

地域企業における従業員確保の動向について (特別調査)

財務省

令和4年5月18日

・当資料は、令和4年4月27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）	・・・ 9

I 調査の結果

特別調査の概要等

1. 調査の概要

地域企業における従業員確保の動向について把握するため、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4年3月～4月中旬
- (2) 調査対象：各財務局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1,214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）	579社
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）	285社
中小企業（資本金1億円未満）	348社
商業組合や公的な団体等	2社
合計	1,214社

	業種	回答企業数
製造業	18 食料品製造業	63社
	20 繊維工業	9社
	22 木材・木製品製造業	8社
	24 パルプ・紙・紙加工品製造業	12社
	25 印刷・同関連業	1社
	26 化学工業	49社
	27 石油製品・石炭製品製造業	4社
	30 窯業・土石製品製造業	17社
	31 鉄鋼業	36社
	32 非鉄金属製造業	13社
	33 金属製品製造業	20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	64社
	37 業務用機械器具製造業	13社
	35 電気機械器具製造業	32社
	29 情報通信機械器具製造業	56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	21社
	39 その他の製造業	21社
小計	504社	

	業種	回答企業数
非製造業	01 農業、林業	4社
	08 漁業	0社
	10 鉱業、採石業、砂利採取業	0社
	15 建設業	75社
	70 電気業	1社
	71 ガス・熱供給・水道業	1社
	60 情報通信業	14社
	61 陸運業	25社
	64 水運業	3社
	69 その他の運輸業	8社
	40 卸売業	18社
	49 小売業	361社
	59 不動産業	27社
	77 リース業	10社
	73 その他の物品賃貸業	1社
	75 宿泊業	57社
	50 飲食サービス業	25社
	76 生活関連サービス業	26社
	79 娯楽業	16社
	74 広告業	2社
	82 純粋持株会社	5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	2社
	86 職業紹介・労働者派遣業	8社
	89 その他のサービス業	9社
	91 銀行業	10社
	92 貸金業等	0社
	93 金融商品取引業	0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	710社	
合計	1,214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。

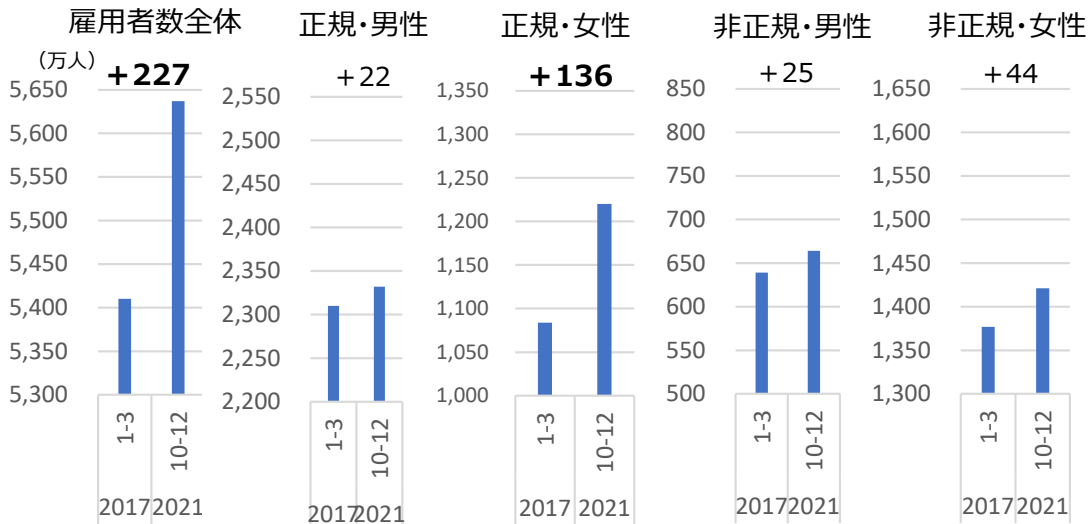
(参考) 過去の調査結果

- 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/singatakoronavirus100.pdf
- ⑤ 財務省「各地域における企業業績と雇用等の動向」（令和3年4月28日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202101/kigyougousekitokoyoutounodoukou101.pdf
- ⑥ 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8月3日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202102/tokubetsu.pdf
- ⑦ 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」（令和3年10月27日） https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202103/tokubetsu.pdf
- ⑧ 財務省「企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供」（令和4年1月25日） http://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf

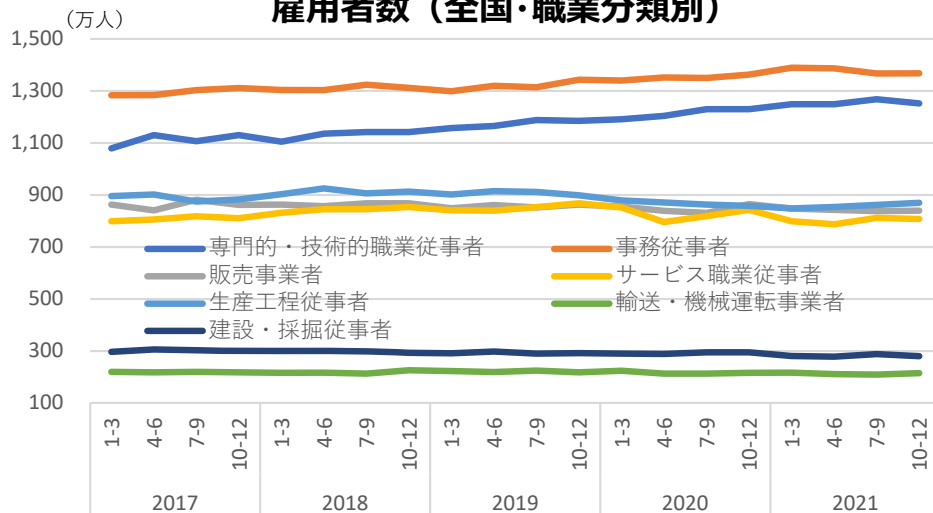
雇用情勢の概要

- 雇用者数全体は増加傾向にあり、特に女性の正規雇用者数が増加している。職業分類別にみると、事務従事者や専門的・技術的従事者が増加傾向にある。
- 一方、従業員の過不足感は、コロナ禍で一時的に「不足気味」超幅が縮小したものの、再びその幅は拡大傾向で、全体的に人手不足感が広がっている。

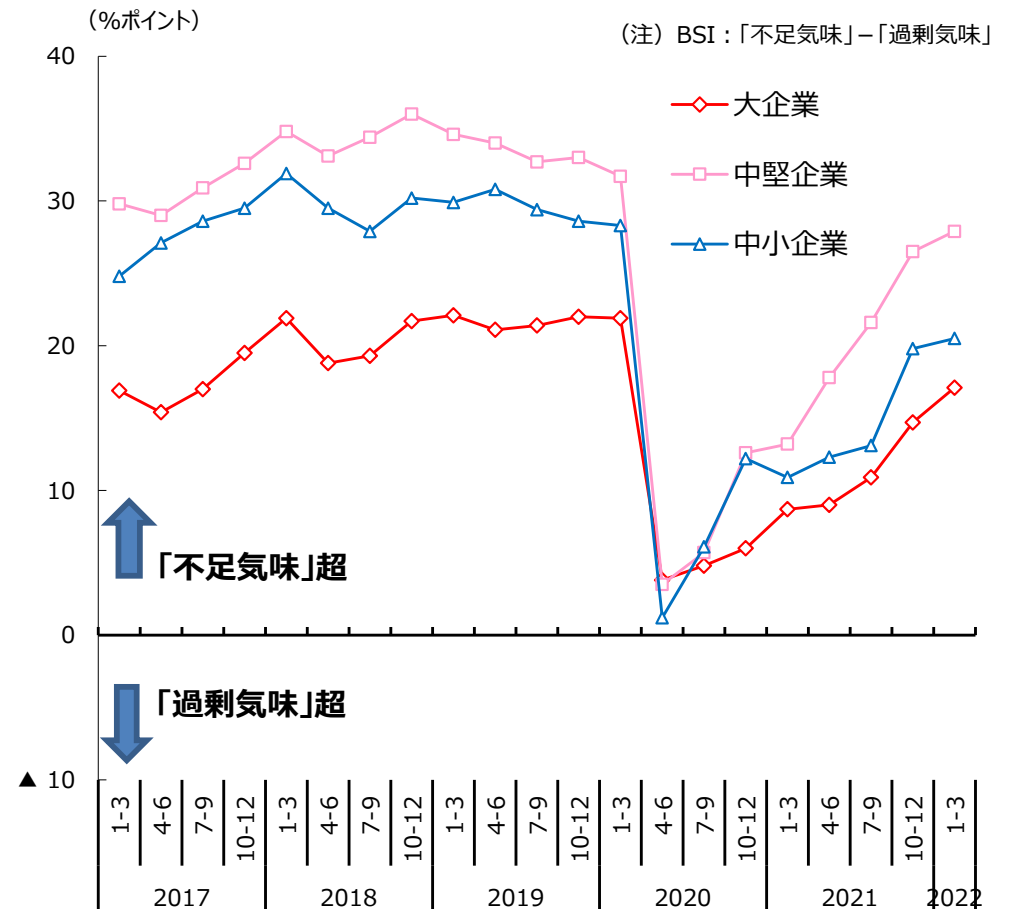
雇用者数（全国・男女・正規/非正規）



雇用者数（全国・職業分類別）



従業員の過不足感（全産業）

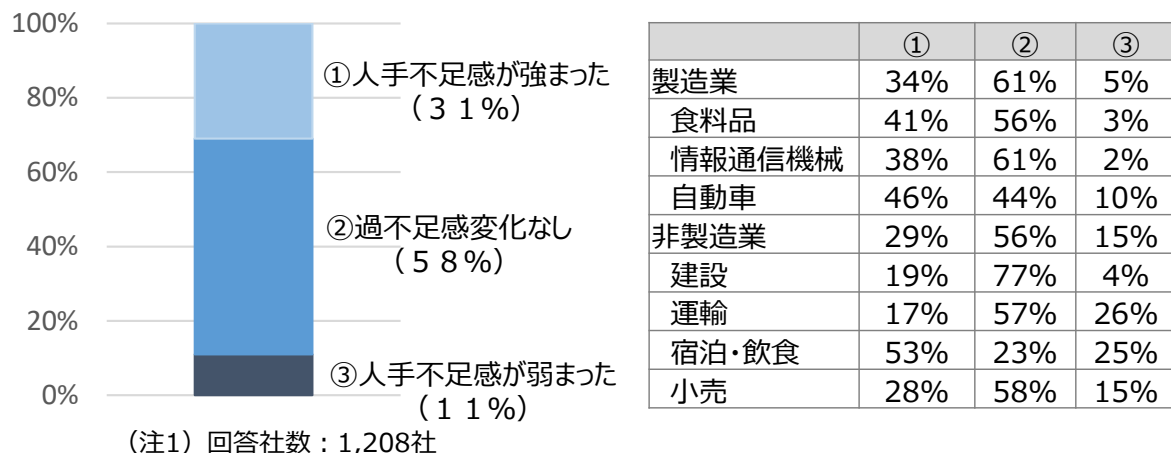


(出所) 総務省「労働力調査」、内閣府・財務省「法人企業景気予測調査」

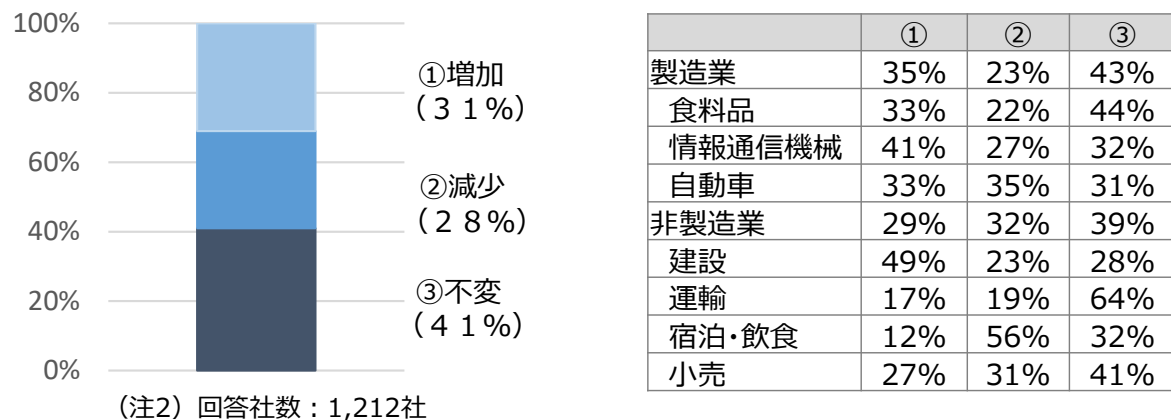
1. 従業員の過不足感と正規雇用の従業員数

- コロナ禍前と比較した従業員の過不足感をみると、「②過不足感変化なし」（58%）と回答した企業が最も多いが、これらの中には、運輸や建設、小売など従来から続く人手不足感が解消されないといった声もみられた。
- また、「①人手不足感が強まった」（31%）と回答した企業も一定数みられ、特に自動車や宿泊・飲食などの業種でその割合が高く、求人を出しても人が集まらないなどの声がみられた。
- 正規雇用の従業員数については、「①増加」（31%）、「②減少」（28%）がほぼ同程度であるが、宿泊・飲食で、「②減少」（56%）と回答した割合が高くなっており、コロナ禍の影響を強く受けられていると考えられる。

【従業員の過不足感】



【正規雇用の従業員数】



巣ごもり需要などの影響もあり、生産量増による人員不足が強まった。引き続き管理者レベルでの人員が不足している。【食料品・中小・関東】

世界的な半導体需要拡大や自動車電動化により、高操業となっていることから、人手不足が強まった。【情報通信機械・大・東北】

メーカー側の挽回生産もあり、不足感が強まった。【自動車/同附属品・大・東海】

コロナ前より事業拡大を受けて常に人が欲しい状況が続いており、常時求人募集を実施している状況から変化なし。【建設・中堅・東海】

コロナ禍前から人手不足を感じており、変化はなかった。【運輸・中小・九州】

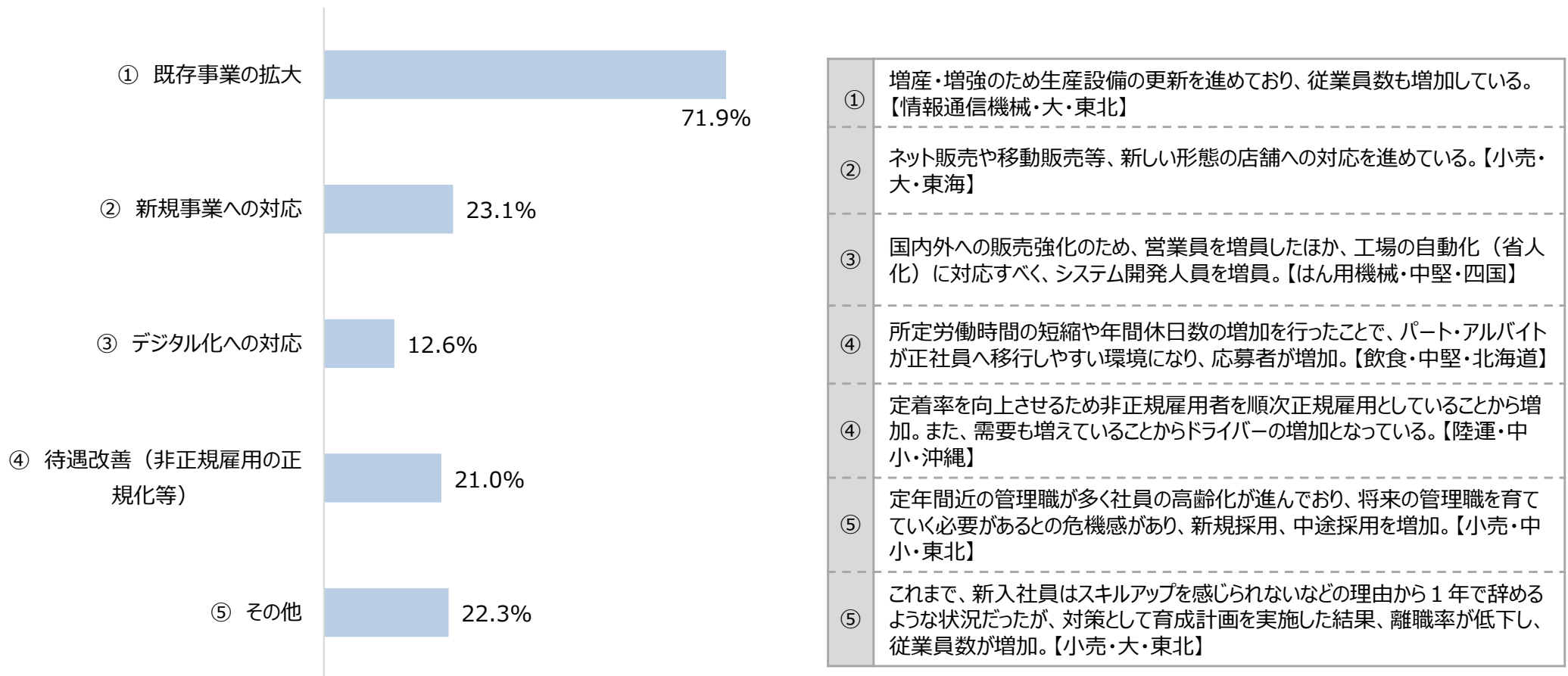
外国人の従業員はコロナ禍前の半分以下。正社員を募集しているが応募がないため非正規従業員へシフトしている。【宿泊・中小・北海道】

全体を通して、求人が集まらない状況となっている。また、営業時間を戻すにあたり、人手不足が深刻になっている。【飲食・大・福岡】

コロナに関わらず人手不足の状況。求人を出しても応募がない状況が続いている。【小売・中小・東北】

2. 正規雇用の従業員数の増加要因

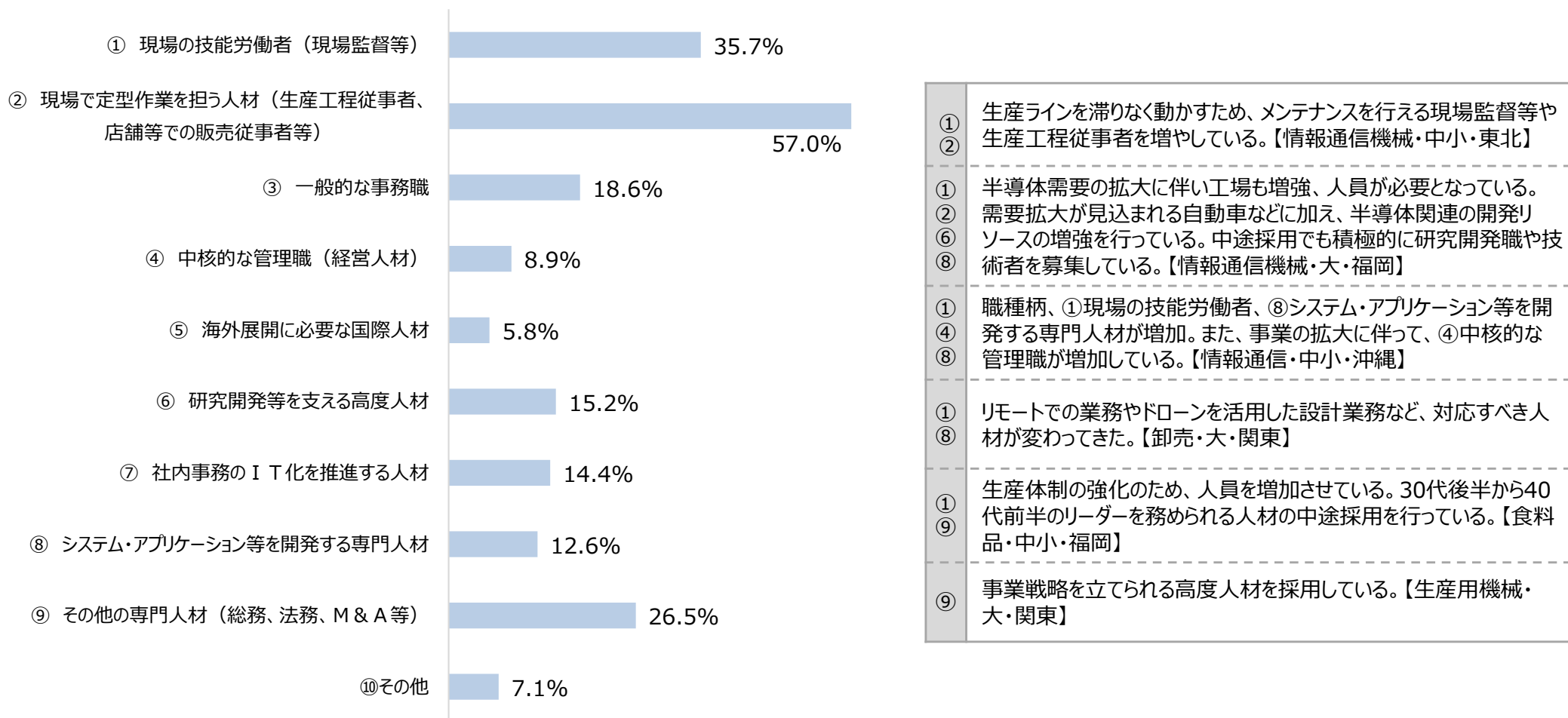
- 正規雇用の従業員の増加要因について、需要増加に対応する等の観点から「①既存事業の拡大」（72%）と回答した企業が最も多くみられた。また、新しい販売形態や工場の自動化、システム開発等に対応するための「②新規事業への対応」（23%）や「③デジタル化への対応」（13%）と回答した企業もみられた。
- また、人材の質や従業員の定着率を向上させるため、非正規雇用から正規雇用への転換などによる「④待遇改善」（21%）と回答する企業も一定程度みられた。



(注) 回答社数：381社（複数回答）

3. 正規雇用の従業員数が増加している職種

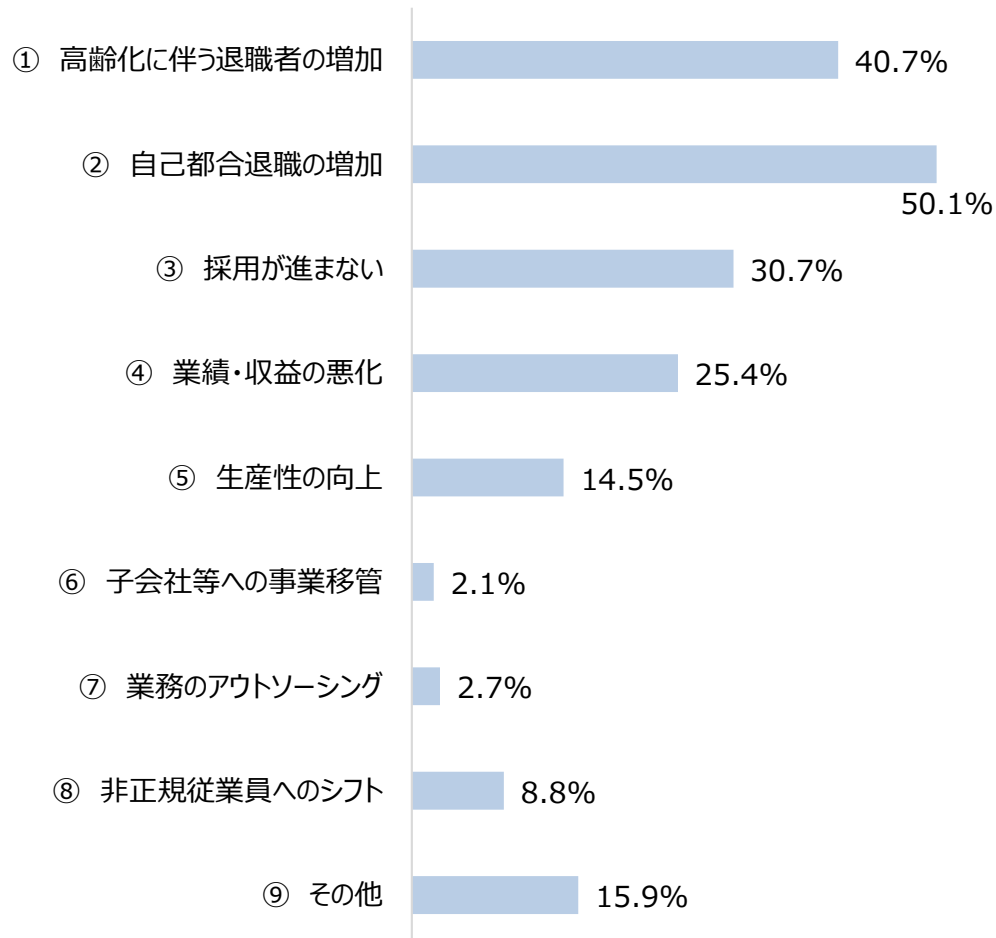
- 需要増加等に対応するため、「②現場で定型作業を担う人材」（57%）や「①現場の技能労働者」（36%）で正規雇用の従業員を増加させたと回答する割合が高くなっている。他にも、研究開発、IT化等のための人材の増加も一定程度みられる。また、事業戦略を立案できる人材など「⑨その他の専門人材」（27%）の割合も高くなっている。



(注) 回答社数：381社（複数回答）

4. 正規雇用の従業員数の減少要因

- 正規雇用の従業員の減少要因については、サービス業等における先行きへの不安や、より良い待遇を求めるなどにより「②自己都合退職の増加」（50%）と回答した企業が多く、次いで「①高齢化に伴う退職者の増加」（41%）との回答が多かった。また、採用したくても人材が他社に流れるなど、「③採用が進まない」（31%）とする回答も一定数みられた。

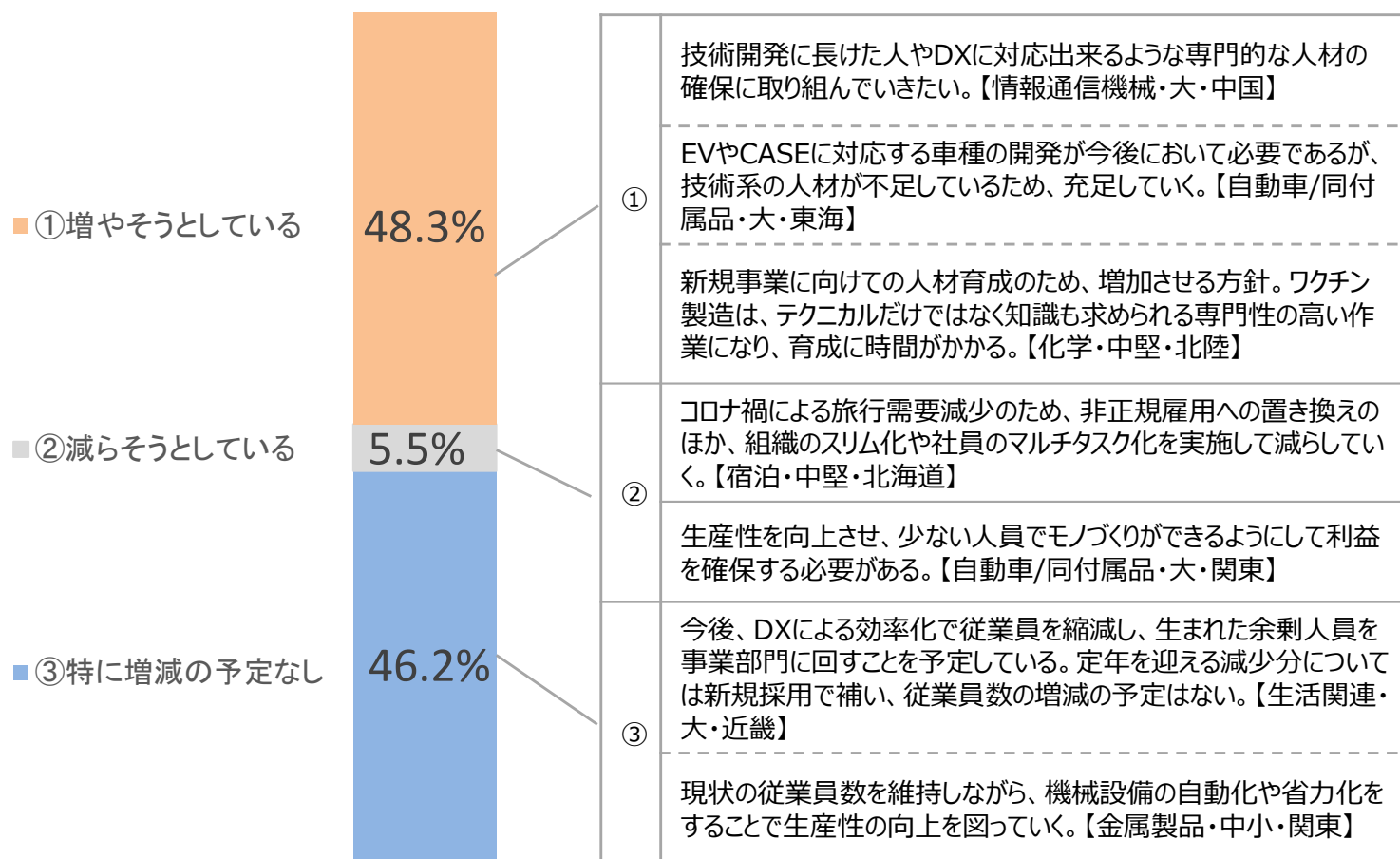


①	高齢化が進んでいるが、技術系を中心に補充ができない。【生産用機械・中堅・関東】
③	感染拡大に伴う先行きの不安から、自発的な退職をする従業員が一定数いる。【宿泊・中堅・近畿】
②	夜勤を敬遠する者や半導体など待遇のいい企業が増えてきたことから転職する若手社員が増えている。【鉄鋼・中堅・福岡】
③	コロナ禍で感染リスクが高い飲食店への就職を避ける傾向がある。【飲食・大・関東】
③	福利厚生や給料など、好待遇の企業に人が流れてしまっており、募集を掛けてもなかなか集まらない。【鉄鋼・中小・中国】
⑤	商品発注や店員のシフト作成にAIを活用し、少ない職員で店舗運営を行っている。【小売・大・北海道】
⑧	定年を迎えた職員が、非正規雇用である嘱託職員にシフトすることにより、正規雇用の人員は減少。【小売・中小・福岡】

(注) 回答社数：339社（複数回答）

5. 今後の正規雇用の従業員数に関する方針

- 今後の正規雇用の従業員数について、新規事業や技術開発等の観点から「①増やそうとしている」（48%）の割合が高い。
- 「②減らそうとしている」（6%）の割合は低いが、需要減少を背景とした非正規雇用への置き換えや、生産性向上を進めて少ない人員で対応できるようにするといった声が聞こえている。
- なお、「③特に増減の予定なし」（46%）と回答する企業の中にも、業務効率化を通じて余剰人員を他部門に配置していくといった声などが聞かれている。



業種別（4月調査）

	①	②	③
食料品	66%	5%	29%
化学	43%	4%	53%
情報通信機械	64%	2%	35%
自動車	47%	11%	43%
建設	69%	3%	28%
運輸	50%	3%	47%
宿泊・飲食	56%	2%	42%
小売	42%	8%	50%

(注) 回答社数：1,193社

Ⅱ 企業等における特徴的な取組（事例集）

事例①（専門職の中途採用、働き方改革）

リーディングカンパニーを目指した積極的な新規出店に向けて店長職を指導する人材を採用



（株）アレフ（びっくりドンキー）

（本 社）北海道札幌市（設 立）1976年
（資本金）1億円（業 種）飲食サービス
（従業員数）3,162名（うちパート、アルバイト2,381名）
（2022年3月末時点）

（企業概要）
北海道を拠点とし、ハンバーグレストラン「びっくりドンキー」などを、北海道、関東圏を中心に展開。

背景

大幅な新規出店の計画

- ・ 当社のビジョンである外食の社会インフラ化を実現するため、リーディングカンパニーとなることを目指し、大幅な新規出店を計画。
- ・ 業容拡大の過程で、不足する人材は、店長を指導する本部の専門職。

店舗における非正規労働者の確保が困難

- ・ コロナ禍で、感染リスクや時短営業による収入が減るリスクにより、募集をしても集まらない状況。

取組

専門職（商品開発、店舗立地、マーケティング等）の中途採用

- ・ 大幅な新規出店の過程で、店長クラスを教育するために必要となる、部長クラスの専門人材について、人材紹介会社を通じて積極的に中途採用。

正規労働者への転換

- ・ 時短営業による収入リスクを軽減するため、非正規労働者を正規労働者へ転換。
- ・ 同時に、非接触のシステムの導入を進め、感染リスクを低減する。

働き方改革を進め、労働者から選ばれる企業を目指す

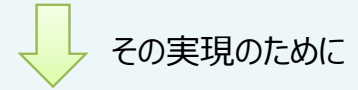
- ・ 限定社員制度（地域限定社員と短時間限定社員）の新設。
- ・ 所定労働時間の短縮（年2,044時間→1,992時間・52時間短縮）。
- ・ 年間休日数を増加（107日→116日）。

今後の展開

- 今の店長クラスから本部の専門職クラスを養成していくことが必要。そのための指導プログラムを作成していく。
- 人材不足にも対応できるよう、コストを勘案しながら、積極的にタブレットオーダーシステムと非接触自動精算機の導入を推進。

<当社のビジョン達成に向けた人材確保>

もっと豊かで便利な食、団欒を価値として提供し、
社会のインフラ・外食の産業化を目指す

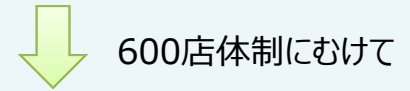


リーディングカンパニーとなり、外食産業をけん引していく

現状：338店舗



将来：600店舗



店長職を指導する本部の専門職を中途採用

・部長クラスの専門人材につき、人材紹介会社を通じて、10部門の合計で20名（商品開発、店舗立地、マーケティング等）を採用

～非正規労働者の採用難への対応～

非正規労働者の採用難

コロナ禍：収入リスク・感染リスク
コロナ後：少子高齢化

- ・正規労働者への転換
- ・働き方改革

参考：感染リスク等への対応（非接触システムの導入）

感染対策とともに、コロナ後に想定される人手不足の進展を見据え、非接触のタブレットオーダーシステムと自動精算機の導入

タブレットで
オーダー



連
動

自動
精算機



料理が運ばれる以外は、非対面・非接触。

事例②-1 (スコープとパソコンを使える社員育成)

①企業概要

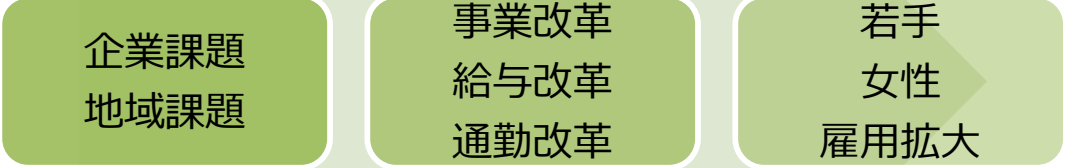
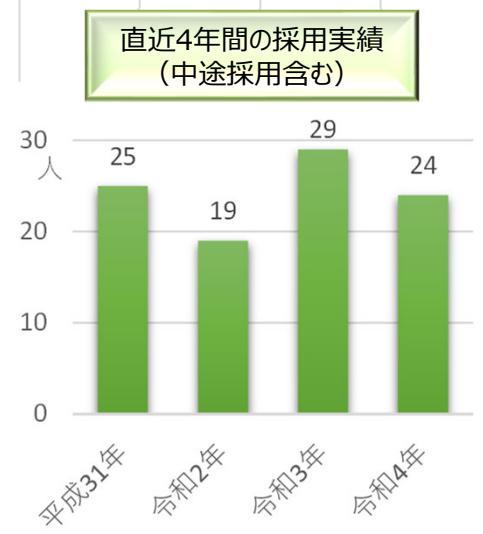
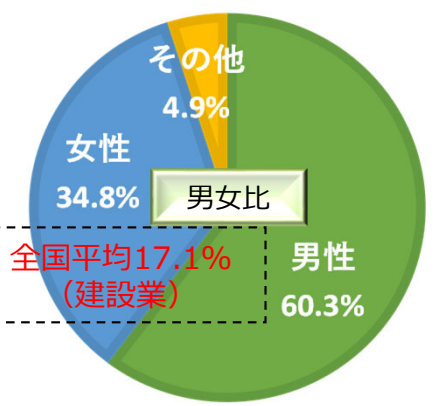
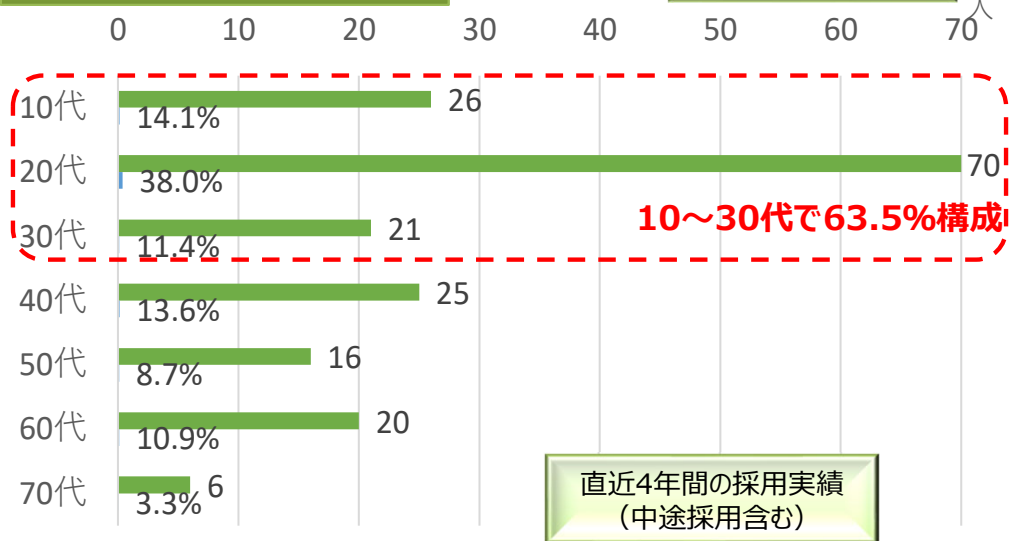
社名：株式会社 小田島組
 (岩手県北上市)
 事業：公共工事、IT関連事業
 創業：昭和45年 従業員数：184名



②建設業の現状

- ・建設業界は**高齢化、男性社会**、人手不足による**労務費の上昇、外注費の増加、資材価格高騰**と厳しい経営環境
- ・景気予測調査で東北の建設業は**従業員数判断BSI**が慢性的に**不足気味超**と、雇用のミスマッチが発生

③小田島組社員構成



- 【企業・地域課題】従業員不足・若年層、女性の流出
- 【事業改革】ICT化、新事業(カエレル)提供
従業員本人希望による配置の柔軟化
- 【給与改革】宮城、岩手は超え、首都圏並み水準まで迫る
- 【通勤改革】通勤時間も勤務時間
- 【若手】全社員のうち若手(10~30代)が63.5%を占める
3年以内離職率は高卒大卒ともに13%程度と全国平均(高卒45%、大卒28%)と比べ低い
- 【女性】女性雇用率34.8%(全国平均17.1%)と高い水準

平均年収	小田島組	東京	大阪	宮城	岩手
20代	355	375	359	329	320
30代	541	565	439	422	392
40代	575	681	562	506	443
50代	589	757	608	542	467

事例②-2 (スコープとパソコンを使える社員育成)

④人材に選ばれる会社となる取組み

学ぶ・研修

- 01経営計画発表会
- 02社長勉強会
- 03経営計画書配布
- 04O2カレッジ
- 05ラスベガス研修
- 06きたかみトレセン

コミュニケーション

- 07グループ懇親会
- 08サシ飲み
サシ食い
- 09夢の共有
- 10ランチ会
- 11メンター制度

22 ACTIONS

IT導入・推進

- 12日報システム
- 13トータルステーション導入
- 14写真整理サービス
カエレル
- 15施行ICT
- 16タブレット支給

健康経営

- 17健康経営
- 18健康手当
- 19残業削減
- 20長期有給休暇
- 21ゼロ交通事故
- 22家族手当

【02 社長勉強会】
7:00~45分間社長より直接、価値観の統一、会社の方針、考え方を学ぶ

【04 O2カレッジ】
外部講師の招聘や建設業実務に即した講義を開催し、一般にも一部公開

【10 ランチ会】
社長や同期と食事会、他部署スタッフとの情報交換、成長共有の場

【16 タブレット支給】
出退勤管理、情報共有に活用し、自己研鑽のためプライベートでの利用も許可

【その他 通勤改革】
社用車の貸出（乗り合い通勤）、積極的な公共交通機関利用を促す。通勤時間も一定の業務実行により勤務時間になる



02



04



10

【14 カエレル】現場写真整理サービス～終わらない現場内勤作業に～

カエレル
現場写真整理サービス

やった～！
帰れる！！

残業問題

- 現場作業後夕方対応
- パソコン作業が不得意

セントラルキッチン方式

- 現場写真を本部一括化

効果

- 現場の施工管理に集中
- 内勤の雇用拡充

更に・・・

- 同業他社から業務受託
- 全国33社に拡大
- 収益の柱に成長
- 人材雇用拡大

残業減少

事例③（人材育成、働き方改革）

(有)原田左官工業所

不安定な就労環境にある職人の正社員化に取り組む。独自の育成プログラムにより職人の早期育成を図るとともに、安心して働き続けられる環境を提供し、人材を確保

1. 企業概要

(本社)東京都文京区 (設立)1949年 (資本金)48百万円 (従業員)約50名

- ・左官工事、タイル張り工事等を手掛ける建設業者。飲食店やアパレル、百貨店などの店舗内装を中心に、オリジナリティ溢れる施工を推進
- ・「モデリング学習」による新人教育や女性職人の積極登用など、業界の既成概念に捉われない施策を展開

2. 背景

- ▶ **不安定な就労環境**
職人≠社員、ケガや病気に対する保証がない
- ▶ **職人の世界**
男性社会、「背中を見て覚える」風潮、腕にバラつき
- ▶ **建築のユニット化のあおり**
高度経済成長期をピークに業界は衰退傾向

3. 取組概要

- ▶ **職人の「正社員」化**
✓「職人の生活を守り、安定させたい」との想いのもと、先代社長が約30年前に実施→業界では異例の取組み
- ▶ **先進的な育成方法**
✓入社後1か月間、「モデリング学習(※)」の実践
※ベテランの作業動画を見てコテの使い方等を学ぶとともに、本人の作業の様子を録画し、お手本と比べることで「型」を習得
- ✓4年間で一人前の職人にする「育成プログラム」を策定
- ▶ **女性の積極登用**
✓約30年前の事務スタッフの一言がきっかけ
✓女性ならではの発想・オリジナリティの発揮
※漆喰に口紅やアイシャドーを混ぜる 等



(新人の作業をビデオ撮影)



(ベテランの動きと比較)

(写真提供：(有)原田左官工業所)

4. 効果

- ▶ **在籍する職人40名全員が「正社員」**
→技術を身につけながら、安心して働き続けられる職場に
→塗り作業ができない雨天時等の作業を確保し、生産性を向上(素材に漆喰を使用したスピーカーの製造等)
- ▶ **離職率の低下**
→技術の早期習得のほか、「左官の面白さ」の実感により、4年間の育成期間が終わる「年明け」まで8割が在籍
- ▶ **女性職人がいることが「当たり前」に**
→全職人40人中、12人が女性

**「安心して働きつつ、自分の作ったものを残したい」
若者の勤労マインドにマッチ**

左官職人を志す若者が増加
→年平均3~4名が門を叩く
→社内平均年齢は35歳

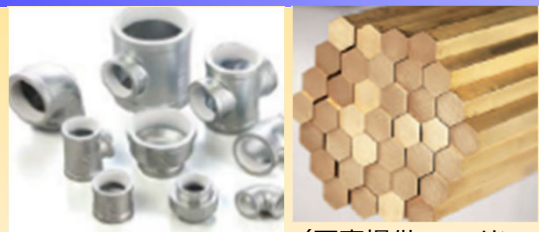
5. 今後の展開

- ▶ 効率的に技術を身につけ、正社員として安心して働き続けられる環境を提供。若者が定着し、育っていける企業を目指す
- ▶ 同業他社と連携した共同訓練などを通じて、業界全体の発展を目指す

事例④（正しい評価と待遇改善により、優秀な人材を確保）

(株)CKサンエツ

【本 社】富山県高岡市
 【創業】1920年（大正9年）
 【資本金】2,756百万円
 【売上高】691億円（2021年3月期）
 【従業員数】約1,000名（グループ全体）

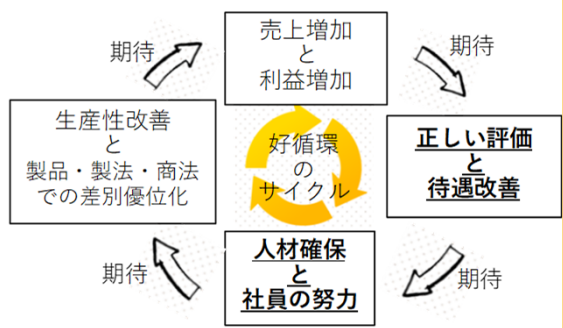


（写真提供：CKサンエツ）

・配管機器の国内生産量トップクラスのシーケー金属(株)と日本最大の黄銅棒・黄銅線メーカーのサンエツ金属(株)を中核とし、事業会社11社を傘下におさめる純粋持株会社
 ・「地味だけど凄い価値の創造」を目指しており、多数の製品が国内シェアNo1となっている

1.経営方針

- 「努力するに値するプロの仕事」と「努力して働くほど報われる働きがいのある職場」を提供することで、社会に貢献。
- 正しい評価と待遇改善により人材を確保し、生産性向上と製品等の優位性に繋げ、収益を増加させる、という好循環のサイクルを回していく。



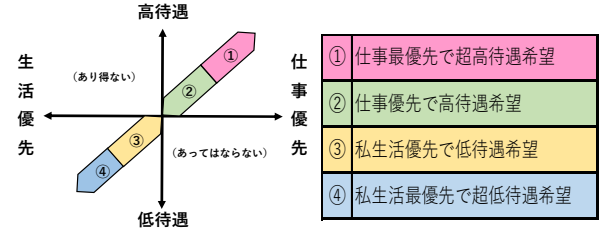
2.正しい評価：高水準の給与

- 2010年から業績にかかわらず賞与支給額を、社員一人当たり平均100万円/回（年2回支給）に固定。2017年から110万円/回、2020年から120万円/回に増額。
- 人事評価で実績を正しく評価して賞与に反映する仕組みとしており、努力が報われる職場を実現。
- 初任給、平均年収も地域トップクラスであり、「利益を株主だけでなく、社員にもしっかり還元する」を実践。

3.待遇改善

(1) 働き方選択制度

- 社員の価値観、ライフステージは様々であり、全社員一律の働き方は難しいことから、2017年、社員が毎年1回、自ら働き方を選ぶ「働き方選択制度」を導入。
- 現在の構成比は①15%、②70%、③15%になっている。どの働き方を選択しても昇進には影響せず、昇進は実績で決まる。



(2) 夜勤レス

- 業界では一般的な夜勤を全工場廃止。最大のネックだった止めることができない電気炉等は、夜間の完全自動化や一時停止を実現し解決。
- 生産性を維持するために、生産ラインが2～3倍必要になるが、M&Aで他社設備を活用することで対応。
- 社員は時差ボケなく健全な生活ができるようになり、社員間の意思疎通も円滑になるなど、満足度が向上。

(3) 社員教育

- 新入社員は指導担当者制により、先輩社員がマンツーマンで指導。適切に指導した先輩社員には10万円を支給。人事評価に「若手社員の育成」を盛り込んでいる。
- 100種類を超える通信教育は、何種類受講しても、全額会社負担。

(4) 福利厚生充実

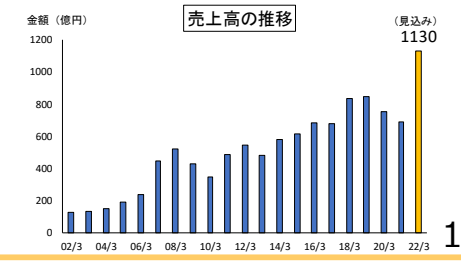
- 毎年社員旅行を開催し、隔年で海外旅行へ。全額会社負担でおこづかいも支給。

4.取組成果

- 「働きがいのある会社」ランキング2022年第2位。
- 2022年3月期の売上高は創業以来初となる1000億円を達成する見込み。

中規模部門順位		業種
1位	A社（東京）	サービス業
2位	CKサンエツ（富山）	製造業
3位	B社（東京）	情報通信業
4位	C社（神奈川）	情報通信業

（GPTW2022年版調査）



事例⑤（人材育成、働き方改革）

- 株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリングは、自家培養表皮など開発する再生医療ベンチャー。国内で承認された16の「再生医療等製品」うち、当社取得のものは4製品と最多。医療の知識や経験を持つ人材が市場に少ないため高卒採用に注力し、人材育成により細胞培養や品質検査など高度な技術を要する業務を担当。
- 太平洋工業株式会社は、主に自動車向けプレス・樹脂・バルブ製品を製造し、バルブ事業は国内シェア100%、世界シェア50%。事業拡大に伴い、高卒採用への注力や社員育成の仕組みを整え人財を確保。

株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング

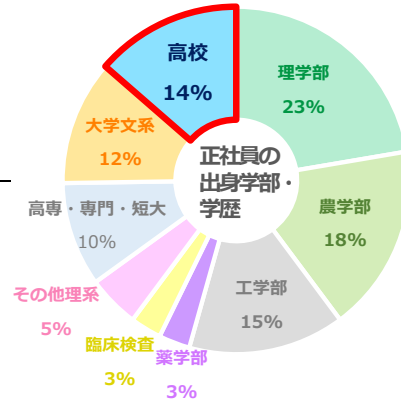
- 所在地：愛知県蒲郡市
- 創業：1999年
- 事業内容：再生医療製品事業等
- 資本金：49億円
- 東証グロース上場
- 従業員数：207名（単体）

太平洋工業株式会社

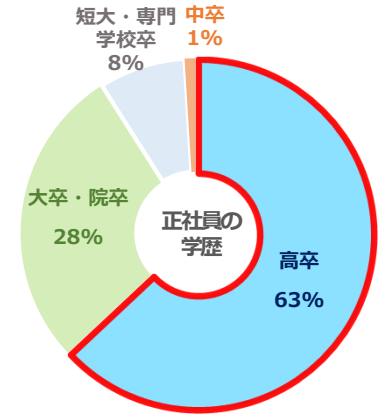
- 所在地：岐阜県大垣市
- 創業：1930年
- 事業内容：自動車部品等の開発・生産
- 資本金：73億円
- 東証プライム上場
- 従業員数：1987名（単体）

高卒者獲得にかかる取組み

- 高卒者獲得のため、OB・OGが母校にて体験談に基づき業務を説明。
- 地元高校と良好な関係を構築し、適した人材が推薦されるため、過去10年間の離職率は25%。
- 高校の先輩が教育担当として積極的に関与するメンター制度を導入。



- 地域の工業高校等へのキャリア教育の実施を通じ、会社の存在を周知。
- 障がい者雇用にも注力しており、職場体験を通して採用。
- 中途採用については、特に技能系社員に関してリファラル採用を強化。



その他雇用にかかる取組み

離職防止（女性活躍の施策含む）

- 社員の女性比率が過半数と高く、結婚や配偶者の転勤に伴う退職防止のため、2013年からサテライトオフィス勤務や在宅勤務を導入。
- 小学4年生までの時短勤務制度を中学生まで引き上げることを検討中。育児休業からの復職率は100%。
- 入社後1年間は総務業務を通じ様々な部署との関係を構築。

教育制度

- バイオ未経験者でも各種社内研修により、高いスキルを習得。特に優れた者に対し「マイスター」の認定を付与。

離職防止

- 20~30代の先輩社員との組み合わせにより、仕事や日常での困りごとを相談し、新入社員の孤立や離職を防止。
- 生産現場の技能系社員のモチベーションを上げるため、単一業務に偏らない多能工化を促進。

教育制度

- 新入社員育成のためのスキルマップを作成し、先輩社員の指導の下OJTでスキルを習得。
- 学習館を建設し、社員の安全教育や専門技能の習得、各種資格取得に向けた講座を開設。

事例⑥（人材育成、働き方改革）



－「笑顔を創造し続ける」という企業理念のもと、顧客満足度・従業員満足度ともに
 追及して持続的な成長を目指す－

本社：奈良県奈良市／設立：2007年／資本金：1千万円／売上高：20億700万円／従業員数：100名
 事業概要：住宅建築などの建設・販売、リフォーム・リノベーション、不動産等



田尻忠義社長

人こそ楓工務店の強み。お客様満足度は”人”がつくるものだと思います。だから”人”こそ楓工務店の強みでもあります。次の世代に事業を引き継ぎ、50年後も100年先も、家づくりを通して人を幸せにする会社であり続けるため、次世代を担う若いスタッフの育成にも力を入れています。

－HP代表メッセージより抜粋－



[出所] 株式会社楓工務店

1. 背景

- 離職率・転職率ともに高い住宅業界において、顧客に対して末永く「笑顔を創造」するためには、**若いスタッフをはじめとして人材育成が重要。**
- また、従業員のスキル上昇は、顧客に与える価値の上昇につながり、ひいては**従業員自身の精神的・経済的な豊かさにつながる。**

2. 取組とその効果

- **採用時のミスマッチの解消**
 人生を左右する就職活動に後悔がないよう、学生には当社の「良い面」「悪い面」も含めて積極的に情報提供するとともに、採用者とは企業理念への共感を確認。
→若手職員の離職者の減少。
- **「足跡残し」を通じた新入社員の育成**
 代々の新入社員が学んだことをメモや動画でクラウドに保存することで、上書き可能なオンラインマニュアルを作成。
→新入社員の成長速度が年を経るごとに加速。
- **テレワーク転勤制度の導入**
 配偶者の転勤に伴う離職を防ぐため、コロナ前からテレワーク転勤制度を導入。
→女性社員がライフイベントに左右されず、長く働き続けられるように。
- **奈良県の建設業界で初となる「企業主導型保育園」の設立**
→育児世代の家事・子育てと仕事の両立をサポート。

楓工務店の実績・特徴

社員満足度
94%

「働きがいのある会社」ランキングに
3年連続ランクイン

顧客満足度
平均98点

直近5年間で
120%の売上成長



自社のノウハウを広めることで
 建設業界全体の質向上に繋がっていきたい

事例⑦（県外からの誘致、地域でのIT人材育成）

- 「Rubyの聖地」を背景に、行政によるIT企業の誘致やIT人材のUIターン支援により、IT人材の確保に注力。
- また、県内就職促進を目的とした大学とIT企業との連携プロジェクトや、全国に先駆けて実施した小中学校でのプログラミング教育など、教育機関と連携したIT人材の育成にも尽力。
- 今後、集積したIT人材による高度なサービスの開発や共同プロジェクトなど、ITを核とした地域振興を目指す。

Rubyの聖地

- 世界的にも著名なプログラミング言語「Ruby」の開発者まつもとゆきひろ氏が松江市に在住。
- 島根県・松江市は2006年から「Rubyの聖地」を背景にITに特化した産業振興に注力。

IT企業の誘致

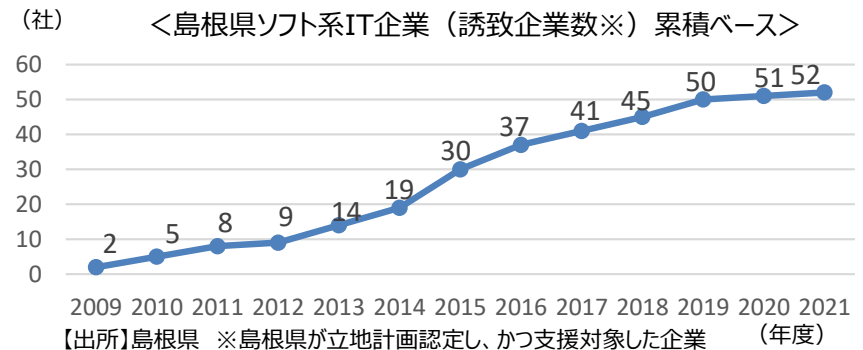
- IT企業に対してオフィス賃料のほか、飛行機代や通信費等の補助を行うなど積極的に誘致。ITエンジニアの交流施設も整備。
- 13年間で52社のIT企業（パソナテック、モンスターラボ等）を島根県に誘致。



松江市が整備したITエンジニア交流施設「松江オープンソースラボ」。



IT企業等を対象としたRuby関連セミナー



IT人材専門のUIターンサイト（IT WORKS@島根）

- IT人材に特化したUIターンサイト「IT WORKS@島根」を島根県が開設。2014年以降154人のIT人材が県内に移住。
- 子育て環境が良く、通勤時間が短いことから、島根県へのUIターンの希望者が多い。

教育機関と連携したIT人材の育成

- IT人材の県内就職促進のため、県内IT企業（ネットワーク応用通信研究所等）のITエンジニアが島根大学の学生を指導し、システム開発やビジネスプラン作成を行うプロジェクトを実施。毎年10人前後が県内IT企業に就職。
- 大学や高専等に加え、長期的な視点から全国に先駆けて小中学校でもRubyを利用したプログラミング教育を実施。

事例⑧（既存事業の拡大及び新規事業への進出）

モノづくりを通じた社会課題の解決への取組

(株)XEN GROUP

(設立) 1967年4月
 (本社) 香川県高松市
 (資本金) 10百万円
 (従業員) 190名

事業内容

- ・ XEN BRAND事業 … SDGs Action! フードロス
- ・ MACHINE事業 … 産業機械の開発・設計・製造
- ・ FOOD事業 … 食品の製造・実証工場運営
- ・ AGRI事業 … 農業環境の開発・実証農場運営

背景等

配電盤・分電盤を中心とした金属加工業として事業基盤を確立。一方で、長年下請けとして事業を営むなかでの業績の不安定さや従業員の疲弊が深刻化。



モノづくりの技術を活かした新たな事業展開により、従業員のやりがい、企業価値の向上を図る。

取組

既存事業の拡大、新規事業への進出により、現在、4つの事業を軸に展開

XEN BRAND事業

- SDGs達成に向けたビジネスモデルの構築。
- 自社開発装置と食品LABでの実証加工による「MOTTAINAIエンジニアリング」で、フードサプライチェーンの上流から下流までのフードロスを削減。
- 鮮度保持により上流でのフードロスを未然に防ぐ「食品熱交換装置」、下流でのフードロスをアップサイクリングする「食材乾燥機」を開発。



【提供：(株)XEN GROUP】

MACHINE事業

- 下請けから自社製品までを手掛ける工場の「マルチファクトリー」化。
- 産業機械などの設計から加工、溶接、塗装、組立、据付までを自社でワンストップで行う一貫生産体制を確立。

FOOD事業

- 自社開発装置を用いて付加価値を創造する食品製造モデル工場を運営。
- 豆腐製造工場を運営し1日約10万丁の豆腐を製造。また、産業廃棄物となる「おから」を食材乾燥機でおからパウダーとしてアップサイクリング。

AGRI事業

- 持続可能な農業の確立を目指し、テスト農場を運営。
- 健康で強い作物づくり、農業機械の開発。地域の雇用創出・活性化へ繋げる。

効果

- 新たな事業展開により売上げは10倍以上に。
- フードロスゼロへの取組みを通じてSDGsに貢献。
- 2021年に開発した食品の鮮度・品質保持を追求した「食品熱交換装置」（特許出願中）では、食品の温度を-0.1～-1℃の範囲で表面から中心まで均一に整えることで食品内の水分をコントロール。鮮度を保ったままでの長期保存が可能。
- 大きなエネルギーを必要とせず脱炭素化にも寄与。



【提供：(株)XEN GROUP】

従業員の動向

- 「Happiness Maker」を経営理念に事業を展開し、現社長就任時（2011年）40名弱だった従業員は、200名近くまで増加。
- 年2回、社長が全従業員との個別面談を継続して実施。
- 家族参加型の社内イベントなどを通じて会社を知り、親子や兄弟で働く従業員も多数。
- 長年、ミャンマーから実習生を受入れており、帰国後に培った技術を活かしてもらうため、現地に工場を建設。

今後の展開等

- モノづくりの技術や製品を「ジャパン・ブランド」として、海外に発信・展開。
- 現在、新工場を建設中。新たに数十名の従業員を確保する予定。
- 4つの事業を軸に、地域を巻き込みつつ、課題解決に積極的に挑戦し、やりがいのある日常を過ごすことができる“人が楽しむまちづくり”を目指す。

事例⑨（働き方改革、キャリア支援）

働き方改革やキャリア支援などの施策を通じ人材確保と生産性向上を実現

SHIRASAGI
白鷺電気工業(株)

【本社】 熊本県熊本市
 【資本金】 1億円
 【従業員数】 128名（2022年4月現在）
 【事業】 建設業（電気工事）
 【店舗】 熊本県、福岡県、京都府、鹿児島県
 に3支社・2営業所

背景

- 男性職場のイメージや**企業の知名度の低さ**等による採用難
- 社員の高齢化や定年退職の増加に伴う**技術継承への懸念**により、若年層の**人材確保**が大きな経営課題
- 長期的な経営目線での**新規事業展開**（新たな収益源確保）の必要性

主な取り組み

働き方改革・社内コミュニケーションの活性化

- 全社員が原則休暇日となる**会社推奨休暇**（年5日間）の新設、**病気積立休暇**（最大20日間、育児や介護でも利用可）等の導入による両立支援
- **フリーアドレス、カフェスペース**の導入による職場環境改善

キャリア支援

- 社員の自律的なキャリア形成を積極的に支援するとともに、**認定資格を取得した社員には資格に応じて手当を支給**（基準内賃金に反映）

新規事業展開（両利きの経営）

- **農業法人を設立**し、収穫した**黒にんにくを使ったクッキー**を地元菓子店とのコラボで製造・販売
- **スマート農業とIT**を絡めた研究プロジェクト（産学官7組織が連携）にも参画

企業の魅力発信・採用力強化

- 県主催**保護者向けバスツアー**の受入れ、就職イベントへの積極的な参加など

効果

- 「働き方改革」や「両利きの経営」が評価され、表彰を受けたことで**知名度がアップ**
- キャリア支援による資格取得を通じて**社員のキャリアアップ、所得向上、モチベーション向上**を实践
- ➔ **人材確保**（女性社員増）、**生産性向上**による時間外労働の減少、離職防止

【企業概要】

- 1947年の創業以来、電力設備や通信設備の建設から保守管理まで一貫生産で取り組むとともに、新たな技術革新（ドローンの活用）や新事業（Wi-Fi化による監視・セキュリティ、農業分野）などにも積極的に取り組んでいる。

登録企業専用ロゴマーク



©2010 熊本県くまモン

白鷺電気工業(株)は、熊本県SDGs登録事業者です



フリーアドレス

スマート農業技術の
開発・実証プロジェクトタブレットで
放牧状況や安否を確認可能に

保護者向けバスツアー



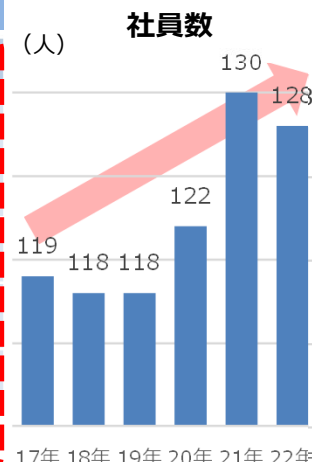
カフェスペース



黒にんにくクッキー

主な資格取得の状況

	2014年	2021年
1級電気工事 施工管理技士	13名	30名
2級電気工事 施工管理技士	15名	17名
第一種 電気工事士	19名	38名
第二種 電気工事士	20名	31名
第一種 衛生管理者	5名	16名
資格手当額	368万円	663万円



今後の展開・課題

- **DXの活用による業務の変革・均平化**を加速させ、生産性向上・更なる時間外労働削減を推進
- DXを活用し、**出産後や育児中の女性技術者が「建設ディレクター」として働ける**よう、積算・設計・CAD・書類作成等現場管理業務に特化した部署の創設を検討中
- ※ 2021年4月にコーポレート部門（経営戦略室・人材DX室）を設置済

「遠隔画像診断サービス」を通じた人材のシェアリングで医療品質の向上と医師不足の解消に貢献



【本社】 熊本県熊本市
 【資本金】 2,050万円
 【従業員数】 20名 (2022年4月現在)
 【事業】 医療関連サービス
 【店舗】 ・福岡オフィス
 ・オープンラボ運営 (熊本市)

【企業概要】

- 放射線専門医の確保が難しい医療現場の課題解決のため、当時熊本大学医学部附属病院で医師だった代表が2007年に起業。医療機関で撮影されたCTやMRIの画像データをオンラインで受信し、提携医が画像診断を行う「遠隔画像診断」の仕組みを熊本大学及び富士フィルムメディカル(株)との産学連携で整備。
- 他にも、医師が画像データの診断書を作成する作業をAIで支援するシステム等を開発し、医療分野での人手不足解消と業務改善を支援している。

背景

- CTやMRIなどの画像診断を行う医師の不足、放射線科専門医がいない医療機関の増加
- 検査機器の性能向上による検査件数の増加 (需要拡大)
- 市場拡大に伴うサービス低下の課題

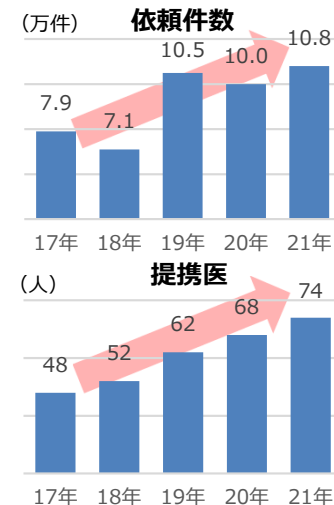
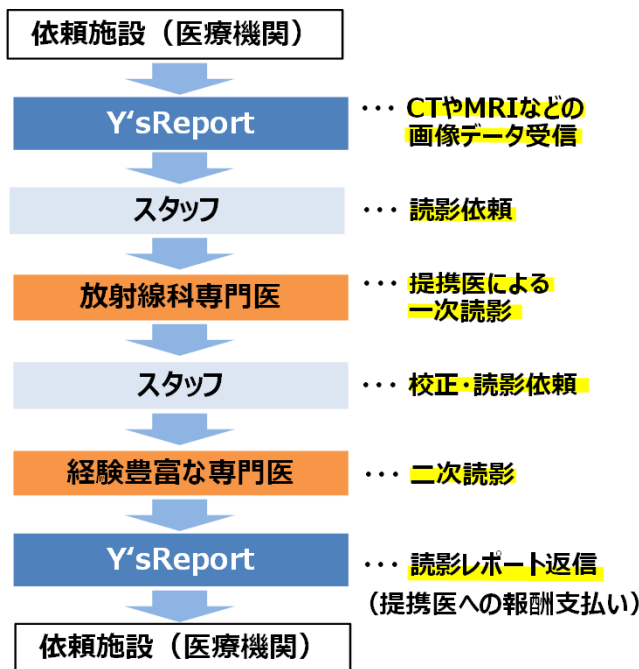
主な取り組み

- 遠隔画像診断サービス利用医療機関 (契約先) で撮影されたCTやMRIなどの画像データをオンラインで受信し、スタッフが提携医の中から当該部位の画像の診断を得意とする医師をマッチング。更に医師歴25年以上の経験豊富な医師が二次読影することで、質の高い診断を実現
 → クレーム発生率は0.01%程度と低い水準
- 医師が画像を見て必要な治療法をアウトプットする際のレポート作成支援を行うソフトウェア (Y'sCHAIN) を開発。AIを活用し過去のレポートから最も近い例文を抽出することで効率的にレポートを作成し、業務多忙な医師の負担を軽減

効果

- 医師を1つの医療機関のみで抱えるのではなく、外部委託できるネットワーク (遠隔画像診断サービス) を構築したことにより、医師不足の解消と増加するニーズに対応
- サービスの品質が評価され、施設からの相談が増加。利用医療機関 (契約先) は全国に拡大。本業の傍らで協力する提携医も増加傾向 (74名)

「遠隔画像診断サービス (Y'sReport) の流れ」



今後の展開・課題

- 遠隔画像診断は、今後も開業医や健診施設の需要が高まる見込みであり、提携医を増やして対応予定
- AI技術は製造業の検品業務でもニーズがあり、医療以外の分野でも事業展開中

事例⑪（専門人材の獲得）

副業で専門人材の獲得、世界を変える経口型ワクチンの事業化を目指す

KAICO(株)

(本社) 福岡県福岡市 (資本金) 9,000万円
(従業員数) 10人 (設立) 2018年4月



- ・九州大学発ベンチャー、大学の研究成果を価値あるものとして世の中へ届けることを使命に
- ・大学のオリジナルカイコを用いて難発現性タンパク質の生産プラットフォームを構築
- ・世界初となる、経口型ワクチンの開発に取り組む（特許出願中）

○ これまでの歩み

1911年～
九州大学で蚕の継代飼育とその記録を保管管理

2018年
KAICO創業
・社長は、元総合重機メーカー勤務、51歳で創業（二度目の創業）
・九大ビジネススクールへの入学が当事業のきっかけに

2019年
動物用注射型ワクチン開発成功

2020年
COVID19 抗原（スパイクタンパク質）・抗体開発成功
動物用経口型ワクチンのマウス実験成功
副業・兼業で専門人材を募集
ユウグレナとの共同研究開始

社会貢献の方策を模索

コロナ
感染拡大

2021年
九州大学、鹿児島大学と経口型ワクチン特許出願

2022年
COVID19抗体測定サービスをリリース
商社との飼料市場開拓を開始



○ 副業で専門人材の獲得

- もともとIターン、Uターン者が雇用のターゲット。しかし高いハードル
 - ・バイオ系技術者卒業生の就職先は東京であり、九州での人材確保が難しい
 - ・当社勤務はラボへの出勤（＝地元への定住）が必須
- コロナ禍によりテレワークが浸透。在宅で可能な業務を抽出し、副業・兼業で人材を募集したところ、400名超の応募（うち5名を副業で採用）

～ 副業をきっかけに当社に魅力を感じてもらえれば、正社員獲得の可能性も ～

○ 今後のビジョン

- 経口型ワクチンの実用化に向け、下記の事業展開を計画

ヒト用サプリメント 開発・販売

飼料添加物 ベトナムで特定疾病に対する予防効果のある豚用飼料の上市（2022年、商社と提携）

豚用経口型ワクチン 日本国内で上市(2026年、製薬会社と提携)

ヒト用経口型ワクチン ノロウイルスワクチンを上市（製薬会社と提携）
※世界で年間罹患者7億人、20万人死亡（うち1/4は5歳未満児）

- 上記のツールをもとに、パーソナル感染予防システムの構築
- 地域の養蚕業振興や廃校利用（蚕の飼育場）
- 養蚕からワクチン製造までを一つのパッケージとして輸出

➡ 様々な事業展開で雇用を含む地域・世界貢献の可能性

<経口型ワクチンのメリット>

- ✓ 侵襲性がない
- ✓ 摂取が簡易（注射接種の医療人材が不要）
- ✓ 常温管理が可能
- ✓ 低価格（高コストな精製不要）

蚕で世界を変えていく。



<社長からの声>

- ・大学発ベンチャーで重要なのは、調整力と技術の見極め。反面、年齢に関係なくチャレンジできることが魅力。
- ・コロナ禍で計画どおり進まなかったことが、経口型のワクチン開発というチャレンジに繋がり、その結果、大きく可能性が広がった。
- ・自治体に望むのは、バイオ系のIターン、Uターン人材のあっせんや支援の強化と起業後のフォロー（実験・研究施設の充実）。

事例⑫ (エンゲージメントを高めサービスの質を向上)

琉球ホスピタリティの心で顧客を迎える、人にも環境にも優しい地元資本のホテル

(株)パームロイヤル

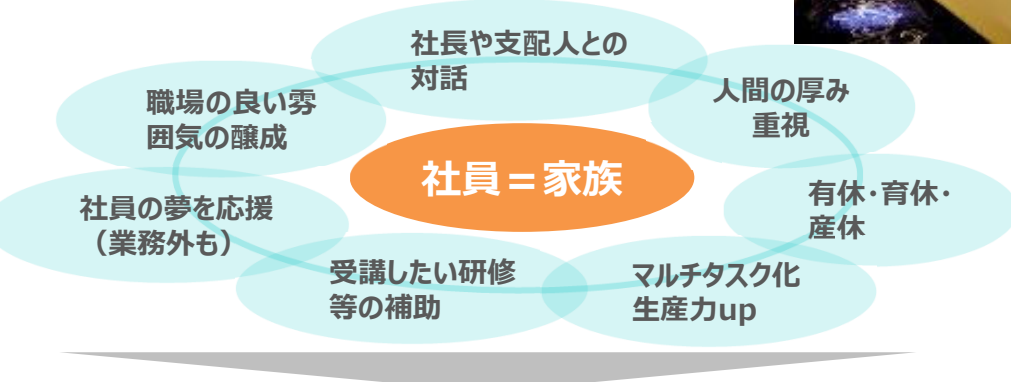
(本 社) 沖縄県那覇市
 (代表取締役) 高倉 幸一
 (設 立) 1999年
 (資本金) 4600万円
 (従業員数) 39名 (2022年1月時点)
 (業 種) 宿泊業

(企業概要)
 那覇市の国際通りの真ん中に地上12階、総客室数170室のホテルパームロイヤルNAHAを経営。2018年には9階建ての新館(全28室)をオープン。

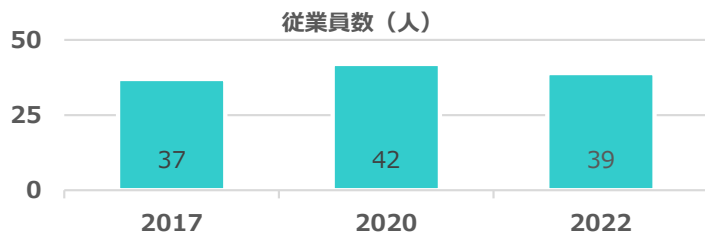


1. 会社への高いエンゲージメント

ほとんどを非正規職員とするホテルもあるなか、従業員の9割超を正規雇用



従業員を家族のように大切にすることで、会社へのエンゲージメントが高まり、生産力向上、人手不足解消、サービスの質の向上、雇用維持に！



2. 「SDGs」に関する取組



LGBTQの取組
 ・誰もが利用しやすいトイレ
 ・従業員へのLGBT研修
 ・「LGBTQフレンドリーホテル」を宣言
 ・パートナーシップハネムーンプラン



県内初のバイオマス発電導入で二酸化炭素排出量が実質ゼロになる電力に切替
 →宿泊客にCO2排出削減量を示した証書の発行



災害弱者(言葉の通じない外国人や障がい者の宿泊客)対象の全国初夜間消防訓練などバリアフリーの取組
 →国土交通省バリアフリー化推進功労者大臣表彰



那覇市と協定し、災害時にプールの水を火災用として供給

ホテルのブランド力を強化するとともに、従業員の維持・確保！

今後

2023年夏開業を目指し、那覇市久茂地に50億円をかけてラグジュアリーホテル(86室)を建設中。沖縄県の経済発展に貢献するとともに、更なる県の雇用創出へ




事例⑬ (人材育成、働き方改革)

「IT技術」×「人間力」を基盤に、「めーなちとぅないんかい」の精神で顧客満足度の高いシステム構築・サービスを実現！

(株)ビーンズラボ

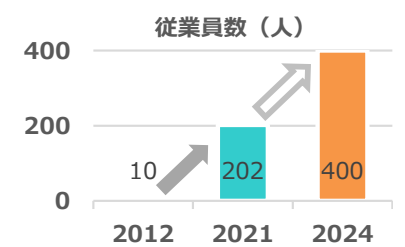
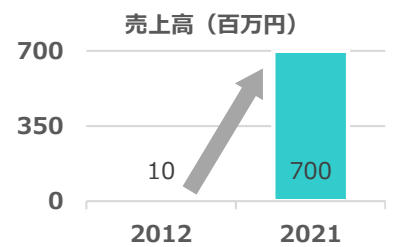
(本 社) 沖縄県那覇市
 (代表取締役) 柴田 剛人
 (設 立) 2011年
 (資本金) 1000万円
 (従業員数) 206名 (2022年3月時点)
 (業 種) 情報通信業

(企業概要)
 2022年で12年目を迎えるIT企業。業務運用(RPA)、アプリケーション開発(WEB・スマホアプリ開発)、システム保守(アプリ保守)、先端技術開発(AI・IoT)、デザイン(WEBデザイン)など。(株)ライトカフェ(東京)のグループ会社。



目標：沖縄の雇用創出

- ・ 売上高10百万円から70倍の約700百万円を達成
- ・ 事業の拡大とともに県内人材を積極的に採用

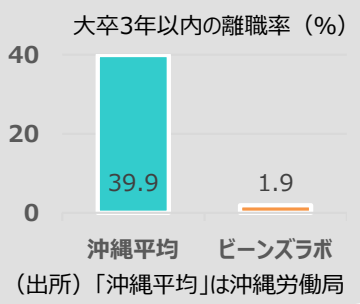
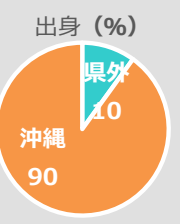
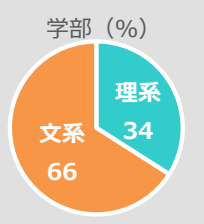
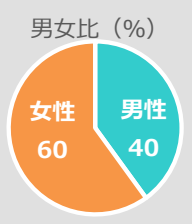


2022年3月時点で206名、4月に24名を採用

2021年県内就職希望ランキング、銀行や電力会社などが上位を占めるなか、琉球新報6位、沖縄タイムス9位

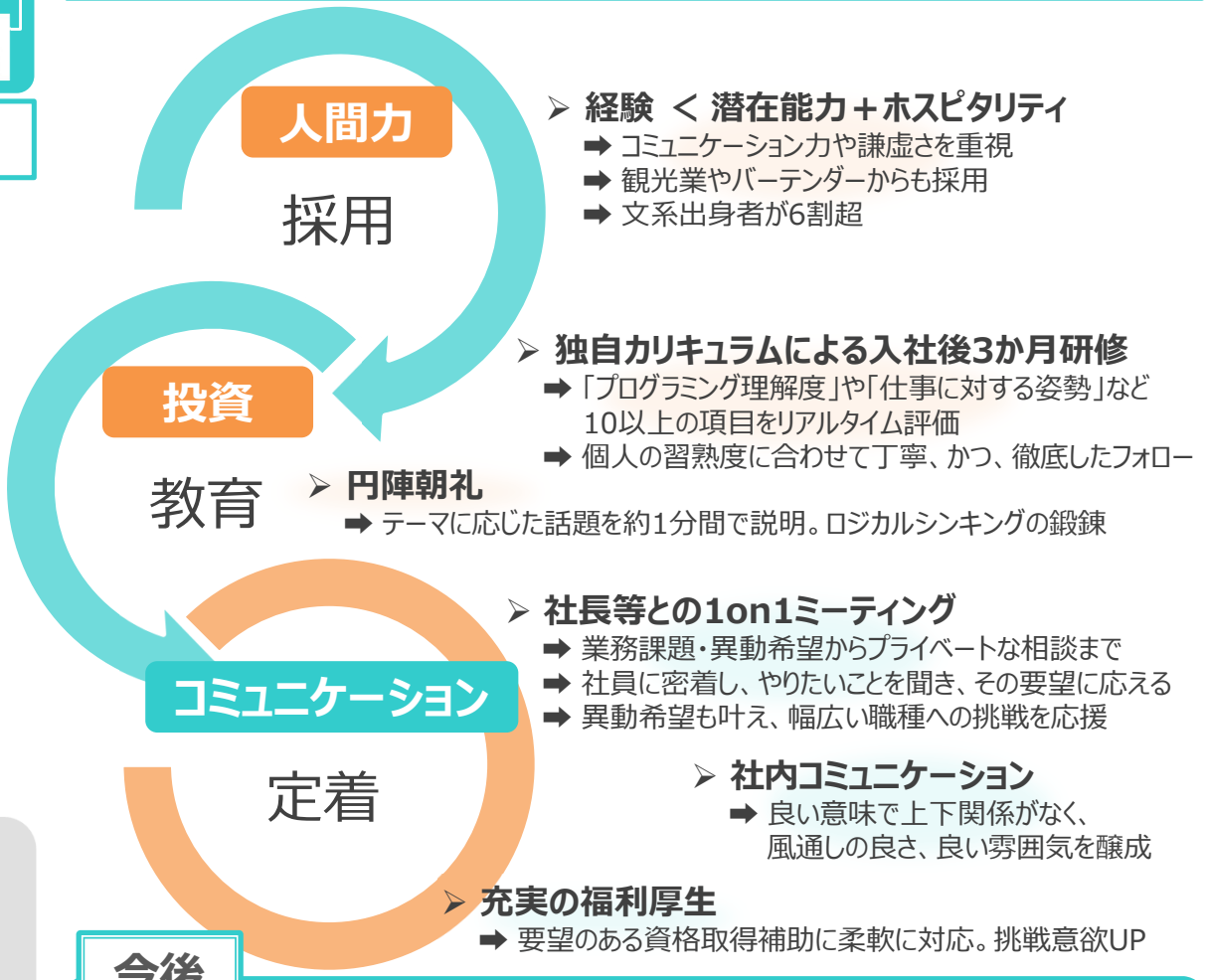
既存事業拡大、新規事業で24年に400名へ

(参考) データでみるビーンズラボ



魅力

①挑戦できる環境、②充実した教育環境、③働きやすい環境、を会社が整え、社員一人一人に寄り添い大切にしていること。



今後

「沖縄の人を育て、沖縄に還元したい」との考えのもと、雇用創出、賃金還元で県の課題「所得の向上」に貢献！ 23

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/>