

各地域における企業業績と雇用等の動向 (特別調査)

財務省

令和3年5月14日

・当資料は、令和3年4月28日開催の全国財務局長会議において、各財務局が特別調査について報告した内容を取りまとめたものです。
・各財務局による報告内容（当資料に記載した以外の事例を含む）は、以下のリンク先の「各財務局の経済調査・統計ページへのリンク」をご参照ください。
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/index.htm

目次

- I 調査の結果 …… 1
- II 企業等における特徴的な取組（事例集） …… 12

I 調査の結果

特別調査の概要

1. 調査の概要

各地域における企業業績と雇用等の動向を把握するため、各財務局等が管内の企業等に調査（ヒアリング）を行い、その結果を公表する。

- (1) 調査期間：令和3年3月中旬～4月中旬
- (2) 調査対象：各財務局等が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,247社。
- (3) 調査方法：各財務局においてヒアリング調査を行い、回答を分類。

2. 企業規模別、調査時期別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業（資本金10億円以上）	602社
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）	297社
中小企業（資本金1億円未満）	342社
商業組合や公的な団体等	6社
合計	1,247社

	業種	回答企業数
製造業	18 食料品製造業	61社
	20 繊維工業	10社
	22 木材・木製品製造業	6社
	24 パルプ・紙・紙加工品製造業	13社
	25 印刷・同関連業	1社
	26 化学工業	51社
	27 石油製品・石炭製品製造業	3社
	30 窯業・土石製品製造業	19社
	31 鉄鋼業	33社
	32 非鉄金属製造業	11社
	33 金属製品製造業	24社
	51 はん用機械器具製造業	17社
	34 生産用機械器具製造業	70社
	37 業務用機械器具製造業	10社
	35 電気機械器具製造業	44社
	29 情報通信機械器具製造業	45社
	36 自動車・同附属品製造業	48社
	38 その他の輸送用機械器具製造業	23社
	39 その他の製造業	22社
小計	511社	

	業種	回答企業数
非製造業	01 農業、林業	6社
	08 漁業	1社
	10 鉱業、採石業、砂利採取業	0社
	15 建設業	74社
	70 電気業	1社
	71 ガス・熱供給・水道業	2社
	60 情報通信業	14社
	61 陸運業	33社
	64 水運業	4社
	69 その他の運輸業	10社
	40 卸売業	16社
	49 小売業	379社
	59 不動産業	27社
	77 リース業	8社
	73 その他の物品賃貸業	1社
	75 宿泊業	60社
	50 飲食サービス業	27社
	76 生活関連サービス業	27社
	79 娯楽業	12社
	74 広告業	1社
	82 純粋持株会社	4社
	83 その他の学術研究、専門・技術サービス業	0社
	80 医療、福祉業	2社
	85 教育、学習支援業	0社
	86 職業紹介・労働者派遣業	10社
	89 その他のサービス業	7社
	91 銀行業	9社
	92 貸金業等	0社
93 金融商品取引業	1社	
94 その他の金商	0社	
95 生命保険業	0社	
96 損害保険業	0社	
97 その他の保険業	0社	
小計	736社	
合計	1,247社	

3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄都道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、岩手県、福島県、秋田県、青森県、山形県	仙台市
関東財務局	埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県、山梨県、茨城県、栃木県、群馬県、長野県、新潟県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、静岡県、三重県、岐阜県	名古屋市
近畿財務局	大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、滋賀県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、愛媛県、徳島県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

4. 注意事項

- 結果数値（％）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 「地域別」（財務局等の管轄区域別）における各地域の数字は、集計対象企業の規模や数に差があるため、単純に比較することはできない点に留意。

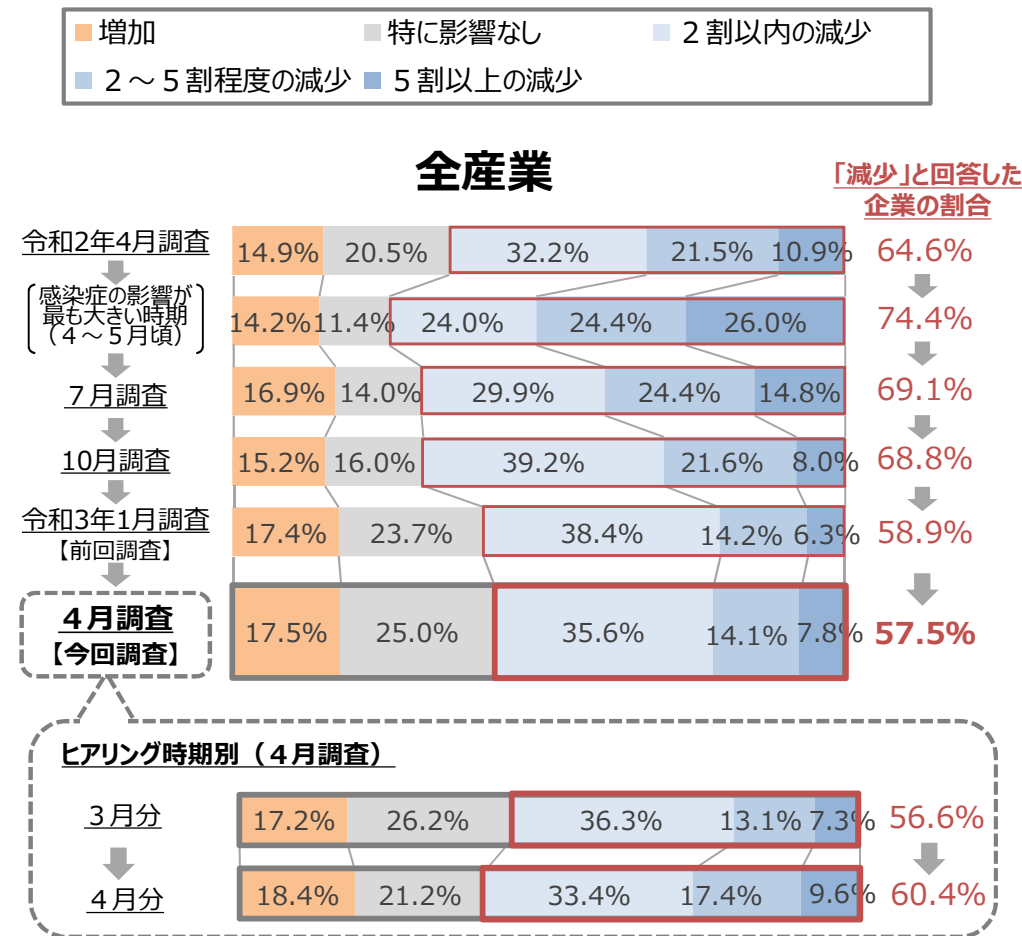
（参考）過去の調査結果

- ① 財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とその対応」（令和2年4月27日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202001/index.html
- ② 財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とその対応」（令和2年8月4日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202002/index.html
- ③ 財務省「感染症拡大で浮き彫りとなった企業の課題とその対応～デジタル化等を通じた事業の再構築～」（令和2年10月28日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202003/index.html
- ④ 財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響」（令和3年1月28日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202004/index.html

1 - 1. 企業の業績（平常時と比較した水準感）

- 令和3年4月調査時点の業績は、58%の企業が平常時と比較して「減少」と回答するなど、サービス業（宿泊・飲食、運輸等）を中心に依然として厳しい状況が続いている。
- 前回調査（1月）と比較すると、業績が「減少」と回答した企業の割合にほぼ変化はない。ただし、足下では感染拡大の影響により、「減少」の割合がわずかに増加（3月分:57%→4月分:60%）するなど、先行きには十分注意する必要がある。

平常時と比較した企業の業績（足下の感染症による影響）



規模・業種別（4月調査）

	増加	影響なし	減少	5割以上の減少
大企業	18%	27%	56%	6%
中堅企業	15%	27%	58%	9%
中小企業	19%	21%	60%	11%

	増加	影響なし	減少	5割以上の減少
非製造業	22%	18%	60%	13%
建設	3%	45%	53%	1%
不動産	7%	15%	78%	0%
運輸	15%	6%	79%	26%
宿泊・飲食サービス	0%	0%	100%	56%
その他サービス	5%	13%	83%	48%
小売	37%	18%	45%	1%
百貨店	4%	4%	93%	0%
スーパー	65%	18%	18%	0%
コンビニ	3%	8%	89%	0%
ドラッグストア	55%	13%	32%	3%
家電量販店	64%	15%	21%	0%
自動車販売	16%	40%	44%	0%

	増加	影響なし	減少	5割以上の減少
製造業	10%	35%	54%	1%
食料品製造	16%	25%	59%	2%
化学	4%	49%	47%	0%
生産用機械	7%	26%	67%	1%
情報通信機械	27%	44%	29%	0%
自動車	13%	54%	33%	0%

増加	巣ごもり需要から、PCや5G関連の半導体需要が伸びている。 【情報通信機械・大・福岡】
	新型車効果もあり、国内外の需要は堅調である。半導体不足の影響は比較的抑えることができ、今のところ大きな減産はしていないが、今後の生産への影響を懸念している。【自動車/同付属品・大・東海】
減少	GWに向けて回復していく見込みだったが、まん延防止等重点措置の対象地域拡大により、キャンセルが発生し始めている。【宿泊・中堅・沖縄】
	4月に入ってから週を追うごとに外食を控える動きがみられ、まん延防止等重点措置による時短営業で更に厳しくなる。【飲食サービス・中堅・東海】

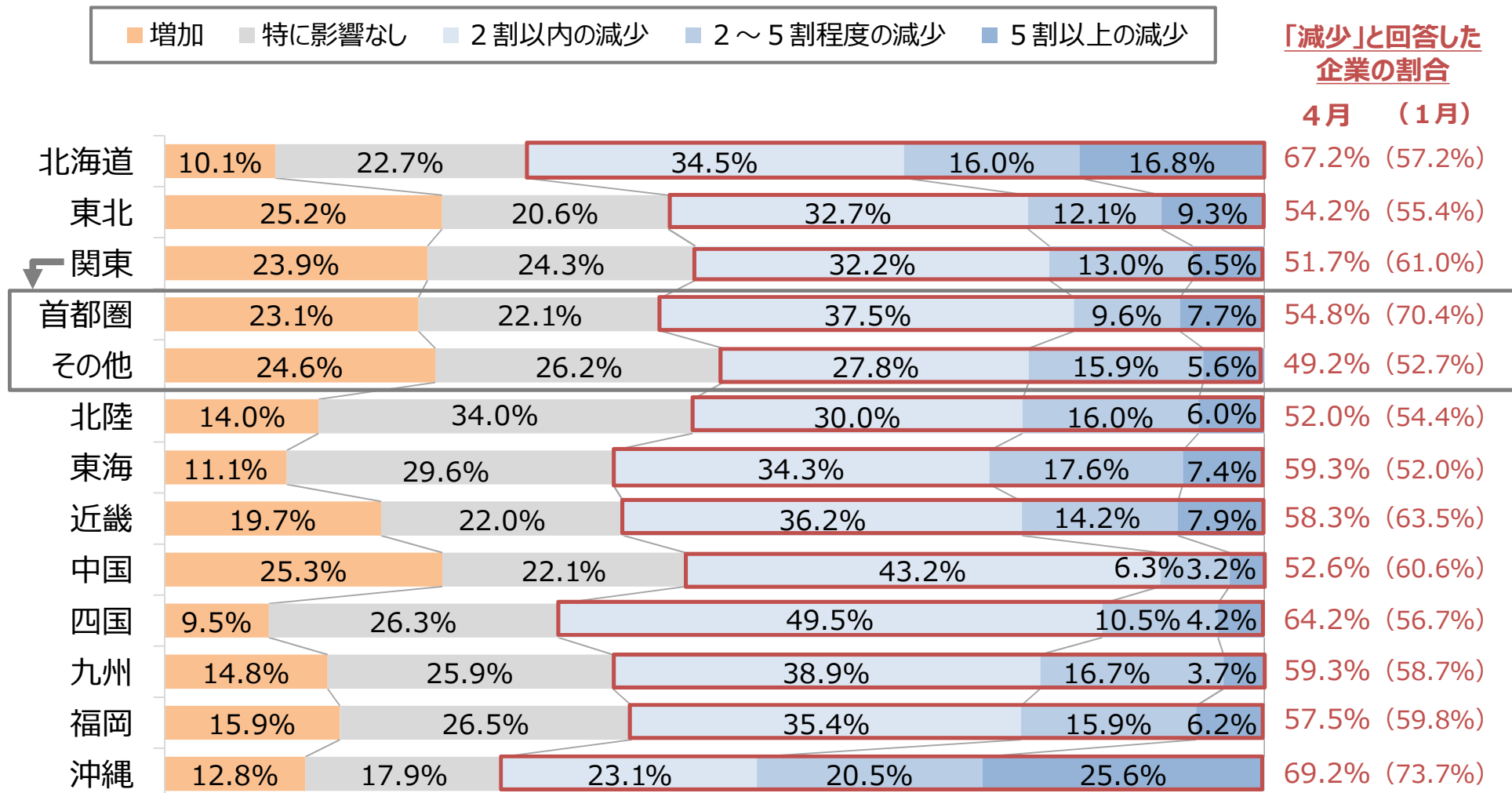
（注1）「業績」とは、原則、売上高を指すが、一部の企業は他の指標（来店客数、販売個数、受注額等）で回答。

（注2）回答社数（今回調査）：1,241社（3月分：948社、4月分：293社）

（注3）各調査のヒアリング時期は、原則、前月中旬から当月中旬。

1 - 2. 地域別でみた企業の業績（平常時と比較した水準感）

- 地域別では、観光業への依存度が高い「北海道」や「沖縄」において、業績が「減少」と回答した企業が多くみられるなど、感染症の動向や産業構造の違いにより、企業業績にも地域差がみられる。



(注1) 地域名は、各財務局の管轄区域による。

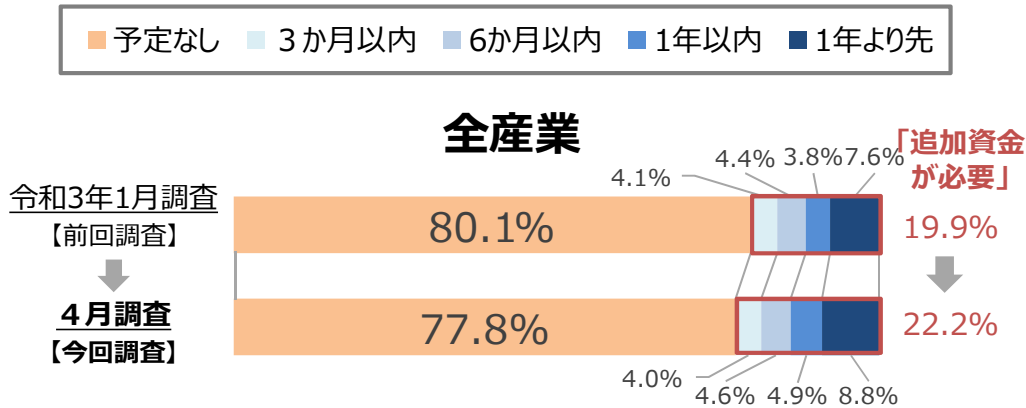
(注2) 「首都圏」は、埼玉、東京、神奈川、千葉。関東「その他」は、山梨、茨城、栃木、群馬、長野、新潟。

(注3) 「地域別」の回答社数は、北海道:119社、東北:107社、関東:230社(首都圏:104社、その他:126社)、北陸:100社、東海:108社、近畿:127社、中国:95社、四国:95社、九州:108社、福岡:113社、沖縄:39社。

2. 企業の資金繰り

- 政府の資金繰り支援等により十分な手元資金が確保され、78%の企業は、追加の資金調達は「予定なし」と回答している。
- 一方、22%の企業は将来的に「追加資金が必要」と回答しており、引き続き、先行きには十分注意する必要がある。
- 規模・業種別でみると、業績低迷が続く中小企業やサービス業等では、追加資金を必要とする企業の割合が大きい。

追加の資金調達が必要となる時期



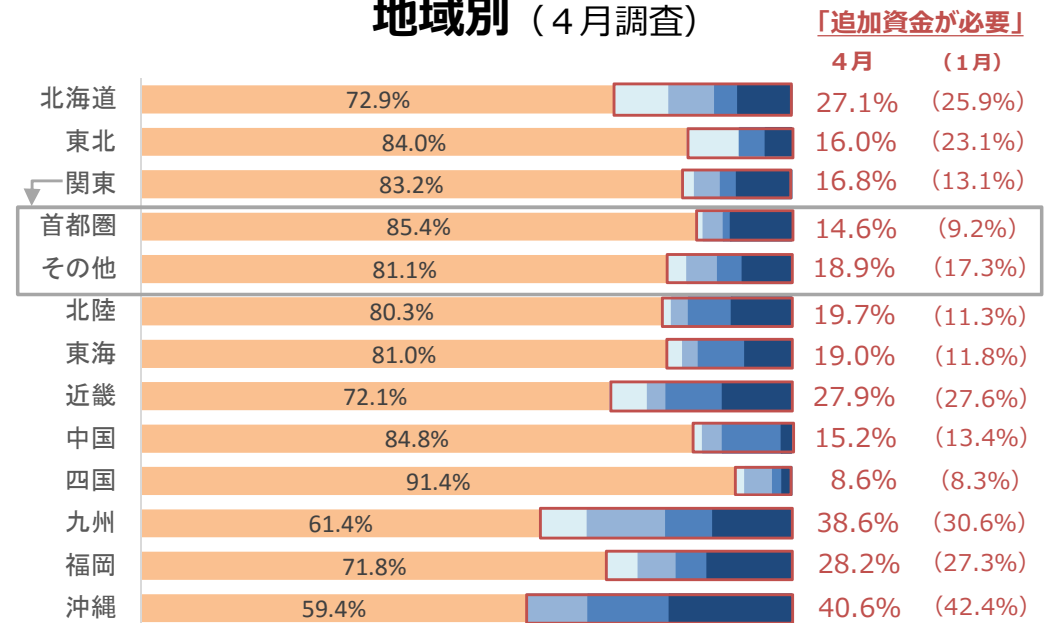
規模・業種別 (4月調査)

	予定なし	追加資金が必要
大企業	84%	16%
中堅企業	77%	23%
中小企業	70%	31%

	予定なし	追加資金が必要
製造業	84%	17%
食料品製造業	73%	27%
化学	92%	8%
生産用機械	77%	23%
情報通信機械	93%	7%
自動車	95%	5%

	予定なし	追加資金が必要
非製造業	74%	26%
建設業	81%	19%
不動産業	87%	13%
運輸業	50%	50%
宿泊・飲食サービス	36%	64%
その他サービス	60%	40%
小売	83%	17%
百貨店	52%	48%
スーパー	85%	15%
コンビニ	80%	20%
ドラッグストア	96%	4%
家電量販店	100%	0%
自動車販売	86%	14%

地域別 (4月調査)



予定なし	業績悪化により資金繰りも厳しくなっているものの、雇用調整助成金や政府系金融機関などからの融資により、当面問題無し。【宿泊・中小・関東】
追加資金が必要	業況の回復に伴い、手元流動性の確保を目的とした借入金も返済しているところであり、資金繰りは全く問題ない。【自動車/同付属品・大・東海】
追加資金が必要	足下で第4波が懸念されており、今のような状況が続けば追加資金が必要となる可能性がある。【陸運・中堅・北陸】
追加資金が必要	政府系金融機関から資本性ローンを借入れているが、売上は伸び悩んでおり、半年以降も追加の資金調達が必要となる可能性。【宿泊・中小・関東】

(注1) 回答社数 (今回調査) : 962社 (不明と回答した社を除く)

(注2) 「首都圏」は、埼玉、東京、神奈川、千葉。関東「その他」は、山梨、茨城、栃木、群馬、長野、新潟。

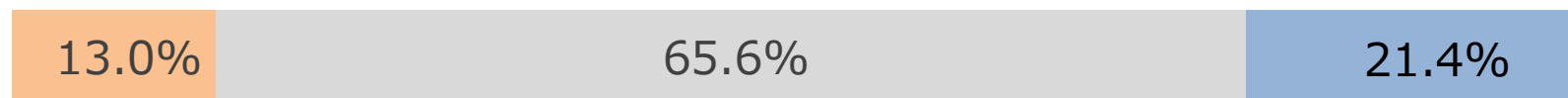
(注3) 「地域別」の回答社数は、北海道:85社、東北:75社、関東:202社(首都圏:96社、その他:106社)、北陸:76社、東海:84社、近畿:104社、中国:66社、四国:70社、九州:83社、福岡:85社、沖縄:32社

3. 従業員の過不足感

- 感染拡大前と比較して、企業の人手不足感は、「強まった」と回答した企業が13%、「弱まった」が21%となった。
- 企業の声をみると、人手不足感の変化の要因として、企業業績の変動をあげる企業が多いものの、一部では非正規職員を中心とした業種間での労働移動や感染防止対策による業務量の増加等を指摘する企業もみられた。

感染症拡大前と現時点を比較した従業員の過不足感の変化

■ ①人手不足感が強まった（過剰感が弱まった） ■ ②変化なし ■ ③人手不足感が弱まった（過剰感が強まった）



(注) 回答社数：1,242社（不明と回答した社を除く）

製造業

①	環境車対応向けハイブリッドコンデンサの需要好調につき、能力増強を行っており、人手不足感が強まっている。【情報通信機械・大・中国】
	コロナの影響により派遣社員を中心に削減してきたが、現在は需要がやや回復傾向にあり、人手不足感が強まりつつある。【自動車/同付属品・中小・近畿】
②	昨年の春は急速な生産減で休業や雇調金の適用も受けたが、現在は生産も回復し、コロナ以前と同じ状況に戻っている。【電気機械・大・東海】
	外国人実習生の入国遅れによる労働力低下はあるが、厳しい受注状況から操業を落としており、バランスはとれている。【船舶製造/修理業・大・四国】
	取引先である航空機メーカーへの急激な出荷減により、当社の生産調整が追い付いておらず、過剰感が強まっている。【航空機/同付属品・大・東海】
③	ファッション部門で一時帰休を続けるなど、過剰感が残っている。【繊維・大・北陸】
	コロナ禍で大企業等が採用活動を縮小するなどした影響で、当社の採用活動は例年と比べてスムーズに進んだ。【木材/木製品・中小・四国】

非製造業

	客数の増加に加え、オンラインショッピングの利用が増加しており、店舗での対応や商品の発送手続きが増加している。【家電量販店・大・関東】
①	巣ごもり需要による売上増や感染防止対策による仕事量の増加等が原因で人手不足感が増した。【スーパー・大・中国】
	一部地域の店舗では外国人労働者に依存していたが、ビザの取得が困難となり、労働力の確保が難しくなっている。【コンビニ・大・中国】
②	以前よりも求人を出すと反応があり、配達員を補充できるようになっているが、巣ごもり需要から通販の取扱量も増えており、もう少し増やしたい。【陸運・中小・沖縄】
	宿泊やレストランの利用減で必要人員が減少。コロナ前は人手不足だったが、今では過剰気味となり、非正規の契約延長をしない等で対応。【宿泊・大・北海道】
③	感染拡大前は慢性的な人手不足に陥っていたが、現在は売上減少により人手不足感は一時的に治まっている。【飲食サービス・中小・福岡】
	特にパートの店舗スタッフで不足感が強かったが、最近は感染症の影響から外食産業等から流れてきた人材の応募が多く、人手不足感は解消。【スーパー・大・近畿】

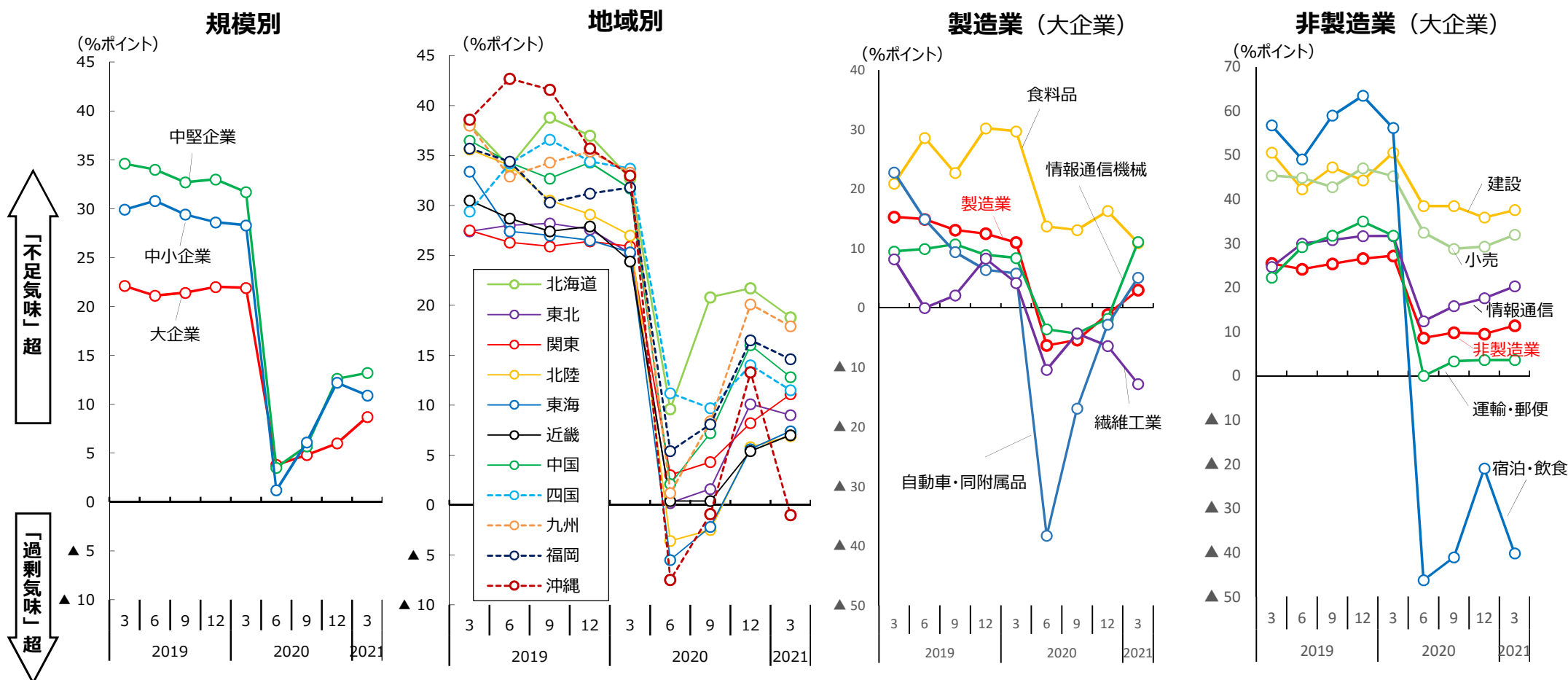
＜参考＞ 法人企業景気予測調査：従業員判断 B S I

(注) BSI: 「不足気味」-「過剰気味」

- 感染症の影響により、企業の人手不足感は弱まっている。足下では、企業収益の持ち直しとともに、人手不足感は強まっているものの、規模・地域・業種ごとに違いがみられる。

【主な特徴】

- 規模別：中堅・中小企業は、大企業と比べると総じて人手不足感が強いものの、感染症の影響により、その差は縮小傾向。
- 地域別：関東・東海・近畿の都市圏と比較し、その他の地域は、労働人口の減少により、総じて人手不足感が強く、地域差は感染拡大の前後で大きな変化はみられない。ただし、観光業への依存度が高い沖縄は、感染症の影響により、足下では人手過剰気味。
- 製造業：足下では、自動車や情報通信機械を中心に人手不足感が強まっているものの、衣料品が低迷している繊維業等では引き続き人手過剰気味。
- 非製造業：建設・小売等では、引き続き人手不足感が強いものの、宿泊・飲食サービス業では、大幅な人手過剰気味。

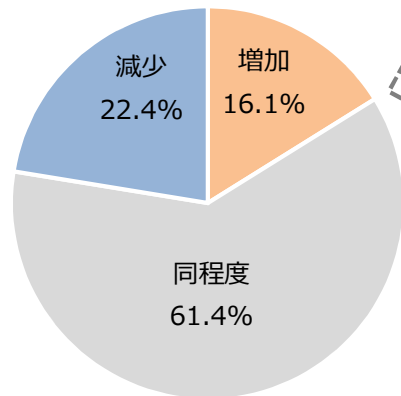


(出所) 内閣府・財務省「法人企業景気予測調査」

4. 企業の対応（感染拡大前との比較）

- 感染症の影響がみられるなか、企業業績の変動によって賃金・労働時間・従業員数を増減させる企業も一定数みられた。
- 一部の企業では、デジタル化による業務効率化・働き方改革によって、労働時間を削減している。

(A) 一人当たり賃金



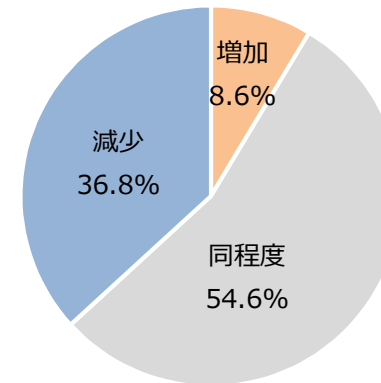
規模・業種別

	増加	同程度	減少
大企業	14%	60%	26%
中堅・中小企業	18%	63%	19%

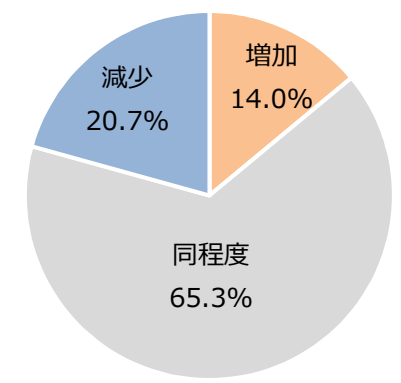
	増加	同程度	減少
製造業	12%	67%	21%
食料品製造業	20%	66%	15%
化学	6%	78%	16%
生産用機械	11%	51%	37%
情報通信機械	18%	76%	7%
自動車	4%	71%	25%

	増加	同程度	減少
非製造業	19%	58%	23%
建設業	12%	77%	11%
不動産業	7%	74%	19%
運輸業	13%	43%	45%
宿泊・飲食サービス	5%	44%	51%
その他サービス	10%	35%	56%
小売	28%	58%	14%
百貨店	0%	56%	44%
スーパー	55%	41%	4%
コンビニ	6%	75%	19%
ドラッグストア	35%	61%	3%
家電量販店	34%	56%	9%
自動車販売	17%	69%	14%

(B) 労働時間



(C) 従業員数



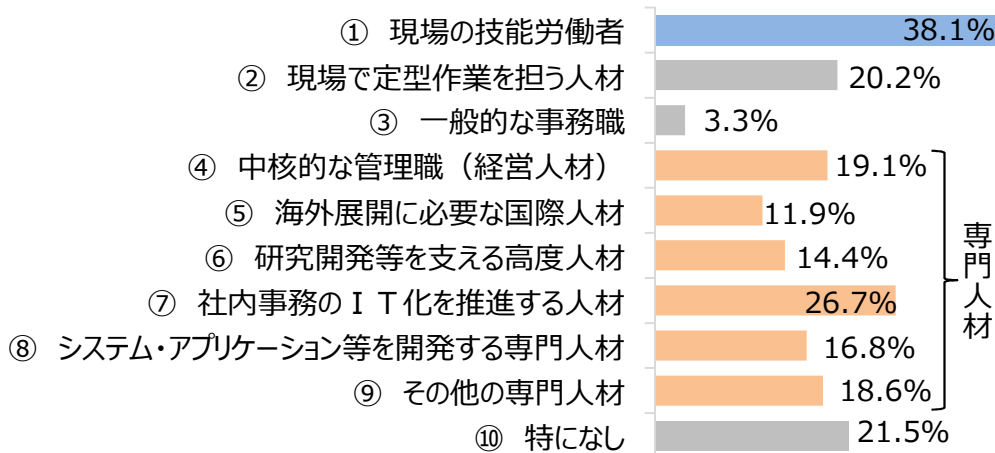
増加	(A)(B)(C) : 巣ごもり需要によりベアや賞与アップの他、昨年4月以降、非常勤も含め4~5回の臨時特別給与を支給。昨年からこれまでにないほど人員を増加させているが、それを上回る客数の増加により、一人当たりの労働時間は若干増加。【ホームセンター・大・近畿】
同程度	(B)(C) : 昨年度上期に減少した完成車メーカーからの受注も足下では戻ってきているため、残業時間や採用もコロナ前と比べて同程度。【電気機械・大・東海】
減少	(A)(B)(C) : 業況悪化に伴い残業時間は減少し、賞与は全額カット、基本給も4月以降は減少する見込み。人員整理も行っており、2022年入社を採用活動を実施していないほか、非正規社員の契約更新も見送っている。【旅行代理店・中堅・近畿】
	(A)(B) : 業績連動の賞与は減少。労働時間は営業時間の短縮に加え、コロナ禍前から進めていた業務効率化、DX化により総体的に減少。【百貨店・大・近畿】
	(B) : 事務職の社員は、感染症が働き方改革を後押しした側面があり、テレワークやサテライトオフィスの活用が広まり、移動時間などの負担が減った。【鉄鋼・大・東海】

(注) 回答社数：(A) 1,239社、(B) 1,239社、(C) 1,241社

5. 中長期的に人手不足が見込まれる職種とその対応

- 中長期的に人手不足が見込まれる職種として、「現場の技能労働者」(38%) や I T 分野などの「専門人材」と回答する企業が多い。一方、デジタル技術を活用した省人化等により「一般的な事務職」(3%) との回答は少ない。
- テレワークの定着やデジタル社会に適合した人材確保のため、働き方(43%) や採用方法(29%)、人材育成(26%) などの幅広い分野での取組がみられるほか、一部ではジョブ型雇用や兼業・副業を進める企業もみられた。

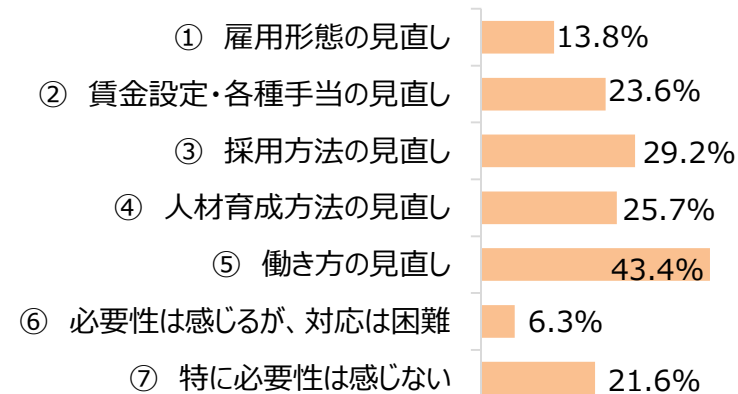
中長期的に人手不足が見込まれる職種 (複数回答)



(注1) 回答社数: 1,164社

①	設計士や現場監督、大工が不足し、業界内で取り合い。【建設・中小・北陸】
④	バブル崩壊後に採用数を絞り込んだことで、中核的な管理職・経営人材の不足を懸念。そのため現在は切れ目のない採用を実施。【生産用機械・中堅・関東】
⑤	グローバルに商談できる人材や顧客向けのシステムを開発する人材が必要。非接触での商談について国内外から引き合いがある。【生産用機械・大・東海】
⑨	会社の事業規模拡大に伴い、特にグローバルやM&Aに長けている人材は短期・中長期的にも必要不可欠であり、積極的に採用予定。【電気機械・大・関東】
⑦	現在は経理担当者がシステム対応を兼ねている状況であり、受発注や運行管理のシステムをレベルアップするための I T 人材が必要。【陸運・中小・東北】
⑧	ショッピングモール事業について、既存の形では成り立たなくなる可能性を危惧しており、アプリや V R に精通した人材が必要になりうる。【不動産・大・北海道】

中長期的な企業の対応 (複数回答)



(注2) 回答社数: 1,229社

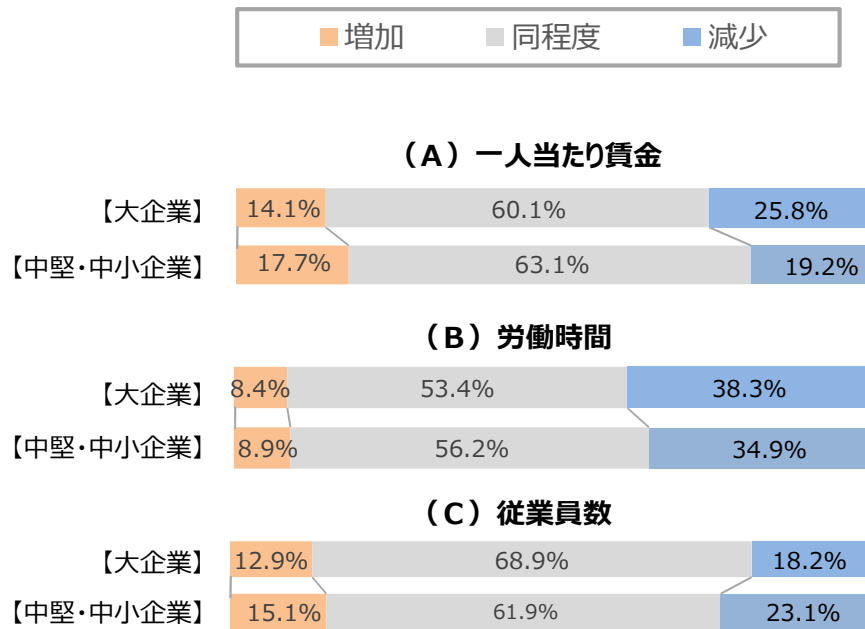
①	事務職をなくして総合職に転換し、一般事務は非正規職員とデジタル技術による省人化で対応。【建設・大・関東】
①	全社員の職務履歴書を作成し、4月からジョブ型雇用の運用を開始(2024年度中に完全移行を目指す)。また、デジタル人材採用コースを設け、給与は新人段階から能力に応じて個別に評価。【電気機械・大・関東】
④	脱炭素の流れでガソリン車が減っていけば整備士も電気自動車についての知識が必要となるため、この点も考慮した人材育成が必要。【車販売・中堅・東海】
⑤	兼業・副業は早くから取り入れており、人事総務部の社員が大学のキャリアセンターで働くなど、個人の自立と会社の成長の相乗効果も期待。【化学・大・近畿】
⑥	どの企業もIT化を急ぐ傾向にあるなか、人材の奪い合いとなり採用が困難。副業・兼業は技術流出の問題があるものの、今後は必要となってくるのではと感じており、現在検討中。【情報通信機械・中堅・東北】

《事例》

①	非正規社員比率の見直し、新たな雇用形態の創設等
②	職務・能力に応じた賃金等
③	専門人材の中途採用、職務ごとの新卒採用等
④	専門人材の育成等
⑤	テレワークやフレックスタイムの定着、兼業・副業等

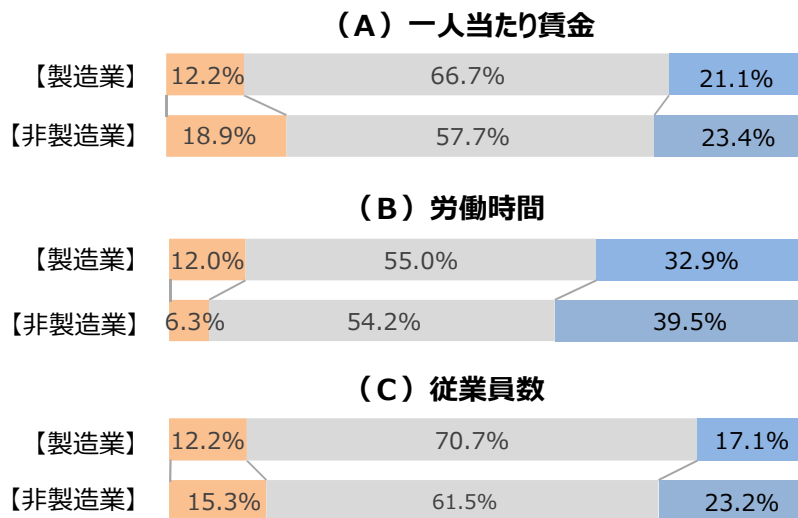
<参考> 企業の対応（感染拡大前との比較）（詳細）

規模別



(注1) 回答社数：(A) 大企業596社、中堅・中小企業637社、(B) 大企業596社、中堅・中小企業637社、(C) 大企業598社、中堅・中小企業637社

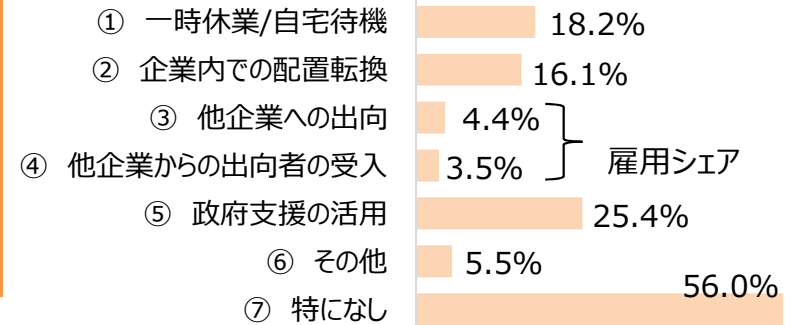
業種別



(注2) 回答社数：(A) 製造業508社、非製造業731社、(B) 製造業507社、非製造業732社、(C) 製造業509社、非製造業732社

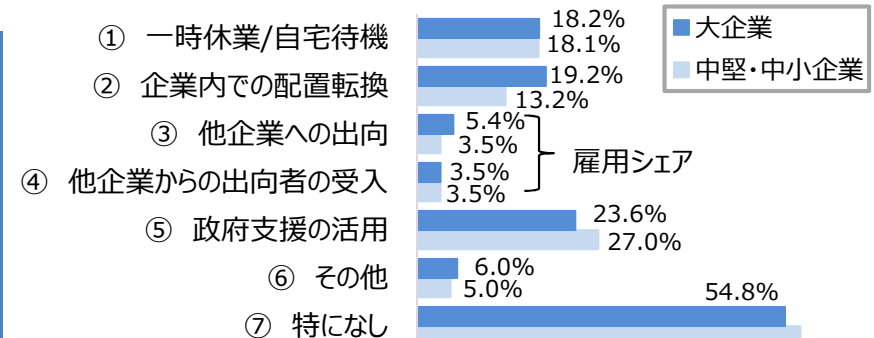
全規模

(D) その他の対応（複数回答）



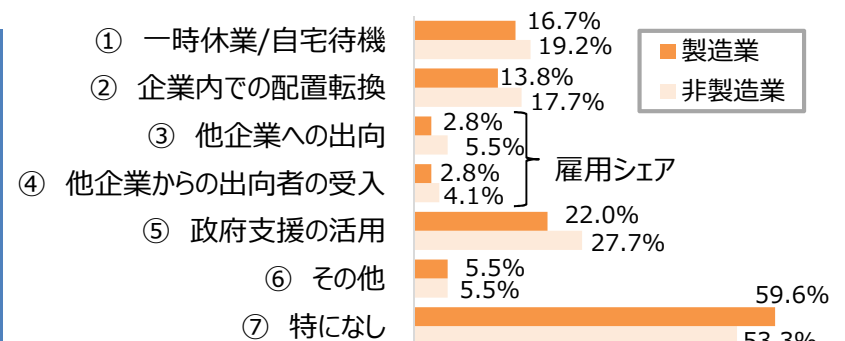
(注3) 回答社数：1,241社

規模別



(注4) 回答社数：大企業598社、中堅・中小企業637社

業種別



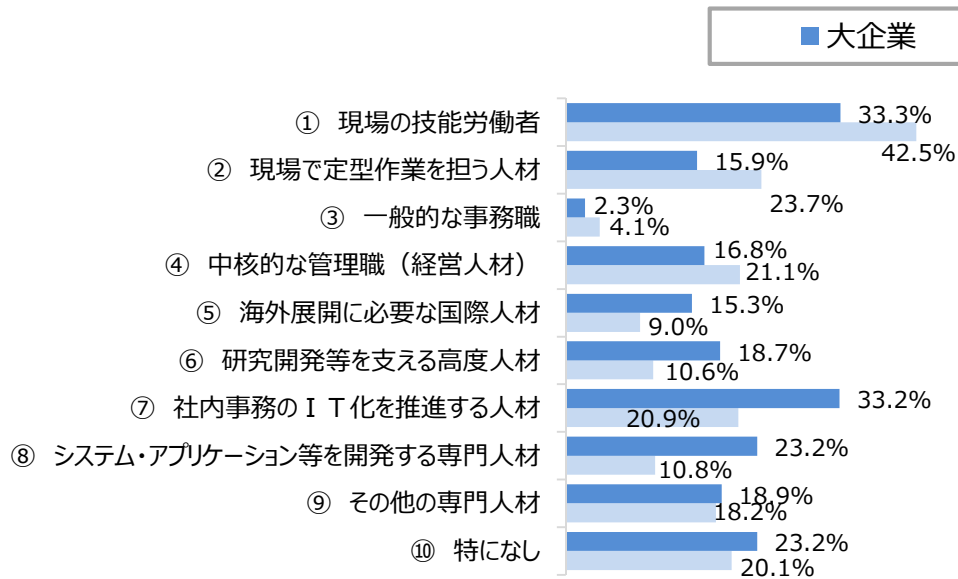
(注5) 回答社数：製造業508社、非製造業733社

<参考> 中長期的に人手不足が見込まれる職種とその対応（詳細）

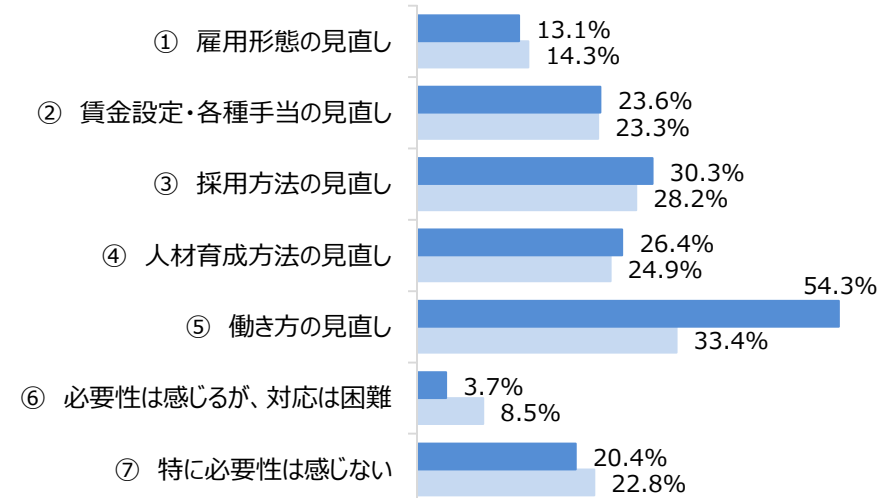
中長期的に人手不足が見込まれる職種（複数回答）

中長期的な企業の対応（複数回答）

規模別

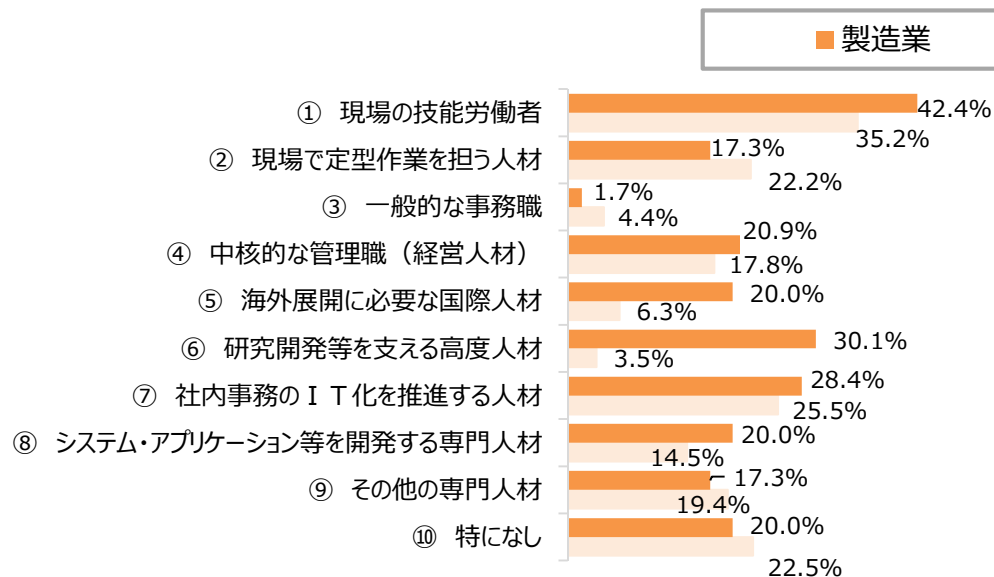


（注1）回答社数：大企業555社、中堅・中小企業603社

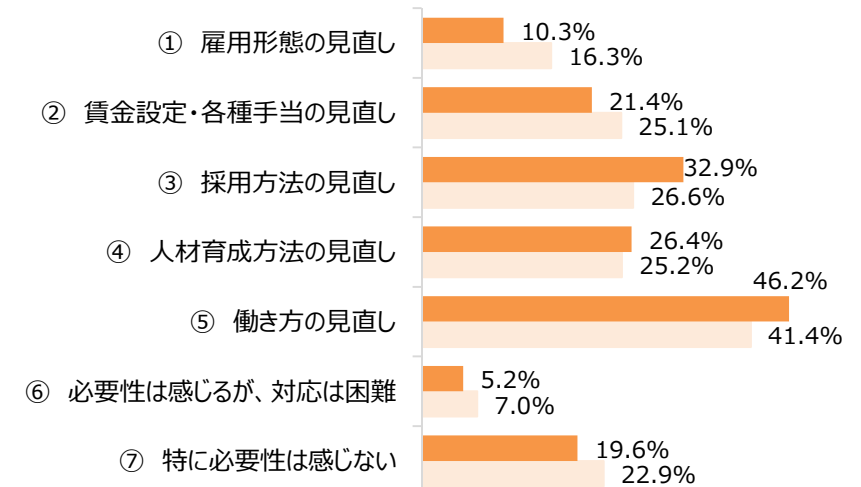


（注3）回答社数：大企業588社、中堅・中小企業635社

業種別



（注2）回答社数：製造業479社、非製造業685社



（注4）回答社数：製造業504社、非製造業725社

Ⅱ 企業等における特徴的な取組（事例集）

- 感染症拡大により、雇用のミスマッチが拡大しているが、多くの企業では、少子高齢化に伴う労働力減少による人手不足の状況について、感染症収束後においても変わらないとみている。
- 女性・シニア・外国人など多様な人材の活用は、感染症拡大前から企業において取り組まれてきたが、感染症拡大により、非正規を中心に雇用調整が行われている。一方で、企業による働き方の多様化や雇用制度の見直しの取組は、加速する動きがみられる。
- 企業による働き方の多様化や雇用制度の見直しの取組は、今後も加速が見込まれるものの、定着に向けて解決すべき課題も多い。



事例①（本社機能の地方移転）

「本社が東京にある必要はない」

～ 地方での新しい働き方、東京都渋谷区から北海道ニセコ町へ本社移転 ～

株式会社ルピシア

(本 社) 北海道虻田郡ニセコ町

(資本金) 2億1,700万円 (従業員数) 1,269人 (2020.6)

(業 種) 世界のお茶・茶器雑貨等の輸入、製造・販売 ほか



背景

- **本社移転のきっかけは、「AI（人工知能）」の発達。**
AIが定型的な仕事を代替していくことを見据えて、人間が活躍できる「**クリエイティブな仕事**」に適した環境は「**自然の中**」ではないか、との考えのもと、本社移転を検討。

取組

- 2020年7月、東京都渋谷区から**北海道ニセコ町へ本社移転。**
- **ニセコ本社は、「意思決定」と「企画・開発」**を担う。
ニセコの“おしゃれ”で豊かな自然環境の中、特に時間にとらわれることなく、クリエイティブな仕事を行う。
- 総務や経理などの**管理部門は、「必ずしも本社にある必要はない」**との考えから、東京にてテレワーク中心に業務を行う。
- 本社移転に伴う**ニセコ町への移住は、育児や介護などの家庭生活の状況を踏まえて、社員個人が選択。**
社員二十数名が東京からニセコ町へ移住しているほか、役員も年間6ヶ月以上、ニセコ町に滞在。本社敷地内には、社宅を整備。

効果

- 自然豊かなニセコ町の環境により、**社員の思考の変化**を実感。
- 東京では多数ある企業の中での一企業でしかないが、ニセコ町では**地域の一員となり、身近な関係を構築**できる。
- 情報が集中する東京では様々な情報を得られる一方、ニセコ町では、**クリエイティブな発想の源泉となる「自然ならではの情報」**が得られる。

■ 本社移転にあたっての働き方

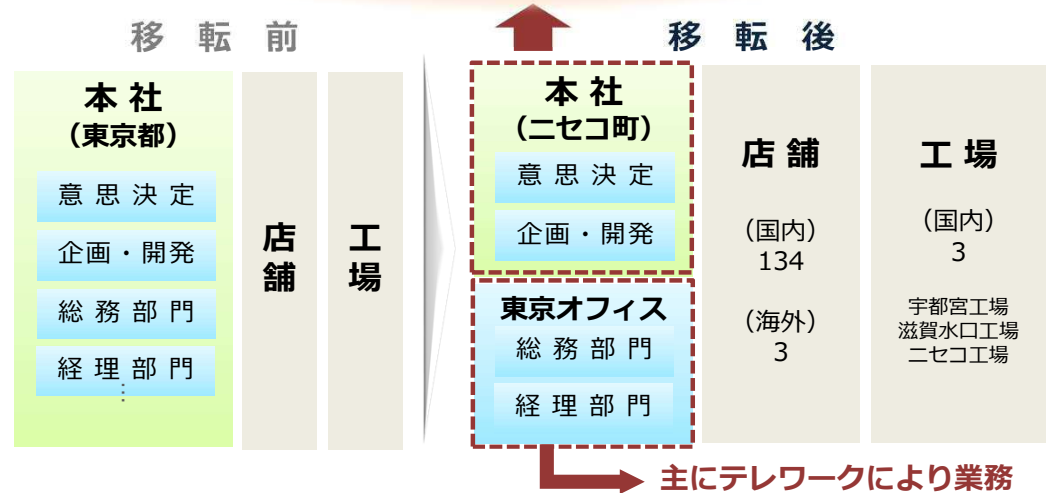


(写真) 現ニセコ本社 へ2022年、新社屋完成予定

(写真) 地ビール「羊蹄山麓ビール」



ニセコの“おしゃれ”で豊かな自然環境の中
クリエイティブな仕事に特化



■ 地方への本社移転時の課題

- ニセコ工場から消費地への **物流コスト**
- **インフラ不足**（上水道など）
- 行政による支援策の情報が得にくい

(写真) ニセコ町に建設したビール工場



～ 地方への移転・移住にあたって～

「都会から地方への移転・移住にあたっては、**“自然・環境”** だけではなく、**“おしゃれさ”** も重要な要素の一つ」

(画像提供：㈱ルピシア)

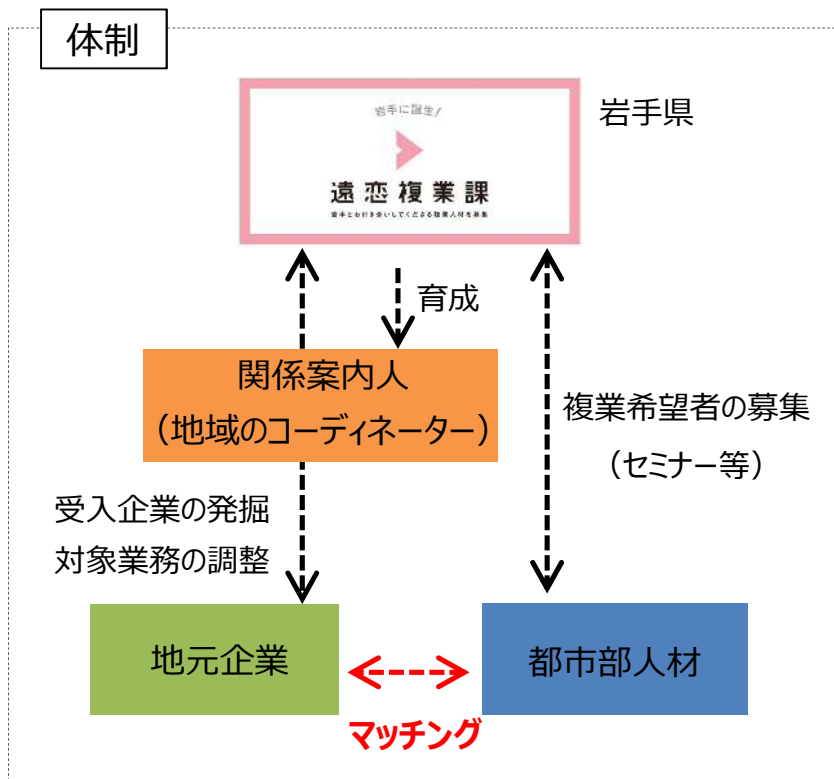
[本内容は、㈱ルピシア 水口会長兼社長と当局 谷口局長とのWeb対談(2021.4.9実施)を基に作成]

事例②-1 (都市部人材とのマッチング)

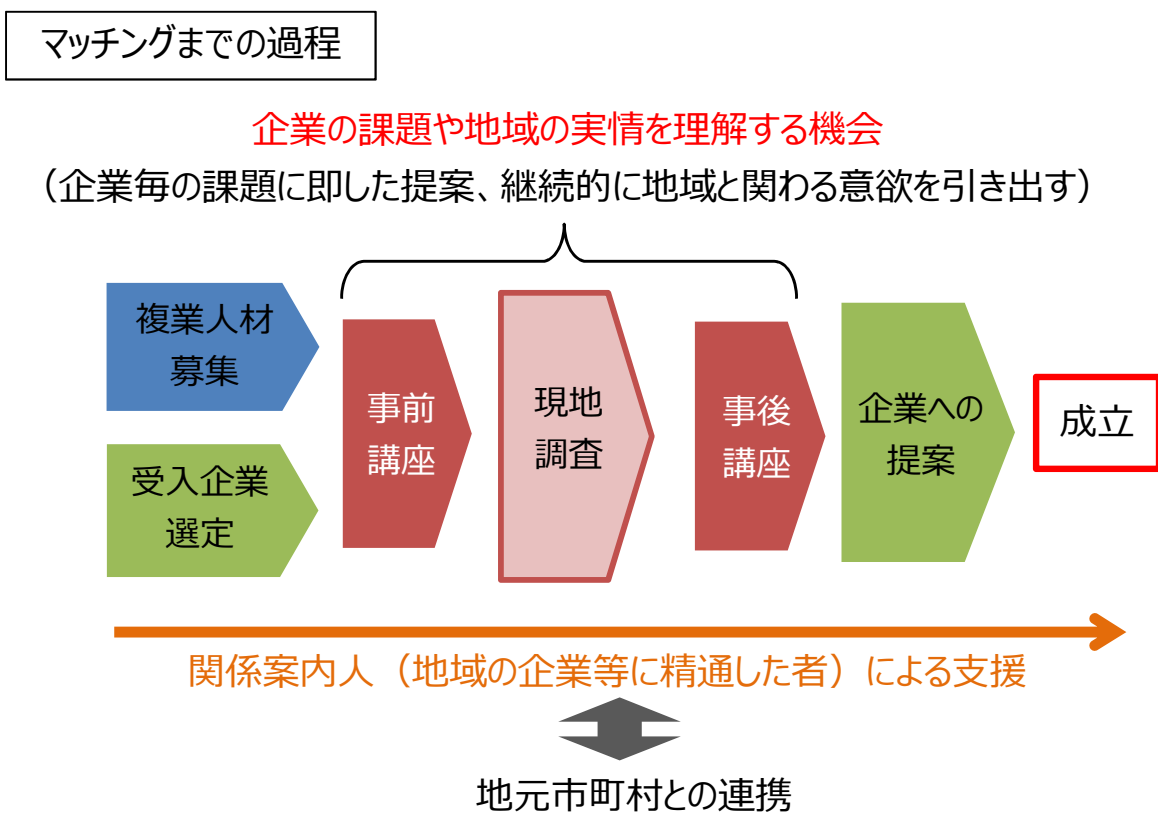


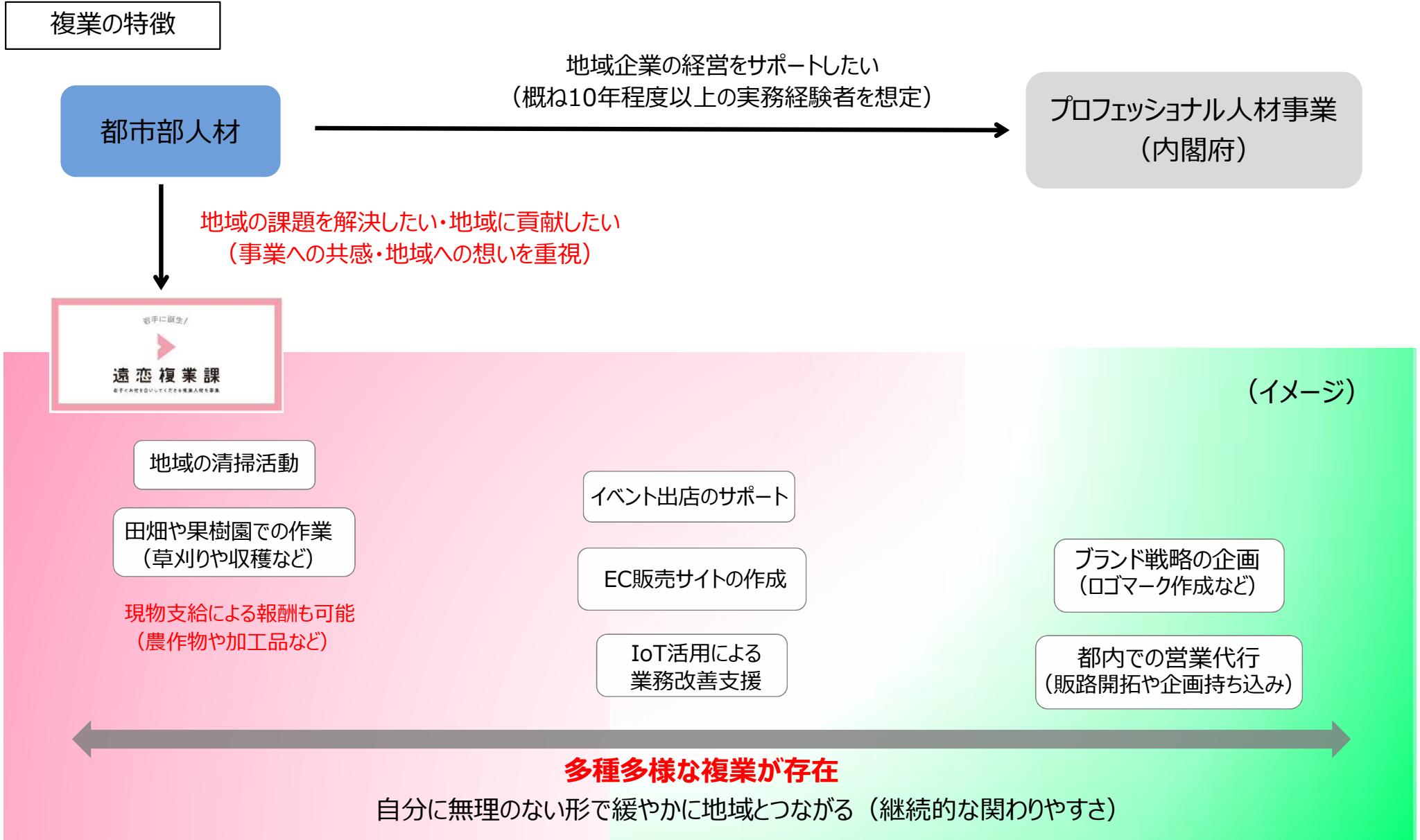
えんれん 岩手県「遠恋複業課」

- 地元企業が抱える課題解決や担い手不足の解消を目的に、複業を希望する都市部人材とのマッチングを支援。
- 遠距離恋愛になぞらえ、「遠恋複業課」と名付けたバーチャル組織により活動。
- 当県における関係人口の質的・量的拡大を目指し、平成30年度から事業開始。



(注) 資料中のロゴマークは岩手県の提供





○ 受入企業と複業人材は、地域や事業への共感を通じて信頼関係を構築

⇒ 感染拡大が続くなか、互いの不安を解消し、新たな営業手法により販路開拓につながるケースも

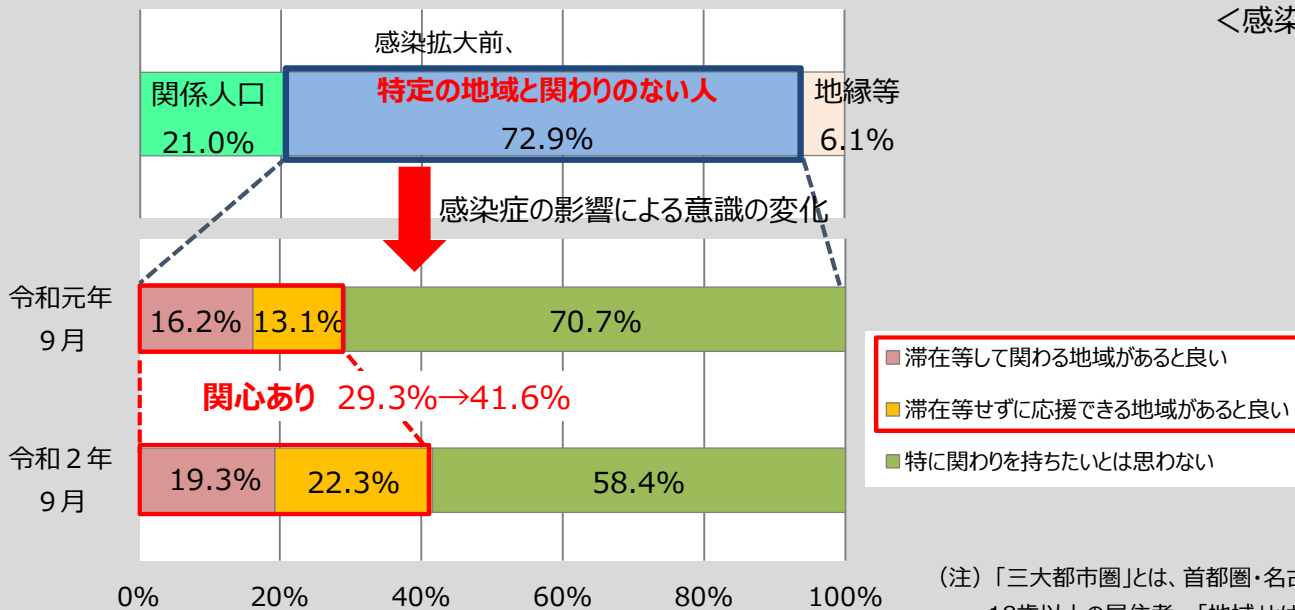
事例②-3 (都市部人材とのマッチング)

最近の傾向

- ①複業人材：「地域とつながる」・地域貢献等への関心の高まりやコロナ禍での変化もあり、複業希望者は比較的集まりやすい。
- ②活動手法： 現地調査や説明会など対面でのイベントをオンラインによる開催に切り替えて対応。
- ③地元企業：「地域外からの人の受入れ」など複業に対するハードルが、感染症の影響もあり、より高くなっている。

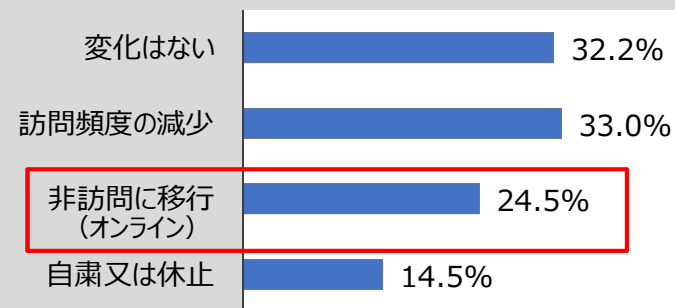
①複業人材

＜三大都市圏居住者の地域との関わり＞



②活動手法

＜感染拡大前から特定の地域と関わりがあった人の関わり方の変化＞
(感染拡大前と後の比較)



(注) 関係人口のうち特定の地域を直接訪問する首都圏都市部居住者について、三大都市圏以外の地域(その他地域)との関わり方の変化(複数回答・訪問地域ベース)

(注) 「三大都市圏」とは、首都圏・名古屋圏・大阪圏の都市部。「三大都市圏居住者」とは、三大都市圏に居住する18歳以上の居住者。「地域」とは、対象者の日常生活圏、通勤圏等以外の特定の地域。

(出所) 国土交通省「地域との関わりについてのアンケート」(令和元年9月、令和2年9月実施)に基づき東北財務局において作成

③地元企業の状況

地元企業が不安に感じている点

- ✓ 都市部人材の受入れには抵抗感がある
- ✓ 採用にあたっての資金面の負担が心配
- ✓ どんな仕事を任せればよいかわからない
- ✓ 感染拡大で他の地域との往来等に気をつかう

企業の不安を払拭し、複業人材の活用に対する理解促進

↓
地域と複業双方に精通した関係案内人の積極的な関与が必要

実績

	セミナー等参加者 (延べ人数)	マッチング実績
H30年度	223人	5件
R元年度	131人	22件
R2年度	147人	25件

<主な業種>

食料品製造、水産加工、農業、宿泊

宿泊、自動車部品製造

地域団体（観光地域づくり法人等） 等

(県内企業・団体の声)

- ・ 都内に営業所や社員を置くのは負担が大きい。都内で働いている方に力を借りたほうが良い成果が期待できます。
- ・ 普段関わることのない分野の方から提案をいただき、参考になりました。

(複業人材の声)

- ・ 実際に地域企業の方にお会いし、その熱い思いに共感。私も「地域のために」力になりたいと思いました。
- ・ これからももっと多くの地域に関わりたいと思いました。

(出所) 岩手県ホームページ、岩手県提供資料

今後の課題と対応

- 複業人材の更なる活用に向けて、地元企業に対する支援態勢を強化。
 - ⇒ 市町村との連携を強化し、関係案内人の育成を推進。マッチング後の継続したフォローなど企業との関わり方も検討。
- イベントのオンライン化により移動等の制約がなくなる一方、企業や地域とのつながりを意識する直接交流の機会が減少。
 - ⇒ オンラインによる現地調査など臨場感を伝えるための工夫により、関係者同士の交流の質を維持していく。

事例③ (ジョブ型雇用等の人事制度改革)

従業員が明るく元気にイキイキと働き、企業と従業員の成長を実現するための取組

三菱ケミカル(株)



(本 社) 東京都千代田区
 (資本金) 532億円
 (売上高: 連結) 2兆3,380億円※2020年3月期
 (従業員数: 連結) 40,776名※2020年3月末

(企業概要)

株三菱ケミカルホールディングスの中核企業。国内トップの総合化学メーカー。
 ○ 三菱化学、三菱レイヨン、三菱樹脂が2017年4月1日に統合し、「三菱ケミカル(株)」が発足。
 ○ 三菱ケミカルHDの売上高構成比 (2020年3月期連結)
 : 機能製品30.1%、ケミカルズ29.5%、産業ガス23.5%、ヘルスケア11.5%、その他5.1%

背景

企業を取り巻く環境の変化

～既存ビジネスモデルへの影響～

- **市場環境の変化・グローバル競争の激化**
M&Aによるビジネス展開、顧客からの複雑高度な要求に対応
- **労働力人口の減少**
工場オペレーターの採用が従来より難化 (今後さらに加速)

働き手の考え方の変化

～従業員全員が「制約社員」～

- **人材の流動化**
中途採用者の増加、自己都合退職者 (転職) の増加
- **人材の多様化**
女性・ベテラン層の増加、子育て・介護など働き方に制約

取組・展開

企業のありたい姿

- 変化の激しい環境下でも、**新たなチャレンジや創造性を発揮し、企業を成長させたい**
- **従業員が明るく元気にイキイキと働いてほしい**
- **多様な人材に選ばれる企業にしたい**

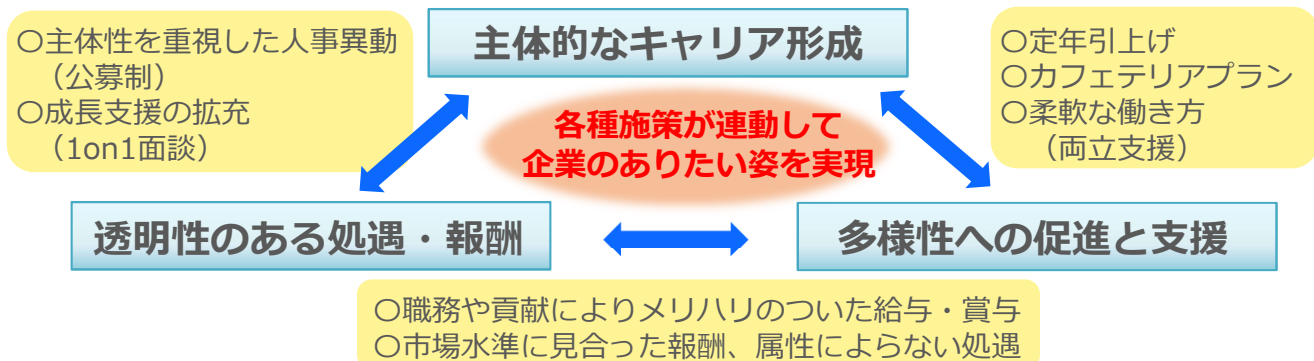
企業と従業員は

- **互いに選び、活かしあう関係を構築し、**
- **ともに成長していくカルチャーを形成**

企業も変わる必要性

新たな人事制度 (2021年4月～)

～多様な個人が意欲的に働く、魅力ある仕組み～



	主体的なキャリア形成	透明性のある処遇・報酬	多様性への促進と支援
主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 社内公募制: 異動や欠員補充を原則手挙げ制に ➢ キャリアチャレンジ (若手社員の希望部署への選考)の導入 ➢ 目標管理面談の高頻度化 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 学歴や年功に依存しない登用 (ジョブ型へのシフト) ➢ 職務記述書に基づく客観的評価 ➢ 職務等級ごとにマーケット水準に照らした報酬へと見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 定年を65歳に引上げ (将来的な定年廃止も検討) ➢ 福利厚生のカフェテリアプラン化: ライフスタイルに応じた選択性へ

➢ 人事制度改革により、**多くの従業員が意欲と生産性高く、クリエイティブに働くことができる仕組みを実現し、企業と従業員双方に成長力をもたらすことで、企業価値の向上を目指す。**

事例④ (ジョブ型雇用等の人事制度改革)

企業の持続的成長とともに、働く人の成長を実現する取組

KDDI(株)



(本 社) 東京都千代田区
(資本金) 1,418億円
(売上高: 連結) 5兆2,372億円※2020年3月期
(従業員数: 連結) 44,952名※2020年3月末

(企業概要)

2000年、DDI、KDD、IDOが合併し発足。携帯電話契約件数で国内第2位。通信とライフデザインの融合を目指す。
○売上高構成比(2020年3月期連結)：パーソナル(家庭・個人向け通信サービス、コンテンツ、決済サービス等) 81.9%、ビジネス(企業向け通信サービス、ソリューション/クラウド型サービス等) 16.6%、その他1.5%

背景

通信事業環境の変化

- MVNO、第4のキャリアの参入による競争激化
- 携帯電話市場の飽和に加えて国内総人口の減少
- 通信料金値下げへの社会的要請

通信事業の一本足からの脱却

新たな雇用体系の創出

- 新しい事業を切り拓ける人材の獲得と育成
- 挑戦の行動や意欲を評価する魅力的な環境の整備

独自の人事制度を確立する必要性

社会的労働環境の変化

- 少子高齢化に伴う労働力人口の減少
- DX人材等をはじめとする若手技術者の不足
- 中途採用の増加に加え、新規採用者にも即戦力ニーズ

取組・展開

KDDI版ジョブ型人事制度

～プロを創り、育てる制度～

	従前制度	制度改革	主な施策
採用	・Will、Openコースで初期配属 ・一律初任給	・専門領域と連動 ・個を見た処遇	・一律初任給廃止
配置	・大半が会社主導のローテーション	・自律的なキャリア形成(社内労働市場)	・人財情報の開示 ・公募・副業等の異動機会
育成	・会社主導の全社一律・階層別研修	・自己啓発メインの自律的な学習	・自己啓発メニューの拡充
評価	・期初・期末中心の目標管理 ・成果評価中心	・育成観点でのマネジメント ・成果に挑戦の軸を加え能力可視化	・目標管理シート廃止 ・1 on1マネジメント ・360度評価
等級	・等級の定義なく目指す人財像が不明確 ・年功的で下方硬直的	・目指す人財像・キャリアパスの明示 ・実力主義の柔軟なグレード運用	・グレード別・専門領域別の定義 ・ジョブを前提にした昇降格
報酬	・給与の下方硬直性 ・属人的な手当	・成果・挑戦にダイレクトに報いる報酬体系	・昇降給スピードアップ ・手当の廃止

KDDI版 職務記述書

- **新グレードの運用**
基幹職は2つ、経営基幹職はマネジメント側を3つ、プロ側を3つとシンプルに
- **グレード別**
全社共通のグレードごとの職務役割や人財要件を定義
- **専門領域別**
現状30ある専門領域別に、グレードごとの職務役割や人財要件を定義

社内労働市場

- **異動マッチングの促進**
社員情報を蓄積&見える化し、挑戦したい人財と、人財を求める部門のマッチング
- **人財公募の拡大**
成長戦略領域へのシフト公募やライン長ポジション公募等、挑戦する機会の提供
- **副業**
他部門との交流により自らの成長加速、視野拡大

職務・スキルを明確化し、全社員が専門性を深耕することにより、**イノベーションの機会を拡大し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現**

事例⑤（出向による雇用維持）

食に関する企業同士 協力関係を構築

ニッコー(株)

(本 社) 石川県白山市
(資本金) 34億円 (従業員数) 637名
(業 種) 窯業および住宅設備環境機器製造販売



(企業概要)
名証2部。住設環境機器、セラミック製品、陶磁器の製造販売。高級食器は国際的にも高評価。

アルビス(株)

(本 社) 富山県射水市 (資本金) 49億円
(従業員数) 948名 (業 種) 食料品小売業



(企業概要)
東証1部。富山、石川、福井3県で食品スーパー展開。北陸以外でも新規出店を加速。

(写真提供：ニッコー、アルビス)

- ニッコーは、感染拡大により、高級食器販売先（ホテルレストラン）の稼働率低下で受注が減少。陶磁器製造部門は一時帰休を実施。
- アルビスは、外食自粛や巣ごもり需要により売上が増加し、人材確保に対するニーズが高まっている。
- 今年2月、ニッコーからアルビスへ従業員16名の出向で合意。期間は約1年を想定。出向者は出向元に在籍しながら勤務。



（企業の声）

- お互いにとって“Win,Win”の出向。送り出し、受け入れにあたって特に課題はなかった。（双方）
- **他社の業務に携わることでの知識向上を期待。お互い食に関する仕事であり、出向のあとも業務に何かと生かせるのでは。（出向元）**
- 仕事面にとどまらず、経験値向上という面でも期待。出向者から「魚をうまくさばけるようになった」という声もあった。（出向元）
- **新人の場合に必要な社員教育のコストが不要。現場に即戦力の人材を配置できる。（出向先）**
- ものづくりの会社に勤めている人材は、仕事が非常に丁寧。我々も働き方の面から学ぶことも多い。（出向先）

事例⑥（人材確保）

過去最多入社 収束を見据えた土台作り

(株)加賀屋

(本 社) 石川県七尾市
(資本金) 50百万円
(従業員数) グループ全体1000名 (業種) 旅館

能登半島・和倉温泉



(企業概要)
創業1906年。全国有数の高級温泉旅館。「プロが選ぶ日本のホテル・旅館100選」で4年連続40回目となる全国総合1位を獲得。

(写真提供：加賀屋)



- コロナ禍でも従業員解雇はしない方針。
- **感染症拡大で部屋食ニーズ向上。接客業務拡充。**
- **今年度の入社数は創業以来最多の85名。**

（企業の声）旅館・宿泊業は人材確保が難しいので、こういう時期だからこそ、積極的に採用を増やしてサービスの質を向上させ、収束後に備えたい。

I・Uターン促進 移住の中途採用者へ20万円支給

(株)永和システムマネジメント

(本 社) 福井県福井市
(資本金) 61百万円 (従業員数) 220名
(業種) ソフトウェア受託開発



(企業概要)
WEBアプリケーションと車載システムを軸にDXを支援。

(写真提供：永和システムマネジメント)

- コロナ禍、顧客のDX推進にこたえるべく新たなIT人材の確保を目指すも、福井県内だけでは困難。
- 感染症拡大によって首都圏から地方への移住が注目され始めた。
- **県外から移住してくる中途採用者へ当社独自で20万円を支給する制度を昨年12月に創設。**



（企業の声）地方にいながらも、都市部の企業と遜色のない高度な業務に携わることが当社の売り。I・Uターン、地域活性化にも貢献したい。

事例⑦ (ダイバーシティ経営に取り組む中小企業)

- **日高工業**は、現場の作業工程を見直し、**女性(従業員の1/3)も従事可能な負荷のかからない業務を洗い出し、外国人(従業員の1/5)も正社員として採用し、能力のある女性や外国人には責任あるポストを任せる**など、ダイバーシティ経営に至る。こうした取組の結果、技術を伝承できる体制が確立された。
- **加藤製作所**は、**高齢者を積極的に採用(60歳以上が従業員の約半数)**し、若手と協力して受注増等への対応に尽力。

日高工業株式会社

所在地：愛知県刈谷市 資本金：1,000万円 設立：1965年
従業員数：160名(女性49名、外国人31名、60歳以上30名)
事業内容：自動車部品の熱処理加工

株式会社加藤製作所

所在地：岐阜県中津川市 資本金：5,000万円 設立：1888年
従業員数：107名(60歳以上48名、うち70歳以上26名、平均年齢70歳、最高齢88歳)
事業内容：金属加工(家庭電気器具部品、自動車部品、住宅建材、騒音防止機器、航空機部品の製造等)

【背景】

自動車関連企業が多いため新卒男性社員の採用競争率が高く、中小製造業は常に人手不足



**女性や外国人など他の人材に着目
職場環境を整え、新卒男性に固執しない採用へシフト**

【背景】

業界の浮き沈みに影響されないよう、10業種売上1割のウエイトで分散経営。20年程前、受注が増加したため工場の稼働時間を延長させる必要があった。
✓ 工場が閑静な住宅地にあるため平日夜間を避け、**休日対応できる人材確保が急務**
⇒ 高齢者に休日を担当してもらったらどうか

「技術の要否」「肉体労働の要否」「機械化の可否」など作業工程を分類
⇒作業を切り分け、女性や高齢者など適材適所に配置し業務を効率化

女性職員の活用

- **家庭と仕事の両立**
 - ・育休明け
⇒短時間労働やパート等多様な勤務体系
 - ・子供の行事
⇒半日休暇制度の導入
 - ・子供の急な発熱
⇒早退可能なフォロー体制の整備

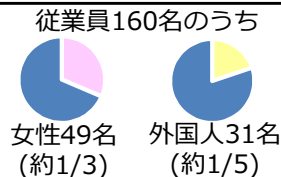
外国人職員の活用

- **言語と文化の壁の克服**
 - ・言語の壁
⇒外国語版のマニュアルを作成
 - ・文化の壁
⇒外国人の若手と先輩をペアで配置しサポート

- ◆ **技術の伝承者として女性や外国人を積極的に正社員に登用**
- ◆ **能力に応じて分け隔てなく女性を課長に、外国人を班長クラスに登用**

【取組結果】

- 平均年齢**36.2歳**。技術を伝承できる体制を確立。
- 経済産業省「令和元年 新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定



<経営者コメント>

工程を工夫して女性も安心して働ける環境を整備しており、能力に応じたポストに登用しモチベーションを向上させている。外国人は言葉の壁があるから使いにくいという固定観念を捨てる必要あり。安い給料では質の悪い製品しかできない。日本人と同じ処遇で頑張ってもらわなければならない。

高齢者を積極的に採用

『意欲のある人求めます。男女問わず。
ただし年齢制限あり。60歳以上の方。』

- ・上記キャッチフレーズのチラシを新聞広告に入れたところ、100人以上から応募。
- ・**働く意欲があるが働く場所がない高齢者**の雇用に成功。

<求人チラシ(抜粋)>



意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方。
定年はもうひとつの新卒。

～働きやすさを目指してバリアフリー化～

- ・部品を出し入れしやすい台車に改良
- ・文字を拡大し、写真付きの指示書に変更
- ・高齢者2名に対し若手がサポートする配置

高齢社員のための取組が、社員全体の働きやすさにつながった。

【取組結果】

- 工場稼働率を上昇させ、利益を確保。
- 働く意欲のある高齢者の生きがいの場に。従業員の**約半数が60歳以上**。
- **全国高齢者雇用開発コンテスト「厚生労働大臣賞最優秀賞」を受賞**

<経営者コメント>

高齢者雇用に関しては、やり方がわからない、面倒なことが多いのでは、という先入観があると思うが、思い切って始めたら何とかなる。若手と高齢者、双方の意見や気持ちを聞いて、その都度改善をしていけば良い。そういう意味では社員との距離が近い中小企業こそ、取り組みやすいのでは。うちが特別なのではなくどこでもできることだと思う。

事例⑧ (在籍型出向等)

Kawasaki 川崎重工業 (株)

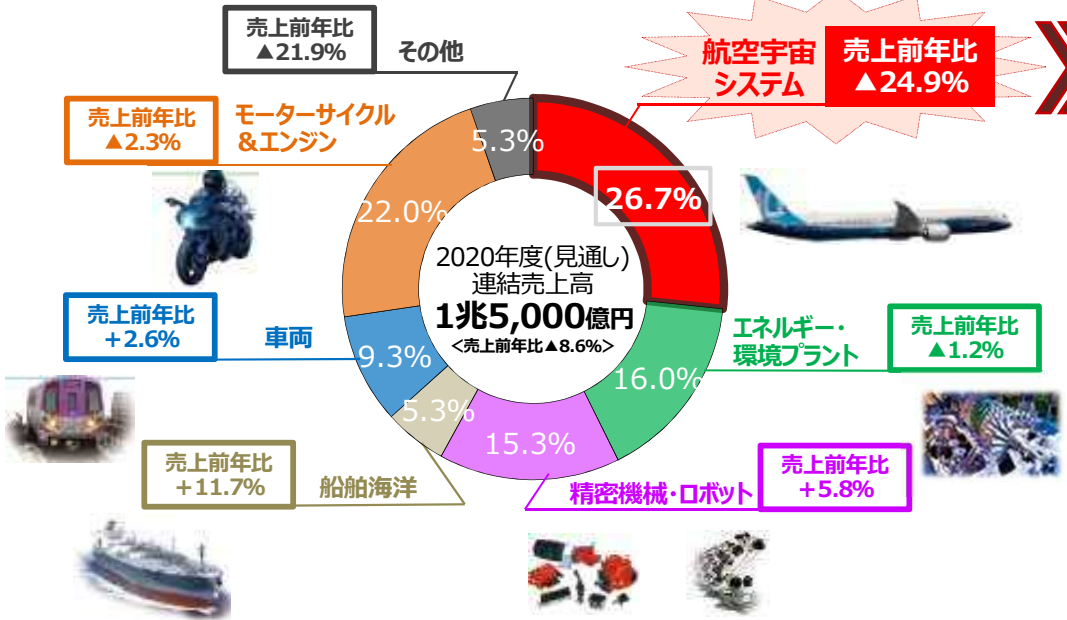
※計数は2020年3月期の連結

〔本 社〕 兵庫県神戸市 〔業 種〕 輸送機械 〔資本金〕 1,045億円 〔売上高〕 1兆6,413億円
 〔純損益〕 186億円 〔従業員数 (単体)〕 17,218人 〔会 長〕 金花 芳則 〔社 長〕 橋本 康彦

三菱重工業・IHIと共に三大重工企業の一つ。
 航空機・鉄道車両・船舶・モーターサイクル、エンジン・ロボットなど
 多彩な事業を展開する総合エンジニアリングメーカー。

課題①
 コロナの影響により、主要部門の**航空機部門**が大きく低迷

対応
 余剰人員を**一時出向 (在籍型)**させることで雇用を維持



在籍型出向

Kawasaki

- ✓ 航空機製造工場において余剰人員が発生。
- ✓ いずれは回復する航空機需要を見越し、専門的技術を持つ従業員の雇用は維持したい。
- ✓ 出向により、他社での生産現場を経験することで、生産効率等の従業員のスキルアップ、ノウハウの習得が期待できる。

取引先との繋がり

- 自動車製造企業: 1年 90人
- 自動二輪製造企業: 3ヵ月 20人
- 建設機械等製造企業: 3ヵ月 20人

産業雇用安定センター

課題②
 雇用維持を図り、国際競争力強化と、新たな成長分野へのチャレンジを加速

対応

- ✓ 重工業国内初の**年功制全廃**
- ✓ 事業部門を超えた**異動**を促進

年功制 → ジョブ型雇用 (業績・能力で+α)

成長分野事業

ロボット事業

医療用手術支援ロボット

水素関連事業

液化水素貯蔵タンク 液化水素コンテナ

事例⑨（女性のキャリアアップ支援）

仕事と保育をセットで提供 ～ママ達の「未来の選択肢」を増やす～

株式会社 peekaboo

代表取締役 小村佳子

(所在地) 広島県広島市 (業種) Webライティング事業、保育事業等
(資本金) 2百万円 (従業員数) 162名 (業務委託含む)



- 平成28年6月創業。子育てママ世代に対し、**仕事と保育をセットで提供するビジネスモデル**を構築。(株)peekabooと関連しているグループ企業8社は**保育料無料**で利用。
- 平成28年6月の創業から、**わずか5年弱で2.4倍（約100名増）のママの雇用を創出**。

取組の背景

- 代表者自身がリクルート社での出産～仕事復帰の経験を踏まえ、能力・意欲のあるママ達の仕事復帰・キャリアアップを支援するため、保育園隣接型オフィスを開設。

取組の概要

- 従業員のほぼ全てが**同じ境遇の子育て中のママという安心感**がある中、子どもの急な発熱等でも、**お互いがカバー**しあいながら案件を処理できるように**分業を推進**。
- 出産前に身に着けたスキルを活かしたいママ等に対し、大手企業等から受注したファッション、グルメ、投資等に関する記事の執筆のほか、Webサイト・ブログの更新など、高度な業務を提供。**高度な業務を通じて、子育て後の『未来の選択肢』を増やす**。
- コロナ禍で苦戦する飲食店や美容サロン等を対象に、昨年7月からSNS等を活用した集客支援サービスを開始。
- 本年4月より、キャリアコンサルタントの資格を保有する取締役が副社長に昇進し、ママ達のキャリア形成の支援を強化。

今後の展開

- 今後も広島を中心にpeekaboo拠点を軸として、より多くの子育て中のママ達に**“自分に誇れる自分”でいられる職場を提供**し、ママ達ももっとイキイキと輝ける社会を目指したい。



保育園に隣接したオフィスで協力しながら仕事を進めるママ達



事例⑩（ダイバーシティ経営）

中国財務局

ダイバーシティ経営 ～経営理念の浸透で社内に一体感を醸成～

株式会社 メンテックワールド

代表取締役 小松節子

(所在地) 広島県東広島市 (資本金) 96百万円 (従業員数) 169名
(業種) 生産設備メンテナンス、ダクトの製造・販売等



- 女性や外国人等を積極的に雇用し、独自のダイバーシティ経営を推進。
〔女性従業員：46名、外国人従業員：33名〕
- 平成2年フィリピン、平成23年メキシコ、平成28年マレーシアに進出。



様々な国籍の社員が打合せ

取組の背景

- リーマンショックで打撃を受けるも、危機の時こそ人材が必要として、ワーキングシェアにより仕事をしのぎながら、**倒産・廃業した会社の技術者や高齢者を採用**したことから、**多様な人材を受け入れる風土が醸成された**。

取組の概要

- 国籍や年齢、性別等を問わず、女性・外国人、中途採用など、幅広い人材を雇用するとともに、**全ての社員を平等に扱うことにより、高い専門性や柔軟な発想を持った優秀な人材が集まる**。
- 朝礼や研修等を通じて**当社の社訓や経営理念等への理解を深める**ことにより、中途採用者や外国人の増加により薄れがちな**組織への帰属意識や忠誠心を高め、社内の一体感を醸成**。
- 幅広い世代からなる複数のチームによるビジネスアイデアの提案により、自律走行型除菌ロボットの販売など新たなビジネスを開拓。
- 女性職員も積極的に管理職へ登用（管理職20名のうち女性7名）。工場内などの「現場」にも女性職員を配置し、女性の細やかな目線が入ることで、環境や業務を改善。

今後の展開

- 当社の**経営理念等を学んだ外国人社員が経営人材として現地との懸け橋**となり、ASEANを中心に更なる海外事業を展開。



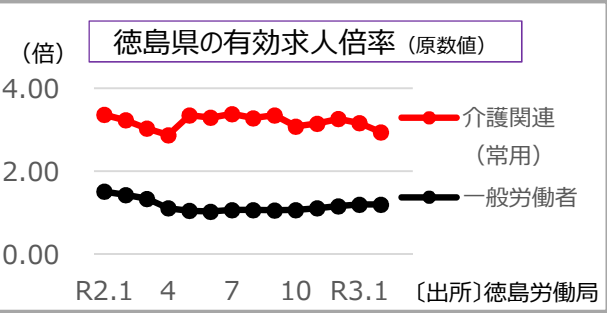
多国籍な企業主導型保育園も運営

イツモスマイル(株)

(本 社) 徳島県徳島市
 (資本金) 3百万円 (従業員数) 約280名
 (事業内容) 住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、デイサービスセンター、訪問看護ステーション等を運営

背景

- 介護現場は、看取りケアや夜間勤務など精神的、肉体的負担が大きい。
- 介護士の求人倍率は高く、容易に転職可能であることから、介護士の定着が課題。
- こうしたことから、介護士の働き方の改革が必要となっている。



取組

情報共有アプリの導入

介護スタッフは、入居者の容態急変等の事案発生により、日常的に難しい判断を迫られていた。



グループ事業所内で対応が難しい事案を情報共有。他の事業所スタッフからアドバイスがもらえるほか、早めの転居調整もでき、介護スタッフの孤立化を防止。

見守りセンサーの導入

介護スタッフは、入居者が看取り期になると容態急変に備え頻りに居室に出向き目視で確認。必要に応じ、看護師へ訪問要請していた。



管理室で入居者のバイタルデータをモニタリング。大型モニターで容態変化を確認し、必要に応じて、居室に出向き対応。訪問看護ステーションでも看護師が同様にモニタリング。

ビデオ通話型ナースコールを自社開発し、導入

介護スタッフは、入居高齢者の同時多発的なナースコールがある場合、その対応によって生死を分ける可能性があることから、速やかに状態を確認する必要があった。



小型端末で、どこからでも高齢者の状態を確認することができ、コール対応の優先順位や駆けつけの必要性の有無を判断可能。また、スマホ専用アプリで離れた家族とのビデオ通話も可能。

効果

- 情報共有アプリや見守りセンサーの導入等により、重度者の多い事業所での離職者が減少（令和2年度は平成30年度比で3分の1）。一連の取組みが職員満足度や介護職の魅力の向上に寄与していると見込まれる。
- ビデオ通話で解決するナースコールも多く、居室まで駆けつけるケースが減少。また、入居者との接触機会の減少により、感染予防にも繋がっている。

介護スタッフ

通話

居室

遠隔地の家族

通話

ビデオ通話型ナースコール

大型モニターでモニタリング

今後の展開、課題

- ビデオ通話型ナースコールが、新型コロナウイルス感染者の受け入れ病院（大阪）で採用され、看護師の負担軽減に繋がっている。そのほか、飲食店やホームセンターの呼び出しコールでの用途など他業種からも引き合いもあり、販路拡大を検討。
- 在宅高齢者向けに、タクシー配車機能を付加したビデオ通話型ナースコールサービスを検討中。ただし、デジタル機器の導入コストは介護保険の支給対象となっていないことから、在宅高齢者の導入負担軽減のための対策が必要としている。

事例⑫（人手不足の解消と人材育成）

無料の保育士資格講座による保育業界の人手不足の解消と保育人材の育成

株式会社テノ・ホールディングス

（本社）福岡県福岡市（資本金）約4億5千万円
 （従業員数）1,924人
 （設立）2015年12月（創業1999年7月）

【企業概要】

- ・女性のライフステージ支援を目的にベビーシッターやハウスの事業を開始
- ・認可保育所、病院などの企業内保育、学童保育事業、介護事業を運営
- ・経営理念は、「世の中に役に立つ家庭総合サービス会社」を目指す

1. 取組の背景

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、解雇や就職困難な状況が発生
- 「社会福祉の専門的職業」（保育士含む）の有効求人倍率は他の業種と比べても高い水準（R3.2月 3.11倍）にあるなど、人手不足は継続
- 政府は、令和6年度末までに14万人分の保育の受け皿を整備する「新子育て安心プラン」を開始し、待機児童の解消を推進

2. 取組内容

- 雇用応援企画として、令和2年7月からオンラインによる「保育士資格取得支援講座」を無償で開講
- 「子育て支援員」養成研修を対面方式だけでなく、オンライン方式で全国に展開

集中的に受講することで令和3年4月の国家試験に挑めます！！ **第2弾！**
無償☆オンライン保育士講座開講
 teno SCHOOL (テノサポート)

新型コロナウイルス感染症対策に関する雇用応援企画として、オンラインによる「保育士資格取得支援講座」を無償開講します！！試験に強いテノがあなたの夢を応援します！！

期 間：令和3年1月19日(火)～令和3年3月30日(火)
 開講曜日：毎週 火曜日 及び 水曜日（2月第4週を除く）
 開講時間：10:00～12:00 及び 13:00～15:00
 講座回数：全40講座（1講座2時間）
 科 目：保育原理・教育原理・社会的養護・子ども家庭福祉・社会福祉・保育の心理学・子どもの食と栄養・保育実習指導
 受講費用：無 料
 ※オンライン講座受講にあたり、お持ちのパソコンやネットワークが必要な環境を備えているか、ご確認いただく必要があります。受講の際は必要なお金/ネット流量が発生します。Wi-Fi環境下、又は流量制限のない契約でのご利用をお勧めします。

対 象：

- ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、解雇による離職や内定取り消しを余儀なくされた方
- ・採用選考の中止で就職活動が停滞している方
- ・保育士（国家資格）試験の受験をお考えの方 など

 上記理由は問いませんが、原則として保育士試験受験資格をお持ちの方
 ※受験資格詳細は⇒ 全国保育士養成協議会 <http://www.hoyokyo.or.jp/>
 ※応募者の方、もしくはお申し込みが従業員を超えた場合にはお断りする場合がありますので、ご了承ください。

3. 効果

- **保育業界の人手不足解消、保育人材の育成**
 - ✓ 「保育士資格取得支援講座」（第1弾:R2.7～9月に実施）には受講者200名の中から、30名が保育士試験に合格
⇒ 合格後、当社に採用となった者もあり
 - ✓ 「子育て支援員」養成研修には、約800名が受講し、認定資格を取得
- **事業の拡大**
 - ✓ オンライン方式による「子育て支援員」養成研修を始めたことで九州以外でも研修の実施を受託できるようになり、ビジネスチャンスが広がっている

4. 今後の展開

- 保育人材の更なる獲得や育成
- 家庭総合サービスの提供を目指し、介護事業に参入
 - ✓ 介護事業（デイサービス）の施設の安定運営を確認しながら新規出店フェイズへの移行を検討



事例⑬ (ワーケーション)

・新しい働き方・ワーケーション (Vacation as Work) を活用した沖縄への企業の進出が広がっている。

ワーケーションから関係人口化の事例

◎ 経営者・代表

さくらインターネット (株)
田中邦裕 代表取締役社長



現在、大阪-東京-沖縄の
3拠点生活

株式会社マイネット
上原仁 代表取締役社長



現在、東京-沖縄の
2拠点生活
※2018年株式会社マイネット琉球設立

日本スタートアップ支援協会
岡隆宏 代表理事



「沖縄をスタートアップの聖地へ」
20年12月よりワーケーション
で滞在。21年5月からは沖縄に
協会メンバーが滞在予定。

* 岡氏が中心になり、県内の若手経営者と交流を行っている

◎ 企業・団体

株式会社JSOL 東京本社 大阪本社

過去にモニターツアーに参加したJSOL社が、沖縄で企業の集合研修を行った。地域課題を題材にし、ファシリテートはISCO (沖縄ITイノベーション戦略センター) が担当。参加者は移動前後で、PCR検査と在宅勤務を実施する等、万全の感染対策を講じたうえで実現。

株式会社MAIA 本社 東京都

RPA導入支援を行う同社が、Startup Lab Lagoon (沖縄市) にサテライトを構えるきっかけはワーケーション。代表の月田有香氏が、何度か沖縄に通う中で地域の魅力に触れ、サテライト進出を決めた。Lagoon開催のセミナーに登壇する等、地域との交流を深めている。



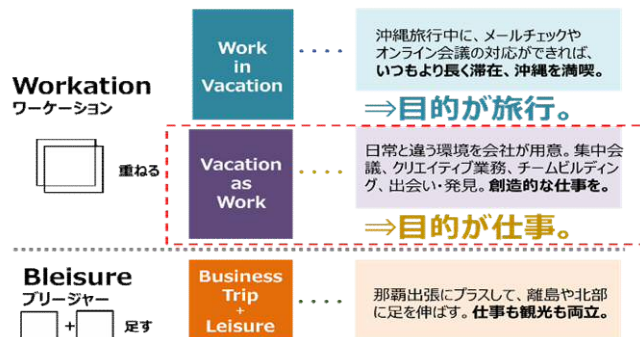
関係人口増加へ



沖縄テレワークの選択肢は、多様なニーズに応える。

自然 離島	観光・レジャー ビーチはすぐそこ。緑に囲まれ。	買物・移動 便利な場所で。	便利 街中
	離島の古民家。やんばるの商店	地域の人も、いろんな人が集まる。	
地域・交流			

観光だけでなく、ビジネス創造はワーケーションの重要な目的に。



・当局 (沖縄総合事務局) 開催のワーケーションモニターツアー参加者から、関係人口が誕生しているほか、県内スタートアップ施設でのワーケーションをフックに起業家の県内進出の流れが出ている。

(参考) 内閣府事業として、令和2年度は、20のテレワーク施設を整備。令和3年度も整備を予定。

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

TEL. 03-3581-4111 (内線) 2252, 2225

財務省ホームページ <https://www.mof.go.jp/>