




最近の東北財務局管内の経済情勢等

- I. 最近の東北財務局管内の経済情勢
- II. 人的資本の高度化や生産性向上に先進的に取り組む
地域企業について

令和6年2月
東北財務局

I. 最近の東北財務局管内の経済情勢

	前回（5年10月判断）	今回（6年1月判断）	前回比較
総括判断	持ち直している	持ち直している	

個人消費	緩やかに回復しつつある	緩やかに回復しつつある	
生産活動	一進一退の状況にある	一進一退の状況にある	
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している	

※ 6年1月判断は、前回5年10月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。

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 ～ (株)UNICONホールディングス ～

(出所：東北経済産業局)

東北の建設業の現状

- ▶ 東北の域内総生産額（2020年度、名目）に占める建設業の割合は**8.7%（全国5.9%）**と高く、東北経済を支える産業の一つ。除雪対応や災害復旧工事など、過疎地域等における社会インフラも支えている。
- ▶ 東北の建設業では**人手が不足**、企業からは、技術者の高齢化に加えて若手の新規採用にも苦戦し人手不足が常態化、技術者不足により受注可能な工事も断らざるを得ずチャンス逃しているといった声が聞かれる。当局の法人企業景気予測調査の従業員数判断（R5年12月末）において、建設業のBSI（「不足気味超」）は50.8%ptと高い。

株式会社UNICONホールディングス（宮城県仙台市） ～「地元」を大事にしている企業同士が、経営統合により、収益性・成長性の実現を目指す～

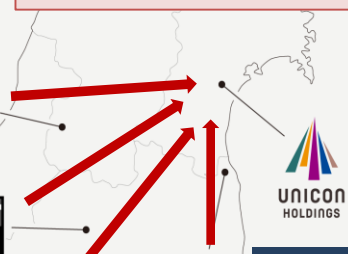


- ▶ 設立：2019年 ※ ホールディングスとしての本格稼働は2022年7月
- ▶ 資本金：5千万円
- ▶ 売上高：161億円（2023年6月期、連結ベース）
- ▶ 地域建設業の課題を乗り入れるため、得意分野（強み）が異なる建設業同士が、地域を越えて経営統合（持株会社を設立）、**日本初の「地域連合型ゼネコン」**

【地域建設業の課題】

- ① マーケット規模による成長性の限界
- ② 地域による受注の偏在
- ③ 技術者不足

山和建設(株)
所在：山形県小国町
設立：1977年
社員数：96名
強み：砂防工事、
高速道路工事等



**(株)南会西部建設
コーポレーション**
所在：福島県会津若松市
設立：1976年
社員数：67名
強み：浚渫・除雪工事等

南総建(株)
所在：福島県
南会津町

設立：2014年（南会津町の3社が合併）
社員数：86名
強み：環境分野（尾瀬公園保全・管理等）
※ 南会西部建設コーポレーションの100%子会社

(株)小野中村
所在：福島県相馬市
設立：2018年
社員数：93名
強み：河川・海岸工事等



ホールディングス化による人的資本の高度化

- ▶ **国土交通省の規制緩和（技術者の効率的な活用）をいち早く活用**
 - ・ グループ企業間で、地域の繁閑や受注案件に応じた技術者の機動的な配置を実践
→ **強みの異なる企業間での技術交流を促進し、技術者が新たな専門技術を習得**
- 建設工事における規制緩和（現場毎に配置する主任技術者等の在籍出向の取扱い）
【規制】主任（監理）技術者と所属企業との間に直接的かつ恒常的な雇用関係が必要
【特例】国交省の確認を受けた企業集団は親会社と連結子会社の間で技術者の在籍出向可
- ▶ **グループ企業間の経営層の交流（ガバナンス体制の強化）**
 - ・ 社長（HD専任）が各企業の経営会議等に参画、グループ内で経営陣の再配置も
→ 各企業の経営管理機能や労務管理等の水準は向上
- ▶ **従業員の待遇改善（各企業のより良い仕組みを横展開）**
 - ・ 賃金の引上げ、個別工事の表彰等に伴う特別報酬支給、完全週休二日制の実現
- ▶ **優秀な人材の確保（定期的なブランディング活動・ブランド発信拠点）**
 - ・ 首都圏からのUターンや地域大手企業の技術者などからの応募が増加

ホールディングス化による生産性の向上

- ▶ **人的資本の高度化を通じたグループ企業の新たな分野への進出**
 - ・ グループ各企業が技術交流で他企業の強み（専門技術）を取り入れ、従来は受注が困難であった新たな分野の工事を獲得
ex) (株)小野中村（河川工事等に強み）が、高度な技術を要する高速道路の工事を獲得

今後の展開

- ▶ 事業承継に悩む企業や他の強みを有する企業など、加入企業を増やし、マーケットの大きい関東圏への進出も視野
- ▶ 「地域連合型ゼネコン」として株式上場（2025年）を目指す

(出所：(株)UNICONホールディングス)

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 ～ (株)アステム ～

株式会社アステム (宮城県蔵王町) ～ 現状維持からの打破、すべての挑戦が業界No. 1 短納期につながる ～

(出所: (株)アステム)



- 設立: 1963年
- 資本金: 31百万円
- 従業員数: 105名 (うち女性24名)
- 売上高: 2,111百万円
(2023年12月期)

- ビル空調用機器・防災機器の専門メーカー (完全受注生産) 空調用吹出口、ダンパー等を製造し、業界トップクラスのシェア
- 高耐火性・高耐震性の高機能防火ダンパーは、東日本大震災を踏まえて制定された原子力発電設備での安全確保に係る新規規制基準に対応



ユニバーサルグリル
(空調用吹出口)



シーリングディフューザー
(天井吹出口)



高機能防火ダンパー

【社長就任当初 «1990年代後半»】 ～厳しい経営環境での船出～

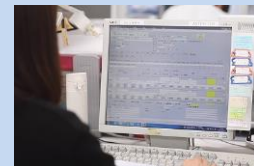
- 短納期サービス (他社が2週間程度かかるものを、原則中2日で仕上げる) という付加価値を武器に売上を伸ばす戦略で活路
- 一方、多いときには1人月100時間を超える残業時間となることも

【働き方改革の実現 «2002年»】 ～従業員の満足度の大切さ～

- 従業員へのアンケート調査 (社内コミュニケーション診断) において、大半がネガティブな回答
 - ・ 受注や在庫の管理ができていない
 - ・ 従業員個人の能力に頼る生産体制
 - ・ 従業員が休暇を取得しにくい環境

生産性の向上

- 従業員の声を踏まえ、効率的な生産体制への見直しからスタート
 - ・ 現場の整理整頓・作業時間の計測・在庫管理の徹底など、業務を効率化
 - ・ 職人的な作業工程を中心に機械化を促進 (職人技 → 誰でもできる作業へ)
 - ・ 要望に応じて、異なるサイズの商品 (特型品) を納期順に1個ずつ生産 (混流1個流し)
- 自社の業務にフィットしたDX化を推進
 - ・ システム専門部署を立ち上げ、生産業務やバックオフィス業務の管理システム等を構築 → 業務に合わせて、社内でソフトを開発し導入することで低コストかつ高効率化を実現
- ◆ 生産管理システム ～ 短納期化推進・受注機会の逸失回避 ～
 - ① 進捗状況を工程ごとにバーコードで管理
 - ② 各グループリーダーは、タブレットで生産 (進捗) 状況をリアルタイムに把握 → グループ間でスタッフを補完することで工程の最適化を実現
 - ③ バックオフィスは、パソコンで受注状況と生産 (進捗) 状況をリアルタイムに把握 → 受注等の問合せにも即答が可能



人的資本の高度化

- 従業員の多能工化
 - ・ ジョブローテーション等により、技能保有者が全工程 (板金・溶接・組立・塗装等) の作業可能に
- 従業員のスキルが見える化、計画的な人材育成
 - ・ 従業員の資格やスキルに応じたスキルマップを作成、それに沿った計画的な教育・育成を実践
- 賃金の引上げ (収益向上分は従業員に還元)
 - ・ 足下では7%のベースアップ (賞与は年5ヶ月) を実施、次期も同程度の賃上げを検討

取組の成果

- 短納期サービスの進展 (“強み”の強化)
 - ⇒ 中1日での納期を実現、売上高は2004年から3倍以上に増加
- 従業員の満足度向上 (“弱み”を“強み”へ)
 - ⇒ 気兼ねなく休める環境を整備 (誰かが休んでもカバーできるシステム) 残業時間の削減 (効率的な生産体制、部門の垣根を超えた協力体制) 従業員 (男性・女性) の育休取得後の復帰率は100%



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 ～ (株)七十七銀行 ～

地域金融機関に今求められているモノ ～ 地域で役割を果たしていくための「持続可能なビジネスモデル」の構築 ～

(出所：金融庁)

- **経営基盤の変化** ～ 人口減少・高齢化の進展～
融資先の減少・事業承継、安定した預金確保（相続預金の流出）
- **収益環境の変化** ～ 長期に及ぶ低金利～
貸出金利息収入の伸び悩み、有価証券運用・フィービジネスへのシフト
- **社会から求められるものが変化** ～ 顧客や時代が求めるもの～
事業者支援能力、顧客本位の業務運営、マネロン、サイバーセキュリティ



「変化」に 대응するための『人的資本の整備』にスポットライト

- **人員の増強** ～ 働き手の変化～
 - ・ 地域銀行全体の新卒採用者数は減少傾向
→ 新卒採用者数の年平均減少率：10.9%/年（2018年度～2022年度）
- **限りある人的資本の有効活用** ～ 業務の見直し・効率化～
 - ・ 労働生産性の向上を図り、「変化への対応」に向けた質的・量的な人的資本の整備へ

株式会社七十七銀行（宮城県仙台市） ～ 地域金融機関の業務にAIを導入 ～

(出所：(株)七十七銀行)



お客様の声を
しっかり聞くシカ!

七十七銀行公式キャラクター
シチシカくん

- 創業：1878年
- 資本金：246億円
- 従業員数：2,601名
- 預金：89,164億円
- 貸出金：56,480億円（2023年9月末）

- 経営計画『Vision2030』を策定（2021年4月～計画期間10年間）
- 長期的に目指す「なりたい姿」
『七十七グループは、地域社会の繁栄のため、最良のソリューションで感動と信頼を積み重ね、ステークホルダーとともに、宮城・東北から活躍のフィールドを切り拓いていくリーディングカンパニーを目指します』

➢ 「なりたい姿」に向けた4つの基本戦略

1. 顧客満足度ナンバーワン戦略 コンサルティングとデジタルで感動を！
2. 生産性倍増戦略 チャネル改革と事務からの解放！
3. 地域成長戦略 地域の持続的成長を実現！
4. 企業文化改革戦略 挑戦・自信・明るさの好循環！

Let's Try! (KPI)

- ・ 「本業にかかる労働生産性」を2倍にする
- ・ 営業店の事務量を5割削減する 等

コンサル力強化に向けた
行員の教育・再配置 等

AIの活用

- ・ 東北大学との連携による人材育成
- ・ AIに強みを持つテック企業との提携 等

< AI活用にかかる直近の取組事例 >

住宅ローン審査へのAI活用（2025年1月本格導入予定）【(株)三菱総合研究所】

【導入背景・現状】

- ・ 年間10千件の住宅ローン仮審査（不動産売買契約等前段階）に対し、本審査申込に至るのは3.5千件 → 6.5千件は本審査に至らず、AI導入による効率化の業務としてフィット
- ・ 17千件の仮審査データを使用しAIモデル構築、5千件の仮審査データを使用し、AIモデルを検証 → 人の手による仮審査結果と遜色ない結果に

【効果】

- ・ 従来6人体制（年間約8.8千時間） → 3人体制（年間4千時間）へ
- ・ 申込者への回答に要する期間は、3営業日程度 → 最短1営業日へ

本部業務の抜本的な効率化に向けた生成AIの活用 【AI inside(株)】

○ インput情報をもとに所定のフォーマットでアウトputを生成

（2023年7月実証実験開始）

- ・ 通達や通知文書の作成などでの活用を計画
→ 一定の成果物は得られることが確認できたが、活用に向けたさらなる検討が必要

○ 投資信託の販売状況やリスク・リターン分布の分析に活用

（2023年11月実証実験開始）

【効果】

- ・ 従来分析に要していた時間の半減を目指す
加えて、様々な分野での分析業務に横展開を検討中
- ・ 職員が、基礎的な作業・調査・集計業務から脱却し、新たな価値を創造する仕事に時間を振り向けることで、やりがいを持ち充実した気持ちで働ける

ヘラルボニー

About



「異彩を、放て。」をミッションに、福祉を起点に新たな文化の創出を目指す、福祉実験カンパニー。国内外の主に知的障害のある作家とアートライセンス契約を結び、2,000点を超えるアートデータを軸に作品をプロダクト化するアトライフスタイルブランド「HERALBONY」の運営をはじめ、さまざまな形で異彩を社会に送り届け、福祉領域の拡張を見据えた多様な事業を展開。本社は岩手県盛岡市。



Story



兄・翔太さんの存在

ヘラルボニーは、双子の両代表に4歳上の兄がいたことから誕生しました。兄の翔太さんには、自閉症という先天性の障害があります。彼らはもちろん、笑います、悲しみます、怒ります、そして、涙を流します。しかし、兄の翔太さんはよく「可哀想」と表現されることがありました。同じ感情を抱いているにも関わらず、なぜ「可哀想」なのだろう。両代表は幼い頃からの疑問を胸に、障害のある方々に関わる仕事がしたいと思い、生きてきました。



ヘラルボニーという会社名

「ヘラルボニー」という聞き覚えのない単語は、両代表の兄で自閉症の翔太さんが7歳の頃自由帳に記した言葉です。検索してもヒット数は0、本人に聞いても「わからない！」の一点張り。でも兄にとっては、耳心地がよかったのか、字面が好きだったのか、魅力を感じる何かをきくと、そこに見出していたと思うのです。ヘラルボニーという社名には、一見意味がないとされるものを「価値あるもの」として魅せていきたいという思いが込められています。

Produce



異彩を、放て。

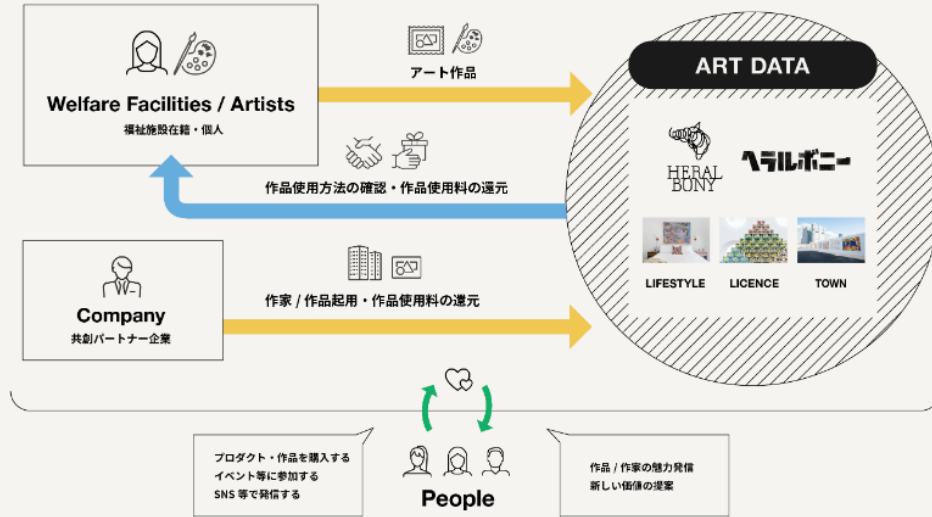


株式会社ヘラルボニー 代表取締役 / 株式会社未来言語 取締役

松田 崇弥

「ファイナンス」令和元年10月号 P1

Business



株式会社ヘラルボニーHP (<https://www.heralbonny.jp/>) より引用

「お兄さん、お兄さん、私の洋傘を買ってよ!」“ある女性”の発言に背筋が凍りました。それは何故か? その言葉の向けられた相手が安倍総理だったからです。驚愕する関係者の横で、一瞬で笑顔に変わる安倍総理の姿がありました。それは、令和元年5月21日に総理大臣官邸で開催された「安倍総理と障害者の集い」での出来事です。ここで“ある女性”を発表します。彼女は知的障害があり、アーティストとしても活躍する工藤みどりさん。その日は、自身が描いたアート作品がモチーフとなっている洋傘を持って官邸を訪れていたのです。

私が代表を務める株式会社ヘラルボニーは、「異彩を、放て。」をミッションに掲げる福祉実験ユニットです。日本全国10以上の福祉施設とアートマネジメント契約を結び、知的障害のあるアーティストの描いた作品を日本の職人と共にプロダクト化して販売したり、工事現場の仮囲いを行政と連携してソーシャル美術館にしたり、SDGs・CSVの一環としてアート作品の壁紙やソファ・クッションなどをオフィス等の装飾に活用いただいたりと、1,000点以上にも及ぶアーティストの作品を預かり、福祉施設から生まれるアート作品の社会実装を生業としています。

ヘラルボニーは、彼らならではのこだわりや驚異的な集中力が、社会に新たな彩りをもたらす柱になると確信しています。岩手県の実家で生活する、自閉症という先天性の知的障害がある私の兄の話をしたと思います。自宅のカレンダーには、安倍総理も驚くほどにびっしりと事細かに5分刻みのスケジュールが書き込まれています。兄は20年以上、日曜日の12時にラーメンを食し、15時にカクレンジャーのDVDを借り、18時にちびまる子ちゃんを観るのです。つまり、自閉症の特徴である「強烈なこだわり」が兄のアイデンティティであり、曜日毎のルーティーン活動を生み出しているのです。同じ動きを繰り返す。決まった手順でしかやれない。一つのことに注目すると他のことに注目し直せなくなる。しかし、この特徴も実は一長一短、アート活動となると同じ表現を繰り返し描き続けるという「唯一無二の個性」に変化するのです。裏を返せば、「知的障害」の特徴そのものが「絵筆」に変わっているのです。私たちは支援者と知的障害者という関係ではありません、ビジネスとビジネスの対等なパートナーとして、クリエイションを発注・受注し合いながら発表する福祉領域の拡張に挑む実践者です。

最後に、最近よく考えている違和感について述べさせていただきます。「障害者」という人物はこの世に存在しない、ということについてです。そんなこと当たり前だろ! と思われた方、申し訳ありません。然しながら、障害者〇〇法や障害者手帳、障害者アートなんて言葉まで現れているのが現実です。時代は令和という元号に変わりました。「障害者」以外の表現を模索する時期が近づいているのではないのでしょうか? 障害というものは個人を表すものでも、個人に帰属するものでもありません。障害というものは社会の仕組みやテクノロジーが追いついていない為「生じているもの」だと思います。つまり、“欠落”ではなく“違い”なのです。私が海外に行くと普段つかっている言語は通じず、流暢にコミュニケーションが取れなくなります。このように、ただの“違い”であると考えています。私たちの活動は、障害そのものにまつわる先入観を壊す実験でもあると思います。願うことは一つ、障害のある方には一人一人の人生があり、ストーリーがあり、それを「個人」として捉えてもらいたい、そんな当たり前のこと、それだけです。