


A map of the Tohoku region in Japan, outlined in blue. The map is overlaid with several images: a cluster of red apples in the top right, a large traditional Japanese building with many windows in the center, a modern building with a glass facade in the bottom right, and a traditional Japanese building with a thatched roof in the bottom left. The background of the map is a light blue color.




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. 地域における人材戦略

令和8年4月
東北財務局

I. 最近の東北財務局管内の経済情勢

	前回（8年1月判断）	今回（8年4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	一部に弱さがみられるものの、持ち直している	一部に弱さがみられるものの、持ち直している	
生産活動	持ち直しつつある	持ち直しつつある	
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	

※ 8年4月判断は、前回8年1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ものの、中東情勢や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

Ⅱ. 地域における人材戦略

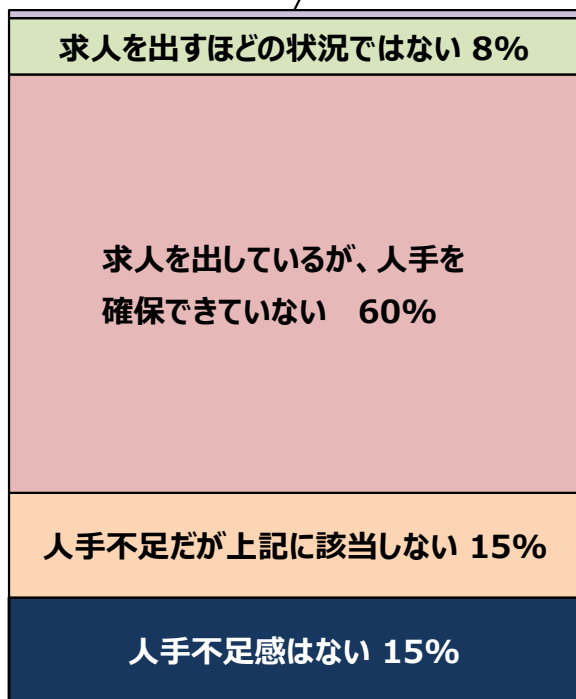
Ⅱ-1 地域企業の人材戦略に関する状況

- ・ 人手不足感がある企業の割合は、8割を超えている。
- ・ 最も不足している人材の職種として、「現場職」を挙げる先が多い。
- ・ 人材不足への対応策では、現状注力して取り組んでいることとして、「人材獲得策の強化」、「既存従業員の配置転換、残業等での対応」を挙げる先が多い。
- ・ 今後注力していく取組として、「人材獲得策の強化」のほか、「自動化・省人化投資」を挙げる先が多い。

(1) 人手不足感の現状・実態

(一つだけ回答)

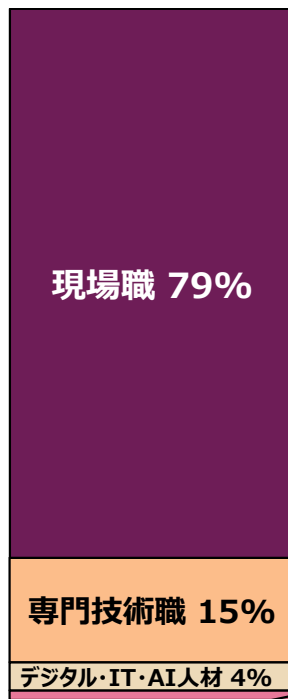
求人を出したいが、人件費等が負担であり出せない 1%



人手不足感あり
(約85%)

(2) 最も不足している人材の職種

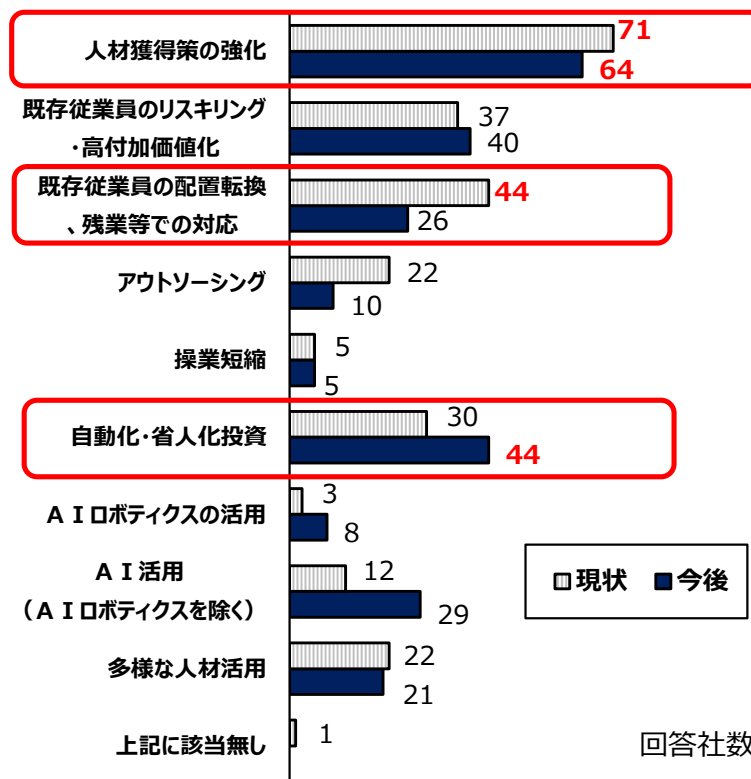
(一つだけ回答)



(3) 人材不足への対応策として注力する取組

(複数回答可)

(%)



回答社数 86社

※ (1)、(2)の結果数値(%)については、端数処理をしているため、合計が100%にならない。

※「現場職」は、製造、物流、営業現場、店舗、サービス提供現場等に従事する職種。「専門技術職」は、機械、医療、研究開発、専門士業等に従事する職種。「ホワイトカラー」は、総務、人事、経理等に従事する職種。

- 地域の人口減少や少子化に伴う学生数の減少、学生の県外流出がここ数年で特に課題であると感じている。 【情報通信機械】
- 人口減少は避けられないため、今後は生産ライン省人化のための取組が必要であると認識。加えて、海外人材の採用も継続して行っていく予定。 【食料品製造】
- ハローワークに求人を出しているものの、当社が求める人材からの応募が少なく、結果的に民間職業紹介経由での採用が多い状況。 【金属】

◎世界とつながり多様性を受け入れることで地域に『当たり前』を提供し100年後の子どもたちに気仙沼を残していく

**株式会社
菅原工業**

◎「このまちをつくる」をスローガンに掲げ、道路舗装や水道工事を中心とした社会インフラの整備を手がける建設会社。震災後の事業展開を見据えてインドネシア人技能実習生の受け入れ・育成を進めているほか、若者の地元就職を増やす取組を積極的に行っている。

- ◇宮城県気仙沼市
- ◇創業：1965年
- ◇資本金：20百万円
- ◇従業員：39名
(うちインドネシア人 7名)



1. 東日本大震災の被災からの事業再開と直面した課題、その解決のための取組

●高さ20mを超える大津波に襲われた気仙沼市。当社の社屋は全壊、4人の従業員は全員無事だったが、重機も流失し唯一残ったのが2tダンプカー1台だけ。震災後2年間は、がれき撤去の最前線で奔走。

◆本業の道路舗装工事等の需要が回復する一方で人手不足に直面。がれき撤去作業は特別な技能は不要だが、道路舗装等では有資格者が必要であり、がれき撤去よりも人員の調整が難しくなった。



【震災直後の気仙沼】

人手不足対策としてインドネシアからの技能実習生を受け入れ（2014年～）

（漁業や水産加工業が盛んな気仙沼は昔から技能実習生としてインドネシア人が多く滞在していた土地）

◎技能実習生の受け入れにあたっては「単なる人手不足対策ではなく、実習生の将来や当社の成長に資するものにしたい」という思い。

～実習生が地域に溶け込むことに心を砕き、礼拝所の建設や住民との交流等、地域での受け入れ環境を整備～

- 事前に実習生の宿舎の近隣住民に説明をして理解を得たほか、社員と一緒にゴミの分別をしてルールを実習生に教えるなどきめ細かい対応。地域の清掃活動や祭り、イベントに積極的に参加することなどで住民と交流。
- 実習生の多くはイスラム教徒であるため、礼拝所やインドネシア料理（ムスリム食）を提供するレストランを開設。
- 仕事に関しても当初は言葉が通じず苦勞する中、日本人の若手社員が実習生に設備や道具の扱い方などを丁寧に指導。
 - ▷ その経験により日本人の新入社員に対しても丁寧な指導ができるなど、社内の人材育成のスキルアップにつながる効果を実感。



【礼拝所（ムシヨラ）】 【インドネシア料理レストラン】

◇実習生の受け入れをきっかけに多様性尊重の土壌が形成 ▶ 価値観の異なる多様な人材が活躍し多様な働き方に対応できる環境作りに取り組んでいる

～道路舗装の分野で需要が見込まれるインドネシアのマーケットに着目し事業化～

- インドネシアでは劣化したアスファルトをリサイクルする仕組みが普及していない
- ◆道路が劣化すると新しいアスファルトを被せて補修するため車道と歩道とに段差が生じる
- ◆使用するアスファルトは高価な輸入品に依存 ◆新品に頼ることによる環境への負荷

☆日本で普及しているリサイクルアスファルトの製造・施工がその解決策となり得る。

※日本では劣化したアスファルトをはがして新しいアスファルトを敷設し、はがしたアスファルトは再利用。



【インドネシアに建設したリサイクルアスファルトプラント】

再生アスファルトの製造と道路舗装をインドネシアで事業化し実習生たちに母国での活躍の場を提供

- ◇2015年：インドネシアに再生アスファルト製造と道路舗装の合併会社を設立
- ◇2017～2022年：インドネシアにリサイクルアスファルトプラントを2基建設

▶ 現在は気仙沼での技能実習を終えた18名がインドネシアの現地工場に勤務し、オペレーターなどとして会社の中核で活躍中。

◇実習生が帰国後は母国のインフラ整備に貢献できるとともに、当社にとっても将来にわたり稼ぐ力となるビジネスモデルを構築。
▶ 日系企業からの受注等で実績を積み上げ、現地の公共事業の受託につなげることを目指し事業を拡大中。

「インドネシア事業の成長」や自社で開発した「環境配慮型アスファルト再生用添加剤^{*}」の国内での導入促進などにより、担い手不足の建設業をより付加価値の高い魅力的な業種とすることを目指す。

* 劣化した舗装廃材を再利用可能にするための薬剤。一般的には石油由来が多い中、当社は環境負荷の少ない植物由来の製品を開発し特許を取得。脱炭素の流れを受け国内の自治体等での使用推進に取り組んでいる。

2. 気仙沼に若者を呼び込む取組 ～地元企業と若者が会える場を創出～

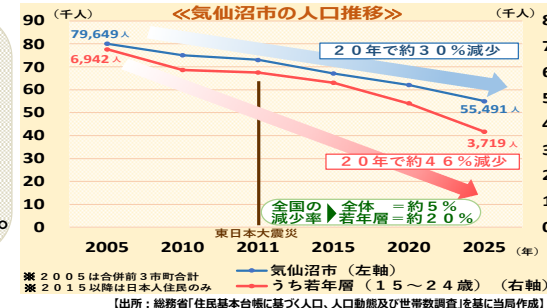
◎菅原工業では、人口減による地域の衰退を防ぎ「**地域と共に成長したい**」との思いから気仙沼市で暮らす若者等を対象とした人材育成にも注力。

◆地域の抱える課題

➢ 震災後は人口減少が続く地域企業は採用難。高校生の大半は市外、県外に進学し地元に戻ってくる若者は少数。

◆当社としては建設業への関心度の低さも課題

➢ 2016年に実施した地元学校向けアンケートで「**建設業に興味がある**」は小学生40%、**中学生20%**、高校生1%。



課題解決の取組

地域教育事業 (2016年～)

- 新入社員を採用するためには**まずは建設業、菅原工業を知ってもらう必要がある**として、「**地域教育事業**」の名のもと、主に**中学生を対象とした出前授業**を開始。
- 気仙沼で働く意義などを伝えるとともに**職場体験も積極的に受け入れ**。

**出前授業実施後 (2017年) の調査では
中学生の関心度が84%に向上!**

数年後

出前授業を受けた生徒が実際に入社!



【出前授業を行う菅原社長】

「菅原工業人事部」事業 (2020年～)

- 知名度で劣る地方の中小企業は、就活サイトで**1万人にアプローチするよりも気仙沼に関心のある10人に直接アピールしたほうが効果的**であると実感。
- 「**菅原工業人事部**」事業を立ち上げ、気仙沼から仙台などに進学した学生や、気仙沼に興味のある学生なら誰でも参加できるイベントを定期的に開催し、当社に限らず気仙沼の企業でのインターンシップを積極的に受け入れることで、将来を担う人材を発掘。

▶ イベント等に参加し、当社が**地域貢献や脱炭素に取り組む姿勢に共感した学生や、気仙沼で働くことに関心を持った学生**などが採用試験にエントリーしてくれることにより、**当社では毎年新卒者を継続的に採用**。



【大学生インターンの受け入れ】

「合同会社 気仙沼の人事部」 (2023年～) ※当社と地元企業2社が共同出資して設立

➢ 「菅原工業人事部」事業の成果を踏まえ、人材に関する課題に**地域全体で向き合う**べく「**合同会社 気仙沼の人事部**」を設立。

地元企業：資金、体制とも余力がなく採用活動が行えない ⇔ **学生**：地元（地方）企業と出会う機会がないまま就職してしまう

➢ 地元の若者等と地元企業が交流できるイベント、インターンシップ等により、**地元企業に就職するきっかけづくり**に取り組むとともに、地域の**“人材領域のナレッジセンター”**として、気仙沼の中小企業の採用活動や人材育成等を支援。

▶ これらの取組を通じてこれまでに**約10名が気仙沼の建設業や水産加工業、サービス業などの企業に就職**。



【気仙沼の人事部のイベントに参加した若者たち】