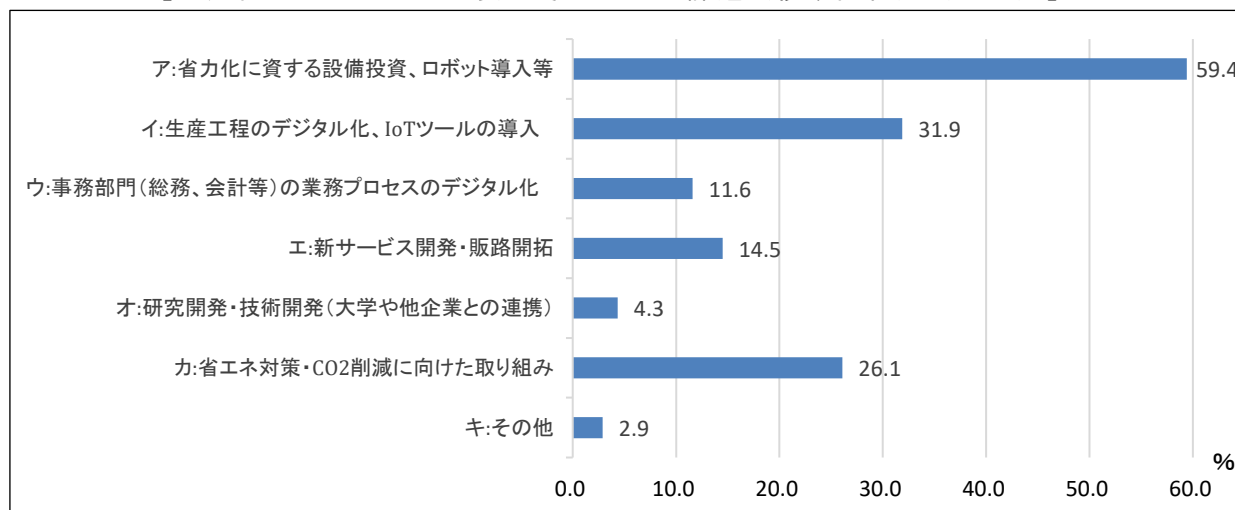


続いて令和 6（2024）年 4 月から令和 7 年（2025）年 8 月の間に実施した企業訪問のうち、北上市内製造業事業者の回答は次のとおりです。

生産性向上において「省力化に資する設備投資、ロボット導入」が主な課題となっています

生産性向上において特に重要と考えている課題は「省力化に資する設備投資、ロボット導入」が 59.4%と最も多く、次いで「生産工程のデジタル化、IoT ツールの導入」の 31.9%、「省エネ対策・CO2 削減に向けた取り組み」が続いています。

【生産性向上において重要と考えている課題（複数回答）（n=69）】



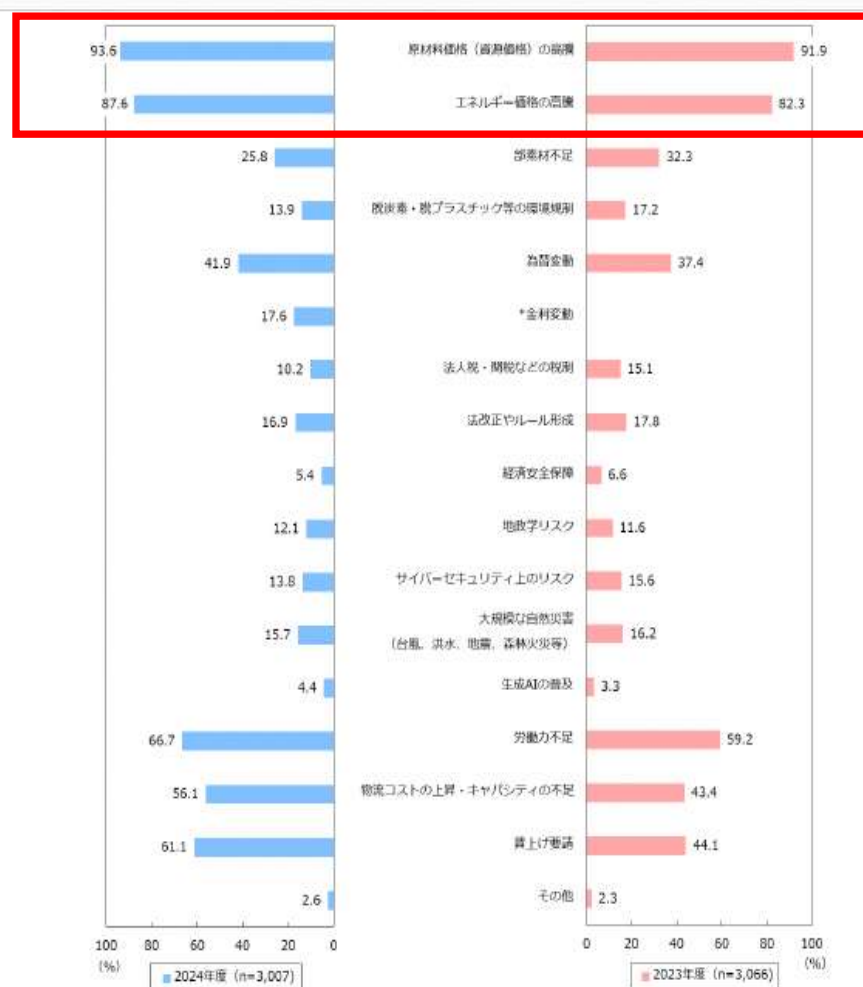
⑥工業を取り巻く環境の変化

ア 原材料、エネルギー価格高騰への対応

近年の地域紛争や大規模災害など世界情勢の変化により、原材料やエネルギー価格は不安定かつ高騰傾向にあります。

2025 年版ものづくり白書によると「事業に影響を及ぼす社会情勢の変化に関する調査の結果」について、2023 年度と 2024 年度を比較すると、2024 年度も引き続き「原材料価格（資源価格）の高騰」が最も多く、次いで「エネルギー価格の高騰」が挙げられ、企業の収益構造や価格競争力に大きな影響を及ぼしています。

【事業に影響を及ぼす社会情勢の変化（複数回答）】



出典）2025 年版ものづくり白書（経済産業省、厚生労働省、文部科学省）

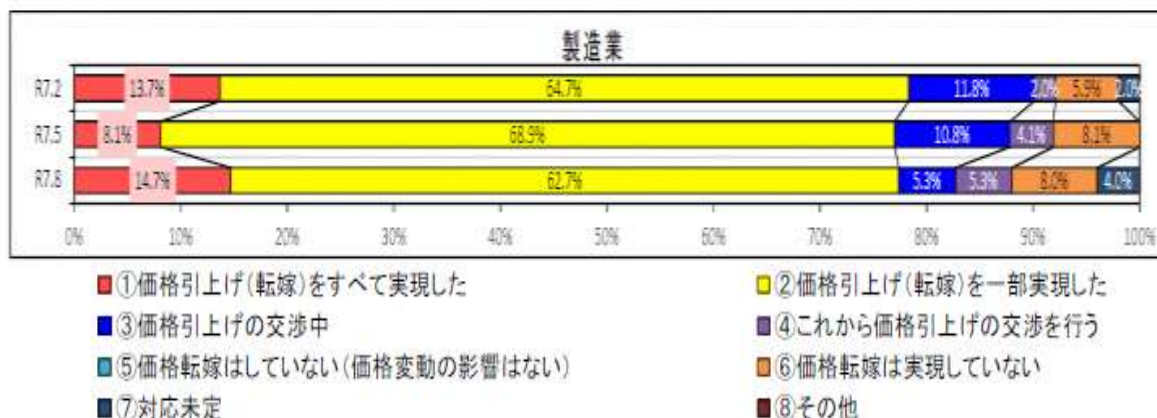
このような状況下において「製造事業者が直近 3 年間で実施した企業行動に関する調査の結果」によると、約 9 割の企業が「価格転嫁（販売先に対する値上げ要請、消費者価格の値上げ）」、約 8 割の企業が「賃上げ（従業員への還元）」、また半数以上の企業が「人材確保」、「設備投資」を挙げています。

また、県内の製造事業者における販売・受注価格への転嫁状況では、「価格引上げ（転嫁）をすべて実現した」、「価格引上げ（転嫁）を一部実現した」と回答した事業者は 77.4%を占めています。しかし、「価格引上げ（転嫁）を一部実現

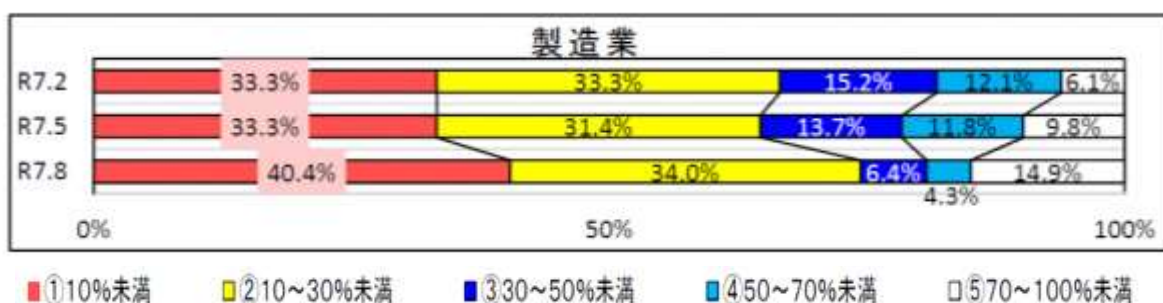
した」と回答した事業者における価格転嫁率は、10%未満及び10～30%未満が74.4%と低水準にとどまっており、原材料費やエネルギーコスト増加分が十分に反映できていない可能性があります。

【エネルギー価格・物価高騰等に伴う事業者の影響調査】

①販売・受注価格への転嫁状況



②価格引上げ(転嫁)を一部実現したと回答した事業者の価格転嫁率



出典) エネルギー価格・物価高騰等に伴う事業者の影響調査(令和7年8月)(岩手県商工労働観光部経営支援課)

このように、製造業が直面する状況は依然として厳しく、激変する環境において経営課題を乗り越え持続的な成長を遂げるためには、変化に柔軟に対応できる企業体質をつくり上げることが求められています。

イ 人口減少の進行と多様な働き方への環境整備

北上市の人口は、2008年(94,911人)をピークに減少傾向にあり、国立社会保障・人口問題研究所によると、2030年には88,582人まで減少すると推計されています。今後、労働力の確保はますます厳しくなることが予想され、人材の確保、定着は喫緊の課題となっています。人手不足対策として、外国人材の受け入れ、高齢者や女性の参画推進等の人材確保や、現在就業している従業員の職場定着の促進、求職者に選ばれる職場づくりなど、人材定着に向けた取組が必要です。

また、新型コロナウイルスの影響により、テレワークやオンライン会議の導入、副業・兼業、フリーランスといった新しい働き方が急速に広まりました。人々の価値観やライフスタイルの変化に伴い、企業には多様な人材が能力を発揮できる職場環境の整備が求められています。

ウ SDGs、脱炭素社会に向けた取組の推進

世界的規模の気候変動問題の解決に向けて、脱炭素化への機運はより一層高まっており、環境に配慮した持続可能な地域経済の在り方が問われています。日本政府は、2020年に2050年カーボンニュートラルを目指すことを宣言し、2023年には脱炭素社会に向けた取組の方法や考え方を示した「GX推進法」が施行されました。

自らの事業活動に伴う脱炭素化だけでなく、原材料等の調達や製品の使用段階も含めたサプライチェーン全体における動きが広がり、中小企業においても脱炭素化を進める重要性が増しています。

エ デジタル技術の進化と利活用の拡大

新型コロナウイルスの流行を契機に、事業継続の観点からデジタル化の必要性が認識されるようになり、企業ではテレワークやITツールの導入が加速しました。また、DX(デジタルトランスフォーメーション)への関心が高まり、「DX」という言葉が一般化し、業務やビジネスモデルの変革を目指す動きが広がっています。

近年では、生成AIの進化が著しく、製造業においても設計分野、品質管理や工程管理など、幅広い業務での活用が進み、生産性向上に寄与する技術として注目されています。

一方、2022年版小規模企業白書によると「デジタル化の取組段階が進展していない要因」の一つに、「デジタル化を推進できる人材がいないこと」が挙げられており、デジタル技術の活用において先導的役割を果たす人材の不足がうかがえます。

今後テクノロジーのさらなる進化が予想される中、製造業の現場におけるデジタル化支援と、これらの技術を活用できる人材の育成が一層求められています。

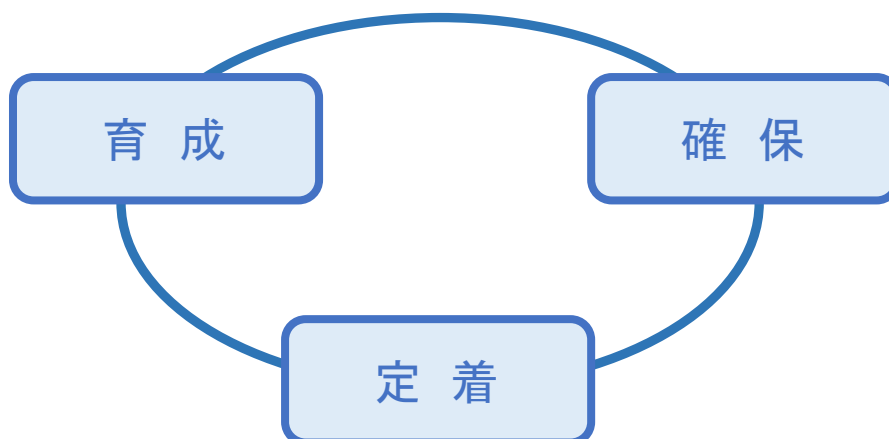
(2) 工業の課題

課題 1 変化の時代を生き抜く企業変革力の強化

- 原材料やエネルギー価格の高騰は、企業の収益構造や価格競争力に大きな影響を及ぼしています。
- 人口減少による労働力不足への対応として、デジタル技術の活用や設備投資による省力化といった生産性向上に資する取組への支援が必要です。
- 持続可能な社会の実現に向けた動きが世界的に広がる中で、日本でもGX推進法の施行などが進み、企業には脱炭素経営への推進が求められています。
- 人口減少、経済活動の変化、テクノロジーの進化など、工業を取り巻く環境は今後も大きく変化することが見込まれます。市内工業の維持・発展のためには、そうした変化に柔軟に対応し、ビジネスを変容させていくことが重要であり、そのため支援の継続が必要です。

課題 2 地域工業の成長・発展を支える人材の定着・育成・確保

- 人材の定着のため、企業には新しい働き方に対応し多様な人材が活躍できる働きやすく魅力的な職場環境の整備が求められています。
- 限られた人員で事業規模を維持・拡大していくためには、従業員の技術や技能の向上、新たなデジタル技術の活用促進など、生産性向上の取組が欠かせません。そのため、在職者に対するリスキリング（学び直し）をはじめとする人材育成の取組が必要です。
- 人口減少・高齢化の進行により人材の確保は一層厳しさを増しており、外国人材の活用や高齢者、女性等の多様な人材の参画促進等、地域で働き続ける意欲を持つ人材の確保に向けた取組が必要です。



5-4-2 工業の振興の方針

方針 1	工業のさらなる成長と時代を先取りする挑戦を支援する
------	---------------------------

環境の変化に対応し、新たな挑戦をしようとする企業を積極的に支援します。

1-1 市内事業者の現状にあった生産性向上

人手不足が一層深刻化する中、限られた人員でも安定した生産体制を維持し、より高い成果を生み出すための仕組みや環境を整える必要があります。

従来から取り組まれてきた「3ム※1」の排除や「5S※2」の徹底といったカイゼン※3活動に加え、IoTやAI等のデジタル技術の活用やITツールやロボット、設備投資による省力化・省人化を図る取組を支援します。市内製造業の現状やニーズに応じ、デジタル技術の活用による工程の改善や、効果的なツールの検討、導入を推進していきます。

1-2 付加価値向上、取引拡大による「稼ぐ力」の強化

地域経済の持続的な循環を促すためには、地場中小企業の開発力や事業展開力の強化が必要です。地場中小企業の新技術や新製品の研究開発を支援し、高付加価値化を進展させます。

さらに、地場中小企業が多重下請け構造※4から脱却するための販路開拓や新分野展開を支援し、収益力の強化を目指します。

また、SDGsやCO₂削減への対応が取引条件になる可能性もあるため、脱炭素化に向けた取組を後押しします。

地場中小企業のさらなる競争力向上のため、北上市産業支援センターをはじめとした支援機関等との連携を強化し支援体制の充実を図ります。

1-3 「知識集約型」産業を支える環境整備及び企業や研究機関の誘致

人口減少が進む中、各社が省人力化、デジタル化に努め、更に業務のグローバル化への対応を迫られています。市内企業においても高度な知識やスキルを有する専門人材が活躍するとともに、これまで以上に専門人材に選ばれるよう環境整備を行い、産業の知識集約化を支えています。

※1 3ムとは、現場の問題点であるムダ、ムラ、ムリのことです。

※2 5Sとは、整理と整頓、清掃、清潔、しつけのことです。

※3 カイゼンとは、工場の生産現場の作業効率や安全性の確保を見直す活動のことです。現場の作業者が中心となり知恵を出し合うことで問題を解決する点に特徴があります。

※4 多重下請け構造とは、下請け会社が受注した業務をさらに孫請けやその下へと流すことで、多層的に業務委託が行われている状況です。市内製造業ではその末端となる企業も多く、厳しい値下げ要請などのしわ寄せが生じています。

方針 2	多様な人材の活躍を促進する
-------------	----------------------

ものづくり人材の裾野拡大や潜在労働力の活用により人材を確保し、働きやすい環境の整備により定着を図ります。

2-1 ものづくり人材の裾野拡大

子どもたちがものづくりに興味を持ち、将来、企業から求められる技術や技能を身につけた人材が増えるよう小中学生がものづくりに触れる機会をつくります

また、就職先を検討する高卒者や学卒者、進路選択に影響力をもつ保護者や教員に対する市内ものづくり企業の認知度向上に取り組みます。

2-2 働きやすい環境整備による人材定着の促進

人々の価値観やライフスタイルの変化に伴い、ワークライフバランスの考え方が浸透し、多様な働き方が広く認識されるようになっていきます。こうした変化に伴う企業の雇用環境の改善や、働き方改革への取組を支援します。また、子育てや介護をする人が安心して働き続けられるよう、受けられる支援制度の周知と活用促進を図ります。

また、従業員の職場定着の促進、求職者に選ばれる職場づくりなど、女性、高齢者、外国人など全ての労働者にとって安心して働きやすい環境整備に取り組む企業を支援します。

2-3 生産性向上に向けた人材育成の推進

急速な技術革新やデジタル化が進む中、企業の持続的な成長には、変化に対応できる人材の育成が不可欠です。

求職者に対しては、職業訓練機関等との連携によるスキルアップ支援を行い、即戦力となる人材の育成を図ります。在職者に対しては、リスキリング（学び直し）を推進し、デジタル技術の活用に加え、現場で求められる技術の習得、技能の向上を支援します。市内事業者の規模を踏まえ、地域全体で活用できる人材育成・研修体制の整備を検討します。

加えて、北上市立工科大学（仮称）設置の推進などにより、時代の変化や社会の要請に対応した工学系人材の育成を図り、産業の持続的な発展を目指します。

2-4 幅広い人材確保の推進

人口減少が進む中、地域経済の持続的な成長には幅広い人材の確保が不可欠です。企業と求職者との接点づくりを支援し、企業の魅力を伝えるガイダンスや情報提供の機会を通じて、企業の認知度向上と採用活動を後押しします。

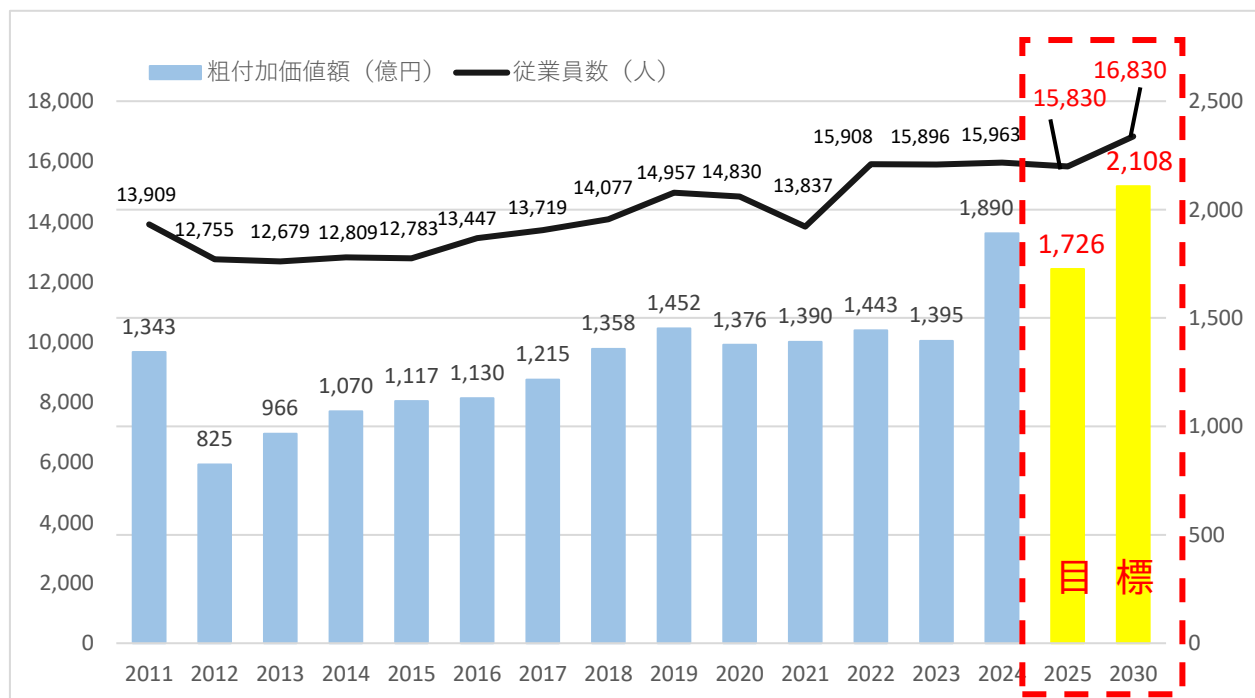
あわせて、市内へのアクセスの利便性を活かし、県内他市町村や県外からの人材確保を推進するとともに、進学等により市外に転出した若者のUターンを促進します。ニーズが高まっている高度専門人材については、兼業・副業など新しい働き方の活用を通じ、首都圏や大手企業からの獲得を目指します。

また、市内の経済団体が実施したインド経済視察において、インド人材の受入れに関する提言が行われるなど、企業の外国人材に対する注目度の高まりがうかがえます。外国人材・派遣人材など多様な人材確保について、企業課題やニーズの把握に努め、幅広い人材の確保に取り組む企業を支援します。

【成果指標】

指標	現状値	目標		出典
	2020 年	2025 年	2030 年	
粗付加価値額	1,376 億円	1,726 億円 (25.4% 増) 1,890 億円 (37.4% 増) 【参考】2024 年実績	2,108 億円 (22.1% 増)	工業統計、経済センサス、経済構造実態調査
従業員数	14,830 人	15,830 人 (+1000 人) 15,963 人 (+1133 人) 【参考】2024 年実績	16,830 人 (+1000 人)	工業統計、経済センサス、経済構造実態調査
誘致企業数 (累計)	241 件	253 件 (+12 件) 244 件 (+3 件) 【参考】2024 年実績	256 件 (+3 件)	実数把握

粗付加価値額と従業員数の推移と目標



出典) 工業統計、経済センサス、経済構造実態調査

5－4－3 具体的な取組

方針 1	工業のさらなる成長と時代を先取りする挑戦を支援する
------	---------------------------

1-1 市内事業者の現状にあった生産性向上

- 先端設備導入に対する税制優遇策の実施
- デジタル技術活用や設備投資による省力化に取り組む企業への支援策の検討・実施
- 市内企業のデジタル化の課題にあわせた人材育成カリキュラムの実施
- 関係機関との連携強化による支援体制の充実
- 職場カイゼン活動の推進

1-2 付加価値向上、取引拡大による「稼ぐ力」の強化

- 大学等と共同で技術開発に取り組む企業への支援
- 新分野・新事業展開に取り組む企業に向けた支援
- 脱炭素推進にかかる取組への支援
- 補助金情報の提供・申請支援
- 職業訓練機関との連携による企業在職者のスキルアップ支援
- 拠点性を活かしたネットワークの形成

1-3 「知識集約型」産業を支える環境整備及び企業や研究機関の誘致

- 知識集約化を支えるためのインフラ面も含めた環境の整備
- 立地動向・ニーズに応じた優遇策の実施

方針 2	多様な人材の活躍を促進する
-------------	----------------------

2-1 ものづくり人材の裾野拡大

- 教育期の子どもものづくり体験や機会の提供
- 高卒者・学卒者・保護者・教員に対する市内ものづくり企業の認知度向上事業

2-2 働きやすい環境整備による人材定着の促進

- 雇用環境の改善に資する働き方改革への支援
- 外国人等全ての労働者が働きやすい環境づくりに取り組む企業に向けた支援
- 職場定着の促進を図る支援

2-3 生産性向上に向けた人材育成の推進

- 職業訓練機関との連携による求職者のスキルアップ支援
- 在職者へのリスキリング（学び直し）を推進し、変化に対応できる人材の育成を支援

2-4 幅広い人材確保の推進

- 企業の魅力発信と求職者との接点づくりの支援
- インターンシップ実施支援
- 兼業・副業による高度専門人材確保に取り組む企業に向けた支援策の検討・実施
- 幅広い人材の確保に取り組む企業に向けた支援