

福島の進路

No.499

2024 MAR

3



地域発!現場検証シリーズ

株式会社シグマ

代表取締役社長 山木 和人

福島とともに「福島から世界へ」

東邦銀行 陸上競技部

監督 吉田真希子

調査レポート

県内における生産性向上及び
人材採用・育成の状況

～生産性向上及び人材採用・育成に関する
アンケート調査より～





福島の進路 CONTENTS

今月の表紙

- 1 弥治郎系 井上はる美 作 2 鳴子系 大沼秀頭 作
- 3 土湯系 阿部国敏 作 4 こけし雛50組の一部



こけし雛展

木のぬくもりが感じられる
東北各地のこけし雛約90組を紹介

2024年
1/23(火)～3/31(日) まで開催中

公益財団法人 東邦銀行教育・文化財団附属
原郷のこけし群 西田記念館
〒960-2156 福島市荒井字横塚3-183
(アンナガーデン内)

TEL : 024-593-0639
URL : <http://nishidakinenkan.or.jp/>

地域発!現場検証シリーズ

2

「ユニークさ」武器に 海外市場のニーズを収集

株式会社シグマ 代表取締役社長 山木 和人

寄稿 個別寄稿

6

福島とともに 「福島から世界へ」

東邦銀行 陸上競技部 監督 吉田真希子

調査レポート

15

県内における生産性向上及び人材採用・育成の状況
～生産性向上及び人材採用・育成に関するアンケート調査より～

福島県の取り組み・施策シリーズⅣ

23

福島県におけるひきこもり支援の取り組み

福島県 こども・青少年政策課

地域の魅力

26

受け継がれる桑折プライド「献上桃の郷 桑折町」町づくりへの情熱を紡いだ
地方創生への取り組み

桑折町長 高橋 宣博

福島経済マンスリー

29

県内経済は、緩やかな持ち直しの動きが続いているが、一部に弱い動きがあり、
先行きに不透明感がみられる。

電子ブック版では以下の記事を含めた全ての記事をご覧ください。

地域発! 現場検証シリーズ

株式会社シグマ

代表取締役社長 山木 和人

□所在地 [会津工場] 福島県耶麻郡磐梯町
大字大谷字日知坂6594

□設立 1968年3月8日

□URL <https://www.sigma-global.com>

□事業種目 光学機器の設計・製造・販売

□TEL : 0242-73-2771



「ユニークさ」武器に 海外市場のニーズを収集

企業の倒産は、もちろん、その企業で働く従業員に対して大きな負の影響を及ぼす。しかし、それだけでなく関連する多くの企業にも多大な負担をかける。当該企業に部品などを納入しているサプライヤーも影響を受ける。とはいえ、そうしたサプライヤーはなす術を持たないことが多い。ところが福島県磐梯町に生産拠点の会津工場をもつ、カメラレンズメーカーのシグマは、サプライヤーからの要請を受け倒産からの立ち直りを試みた稀有な企業である。



▲ SIGMA 会津工場

倒産から始まる

大学で電子工学を専攻していた山木道広氏は、光学機械メーカーでアルバイトをしながら学ぶ苦学生であった。卒業後に就職した会社はアルバイトをしていた会社とは異なる会社だが、同じ光学関連の小規模企業であった。ところが、その会社が倒産。幹部として残務整理にあたり、納入先企業を支援する役割を負った。こうした縁もあって、納入先企業を救済することとなり、1961（昭和36）年9月、東京都世田谷区で創業したのが有限会社シグマ研究所であった。当時は日本のカメラ業界が世界に向けて羽ばたく時期であった。そうしたカメラのレンズメーカーの一つとして産声を上げたのであった。

「『人に頼まれてつくった会社がここまで続くとは思わなかった』と、創業者の父は言っていました。社名のシグマは数学で総和という意味もあり、設立当初はサプライヤーの皆さんと一緒に力を合わせてやっという意味も含めていたと思います。現在の当社では、我々の技術、知識、経験、英知、情熱の総和という意味を持ち、企業理念にもなっています」と2代目山木和人代表取締役社長は語る。

レンズメーカーとしては後発に入るシグマ。しかも、現在ではレンズメーカーは数えるほどしか残っていない。そうした中、経営危機に見舞われたこともあったというが、世界のカメラマニアから「シグマ」ブランドが認められ、カメラレンズというニッチ市場で地位を確立してきた。



▲レンズ

自力での成長で

「当社が生き残れたのは、創業者が明確な経営ビジョンをもって、それを貫いてきたからだと思います。当社の特徴は、先行メーカーなどの大手がやらないユニークな製品を安価で提供する、早くから海外市場に目を向けて直販体制をつくり込んできた、そしてあくまでも自社ブランドにこだわってきたことだと考えています」（山木和人社長）。

そうした基本姿勢を象徴するのが、業界初のテレコンバーターTELEXTENDER（1961年）や、独自レンズマウント「YS -マウント」といった独創的な製品だ。それまで市場になかった製品やカテゴリーを開発・販売してきた。その後も新商品の開発に力を注ぎ、1973年には株式会社シグマに社名を変更している。また、生産基盤確立のため、1973年に会津工場を建設した。

海外市場の開拓では、中小企業は商社を通して輸出することが一般的であったが、そうはせずに、創業者が自分で海外に行って、直接、販路を開拓した。開発力を生かした新製品を武器に、飛び込み営業もいとわずに単身で売り歩いたという。その結果、1979年にはドイツに支社を設立、その後も香港、アメリカ、ベネルクス、フランス、英国と支店網を拡大してきた。

現在、85の海外拠点を設けている。売上構成で見ると、国内2、海外8である。圧倒的に海外市場の割合が高いグローバル企業になっている。そのため、海外市場でのニーズ把握は必須条件となっている。

「創業者は毎日、朝は米国、夜は欧州へ電話していました。海外の人はストレートに文句を言ってくれます。そこに多くのヒントを見つけていました」(山木和人社長)。

カメラレンズでは、エンドユーザーの意見が最も重要。それは洋の東西を問わない。一番重要なのはオピニオン・リーダー、アーリーアダプターの声で、彼らの意見はトレンドをつくり込むことになる。カメラを仕事、趣味にする人は、いわゆる「レンズ沼」にはまる。いい写真を撮るためには、自分の意図を的確に反映してくれるレンズが不可欠である。多様な撮影意図に応じて多様なレンズが欲しくなる。こうした声に耳を傾けることが、ニーズに応えた製品開発につながるのである。



▲シネレンズ

コロナで一時途絶えた海外出張も再開したことに対応し、社長自身も海外でのインプットを増やすだけでなく、社員にも出張は一人で行かせ、現地では子会社ではなく、取引先や写真家などのエンドユーザーからの声を集めるように指示している。さらには、海外情報を集めるための役割も果たす海外拠点との距離を縮めるために、組織をフラットにして海外子会社からの声が直接届くようにもしている。先代が重視した顧客からのニーズ収集・分析を、組織としての仕組みに精緻化しようと試みている。

ブランドに関しては独自商品での訴求はもとより、「メイド・イン・ジャパン」も追求している。競合他社が海外からの部品調達にも取り組んでいるのとは対照的に、シグマは国内部品にこだわり、東北や長野県からの部品調達網を確立している。しかも、多くの部品を内製化していることにも、こだわりを見せている。

会津工場には最新・大規模な設備が整っている。しかし、そもそもレンズ製造はラインの全自動化が難しく、必ず重要な部分に対して人の手を入れて微妙な調整を行う擦り合わせ技術の世界。その熟練を有し、技術継承を支えているのが会津工場の社員だ。勤勉で実直、地道な作業に根気強く取り組む「会津気質」が、超高精度かつ高難度の加工を安定的に実現するものづくりを可能にしている。



▲カメラ

社員によっては3代続けて働いてくれる者もいる。社員によってこうして現場で継承されてきたスキルは、競争力の源泉にもなっている。こうしたこともあって、地方にある工場として、地域の雇用を維持する経営の責任の重さを肝に銘じているという。

マニュアルには表せない暗黙知の強化では、人と人が情報を共有することが基本となる。まずは社長も含めて幹部が率先して情報共有することが育成には不可欠だ。互いに学び合い、喜び合う企業風土を醸成することが基盤となるため、こうしたことを重視できる中間管理職を育成、登用することを心掛けている。

ブランド強化に向けて

「会社の規模を追うことはしようとは思いませんが、まだまだブランド力は弱いと思っています。ブランドを強化して、プレミアムブランドにしていくことが課題だと考えています」(山木和人社長)。

ブランド構築で強みを発揮する欧州企業を参考にしながらも、日本の持っている美的センスを生かすといった課題に取り組み始めている。これまで培ってきた競争力の源泉を磨き上げつつ、社外クリエイターの助力なども得て、プレミアムブランドの構築に向かった挑戦が始まっている。

聞き手・執筆者

神田 良 (かんだ まこと)
日本生産性本部 生産性新聞 編集委員
明治学院大学 名誉教授
RIMS 日本支部 支部長

「地域発！現場検証シリーズ」は、公益財団法人日本生産性本部との共同取材企画です。なお、生産性新聞の掲載内容と一部表現が異なります。

左から▶

当研究所
矢吹理事長
株式会社シグマ
山木社長
執筆者
神田名誉教授
日本生産性本部
米田副編集長
日本生産性本部
高松部長



寄稿

個別寄稿



吉田真希子
東邦銀行 陸上競技部
監督

福島とともに 「福島から世界へ」



1. はじめに

私たち東邦銀行陸上競技部は2011年4月、東日本大震災が発生した直後に創部しました。今年で創部13年目を迎えます。創部から11年間監督を務められた故・川本和久監督（福島大学教授）から私がバトンを受け取り、もうすぐ2年が経とうとしています。

私は福島県立安積女子高等学校を卒業し、福島大学へ入学して以来、川本監督とともに、現

役アスリートとして20年、コーチとして7年、立場を変えながらも陸上競技と向き合ってきましたが、「監督」という初めての立場の重責とやりがいを感じながら過ごしています。

この13年間、選手たちの入れ替わりもありましたが、「福島から世界へ」のスローガンの下、常に国際大会を見据えたチームで在り続けられているのは本当に有り難いことだと思っています。

今年の夏にはパリでオリンピック、パラリンピックが開催されます。今年はパリに向かって取り組む重要なシーズンとなります。

本稿では国際大会での活躍を目指す選手たちと、チームが取り組んでいる地域に根ざした活動についてご紹介させていただきます。

2. 東邦銀行陸上競技部って？

現在、4名の選手と監督・コーチ併せて、計6名が在籍し、来季に向けた冬季トレーニングを行っております。

2024年は5月に世界パラ陸上、8月にパリオリンピック、9月にパリパラリンピックと世界大会が目白押しのシーズンとなります。

私たちのチームの強みは「探究心」と「多様性」にあると考えています。自分の目標達成に向かって必要なことを探求し、見極め、磨いていくことがトップアスリートに求められる力だと思います。身体の成長が止まる社会人のステージ



川本前監督指導写真



パラ選手も同じリレーメンバーとして出場



山内選手・松本選手 カザフスタン表彰

だからこそ、身体のポテンシャルに頼りすぎるのではなく、技術や考え方を掘り下げていく必要があります。

「走る」ということは誰にでもできるシンプルな運動ですが、だからこそ、奥が深く、個人差もあり、技術も多岐に渡ります。川本監督が遺してくださった、地

面に力を加えて、その反力をもらい、遊脚を使って前方へ移動していく「ポン・ピュン・ラン走法」は子どもからトップアスリートまで万人に通用する画期的な走技術だと思っています。その走法を習得するためのメソッドやアプローチ方法は私たちのチームの財産です。

また東邦銀行陸上競技部は健常者の選手とパラ選手が同じチームの選手として日常的に活動している数少ないチームです。佐々木選手は視覚に障害がありますが、チーム全員が佐々木選手の状態を理解し、声を掛け合いながら共に同じトレーニングを行っています。ともに世界を目指すアスリートとしてリスペクトし、刺激を与え合いながら切磋琢磨しています。



【選手紹介】

松本 奈菜子

専門種目：400m

主な成績：日本選手権優勝（2014年、2022年）

世界選手権代表（2019年、2022年）

男女混合4×400mリレー日本記録保持者

2014年に福島で開催された日本選手権で、高校生ながら400mで初優勝を飾る。その後、筑波大学に進学し、縁あって東邦銀行陸上競技部に加入。2022年にはその福島での優勝以来、8年ぶりとなる日本選手権優勝を飾った。リレーにおける安定感は抜群で男女混合4×400mRでは日本記録を2度更新。今年は当行陸上競技部OBの千葉麻美さんが持つ400mの日本記録（51秒75）の更新とパリオリンピック出場を目指している。

当行は福島大学と包括連携協定を結んでおり、その一環として福島大学を通し、私たちのノウハウを地域に還元しています。週末には福島大学を拠点として活動している福島大学トラッククラブの小中学生も同じグラウンドで練習をしており、実業団選手、パラ選手、大学生、地元の小中学生と多様なカテゴリーのアスリートたちが共に陸上競技に励んでいます。それぞれの陸上競技に取り組む姿はお互いの良さを見つけることのできる学びの場となっています。

そのようなところは福島を拠点とし、チームとして活動している東邦銀行陸上競技部ならではの良さがあると感じています。

また4月からは新たに学生のオリンピックである FISU ワールドユニバーシティゲームス200m 日本代表で、日本インカレでも活躍した井戸アビゲイル風果選手（甲南大学）を迎え、5名でシーズンを駆け抜けることになります。

井戸選手も世界で活躍するアスリートを目指し、東邦銀行陸上競技部の門を叩いてくれました。「福島から世界へ」変わらぬスローガンを掲げ続け、これからも前進していきます。

今年の冬は日本のトップアスリートが集う国立のトレーニング施設「HPSC（ハイパフォーマンススポーツセンター）」を活用するなど、新たな試みも取り入れました。



ハイパフォーマンスセンター練習



【選手紹介】

山内大夢

専門種目：400mハードル

主な成績：東京オリンピック400mハードル準決勝進出
日本選手権2位（2023年）

福島県会津若松市出身で高校時代は山形インターハイで2位、早稲田大学に進学した。大学4年で迎えた東京オリンピックに当時の標準記録（48秒90）を突破する48秒84をマーク、日本代表となった。東京オリンピックでは予選を突破し、準決勝に進出した。故郷・福島での競技続行を希望し、2022年に加入。入行初年度は怪我にも悩まされたが、2年目となった昨シーズンは日本選手権で自身初の表彰台となる2位に食い込み、日本トップクラスの実力を発揮した。今年はパリオリンピックの準決勝で勝負することを目標としている。

【Road to Paris パリへの道】

オリンピックの代表は日本陸上競技連盟の選考要項に則って選考されます。まずは「参加標準記録を破っていること」もしくは「参加できる枠（ターゲットナンバー）内に入っていること」のどちらかが条件となります。3名以上該当者がいた場合、前年度の世界選手権のメダリスト・入賞者が優先的に選考されます。メダリスト・入賞者がいない場合は日本選手権の成績が大きく影響を及ぼします。またリレーについては「リレーの特性と戦略を考慮して選考」となり、リレーに特化した資質も併せて選考の材料となります。

パラリンピックの代表も日本パラ陸上競技連盟の選考要項に則って選考されます。こちらは「パリ世界パラで4位入賞」「神戸世界パラで2位入賞」「ハイパフォーマンス割当枠の上位推薦順位の選手」の順に選考されます。佐々木選手はパリ世界パラで惜しくも5位だったということもあり、5月の神戸世界パラでの2位、もしくはハイパフォーマンス割当枠の上位推薦順位に入るように記録を出すことが出場の条件となります。

3. 福島とともに

前監督である故・川本和久監督は陸上競技を通して、福島を活性化したいと様々な取り組みを行ってきました。その遺志を引き継ぎ、私たちはこれからもスポーツの立場から地域活性化のお手伝いをしていきます。



【選手紹介】

田代 優 仁

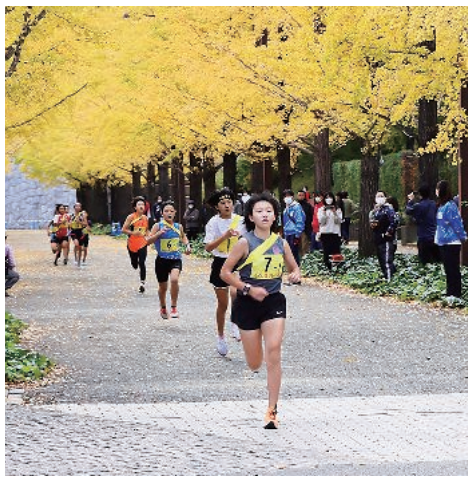
専門種目：400mハードル

主な成績：全日本実業団対抗選手権6位

鹿児島国体4位

岩手大学時代から110mハードルから800mまで様々な種目にチャレンジするなど強靱な身体と体力を持ち味とする選手。陸上競技部に加入後、その丈夫な身体を資本にコツコツと人の何倍も練習をし、実力を積み上げてきた。その

成果が昨シーズンから開花。全日本実業団対抗選手権で初入賞後、鹿児島国体でも自己ベストで4位に入賞、入行5年目の遅咲きではあるが、着実に力をつけてきている。今年は日本選手権上位入賞と全日本実業団対抗選手権での優勝を目指している。



ふくしまリレーズ

【ふくしまリレーズ】

毎年10月に一般財団法人福島陸上競技協会と共催でリレーに特化した大会「東邦カップふくしまリレーズ」を開催しています。これは2011年の東日本大震災以降、県内の子どもたちの運動機会が減少したことによる体力低下を改善すること、またこの大会に向けてリレー練習を重ねる中でチームワークや仲間との絆を大切にすることを目的の一つと考えて実施しています。第9回大会からは県小学生クロスカントリーリレーもふくしまリレーズの新種目として加わり、短距離から長距離まで様々な種目の子どもたちが「つなぐ」というキーワードで陸上競技を楽しむ機会となっています。



2022年北海道・東北パラ陸上競技大会の
T13クラス200mにて、日本新・アジア新記録樹立

【選手紹介】

佐々木 真 菜

専門種目：T13／400m

主な成績：東京パラリンピック7位入賞

世界パラ入賞（2017年6位、

2019年4位、2023年5位）

T13／400mアジア記録保持者

福島県立視覚支援学校卒業後、東邦銀行陸上競技部へ加入。生まれつき目に入る光の量を調節することができない「無虹彩症」という先天性

性の視覚障害を持ち、パラ陸上競技 T13クラスに属している。入行時は400mの自己ベストが63秒70だった佐々木選手は、入行後、6秒以上短縮し、世界クラスのアスリートへと成長した。昨年の世界パラではメダル獲得まであと0.13秒まで迫っている。座右の銘は「蟻の歩み（小さな蟻が休まず怠けず、一步一步確実に進んでいく様子）」。彼女の直向きな努力は着実に実を結んでいる。

今年は神戸世界パラでのメダル獲得とパリパラリンピックでの上位入賞を目指す。

【ももりんダッシュNO.1】

このイベントは川本監督が街の皆さんと福島大学陸上競技部の学生さんと協力をし、福島駅前通りに陸上競技の大会で使用するトラックと同じ素材の全天候走路を敷き、30mダッシュで勝敗を競う大会です。当行も特別協賛としてイベントの盛り上げに協力しています。監督・コーチ・選手も当日は運営やMC、スターターやゲストランナーとして、実行委員会の皆さんとともに活動しています。この



イベントの様子



受付など運営のお手伝い

イベントは未就学児から70歳以上まで幅広い年齢層の方が参加しています。また緊急ダッシュと銘打ち、消防士や警察官、自衛隊員の皆さんによるアトラクションや地元テレビ局のアナウンサーによるダッシュ対決など、福島駅前が「全力ダッシュ」のエネルギーに包まれる一日になります。



毎年多くの小中学生に参

【とうほう・みんなの

陸上教室】

当行主催で年に一度、福島県内の小中学生を対象とした陸上教室を開催しています。この陸上教室は陸上競技部の監督・コーチ・スタッフ全員が指導にあたり「速く走るコツ」を子ども

たちに伝える講習会形式で行っています。中学生はより専門的に、小学生は発育発達段階に応じて速く走る方法を習得できるようなプログラムを工夫しています。

また陸上教室のプログラムの一部には佐々木選手によるパラアスリート体験なども行い、佐々木選手の見える視野や視界を模擬的に体験する機会を設けています。



子どもたちに走り方を伝えます



加していただいています





2011年4月 創部会見・6名の選手でスタートしました



2020年第68回全日本実業団対抗
陸上競技選手権大会
2017年以来2度目の団体総合優勝達成

執筆者：監督 吉田真希子、編集協力：コーチ 天下谷真弓

調査レポート

県内における生産性向上及び人材採用・育成の状況 ～生産性向上及び人材採用・育成に関するアンケート調査より～

<要 旨>

1. 生産性向上への取組みについて

- 生産性向上について、今後の取組みを含め必要性を認めている企業の割合は約9割に上っており、売上規模が大きい企業ほど取組み割合が高い傾向がみられる。
- 取組みまたは検討している項目は新規顧客の開拓や人材育成、業務の効率化が上位となっている。
- 生産・サービスの維持・向上対策としては、IT導入・設備投資よりも人手を増やすことで生産・サービスの維持・向上に努める割合が高い結果となった。
- 優秀な人材を十分に確保することが困難な現状を踏まえるとIT導入等、企業側が新たな方策を検討する必要があるとみられる。

2. 人材採用・育成について

- 採用における課題としては、新卒・中途ともにそもそも希望者が集まらず、求める人材からの応募もないことが大きな課題となっている。
- 人材育成はOJTが中心であるが、時間の余裕がないことや計画的・体系的に実施されていないことなどが課題として挙げられる。

現在の企業経営を取り巻く環境をみると、①少子高齢化による人口減少②コロナ禍、デジタル化、脱炭素などの環境変化による需要変容③原材料価格上昇等によるコストの増大④デジタル技術の発達・普及に加え、副業・兼業など企業の枠を越えた経営資源の活用、などに対する対応が課題となっており、これらの課題解決にあたり企業には労働生産性の向上が求められている。

そこで本稿では、県内企業に対し実施したアンケート調査結果から、県内における生産性向上や人材採用・育成の状況を確認してみる。

<調査要領>

- 調査方法 郵送による配布・回収
- 調査対象 県内企業2,000社
- 回答企業 742社（有効回答率37.1%）
- 調査時期 2023年10月～11月

構成比は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

業 種	回答企業数 (社)	構 成 比 (%)
製 造	93	12.5
建 設	125	16.8
電気・ガス・熱供給・水道	13	1.8
情 報 通 信	15	2.0
運 輸	45	6.1
卸 売	60	8.1
小 売	104	14.0
宿 泊	31	4.2
飲 食	43	5.8
不 動 産	17	2.3
物 品 賃 貸	6	0.8
医 療 ・ 福 祉	35	4.7
金 融 ・ 保 険	9	1.2
サ ー ビ ス	99	13.3
そ の 他	46	6.2
不 明	1	0.1
合 計	742	100.0

1. 生産性向上について

(1) 生産性向上への取組み状況

生産性向上への取組み状況については、全体で「既に実施済み」「現在、取組んでいる」の合計が5割超、「今後、取組みを検討している」を含めると、取組みの必要性を認めている企業の割合は約9割に上っている。業種別にみると、既に取組んでいる割合は「製造」「宿泊」「飲食」「金融・保険」が3分の2に達する一方、「不動産」「物品賃貸」は30%台とやや差がみられた。売上高別にみると、既に取組んでいるのは「50億円以上」が77.8%、「10億円以上50億円未満」が75.8%と突出し、売上高規模が大きくなるほど割合も高まる傾向がみられる。一方、「取組む予定はない」は「5千万円未満」が17.2%、「5千万円以上1億円未満」が11.5%と1割を超えている（図表1）。

図表1 生産性向上への取組み状況

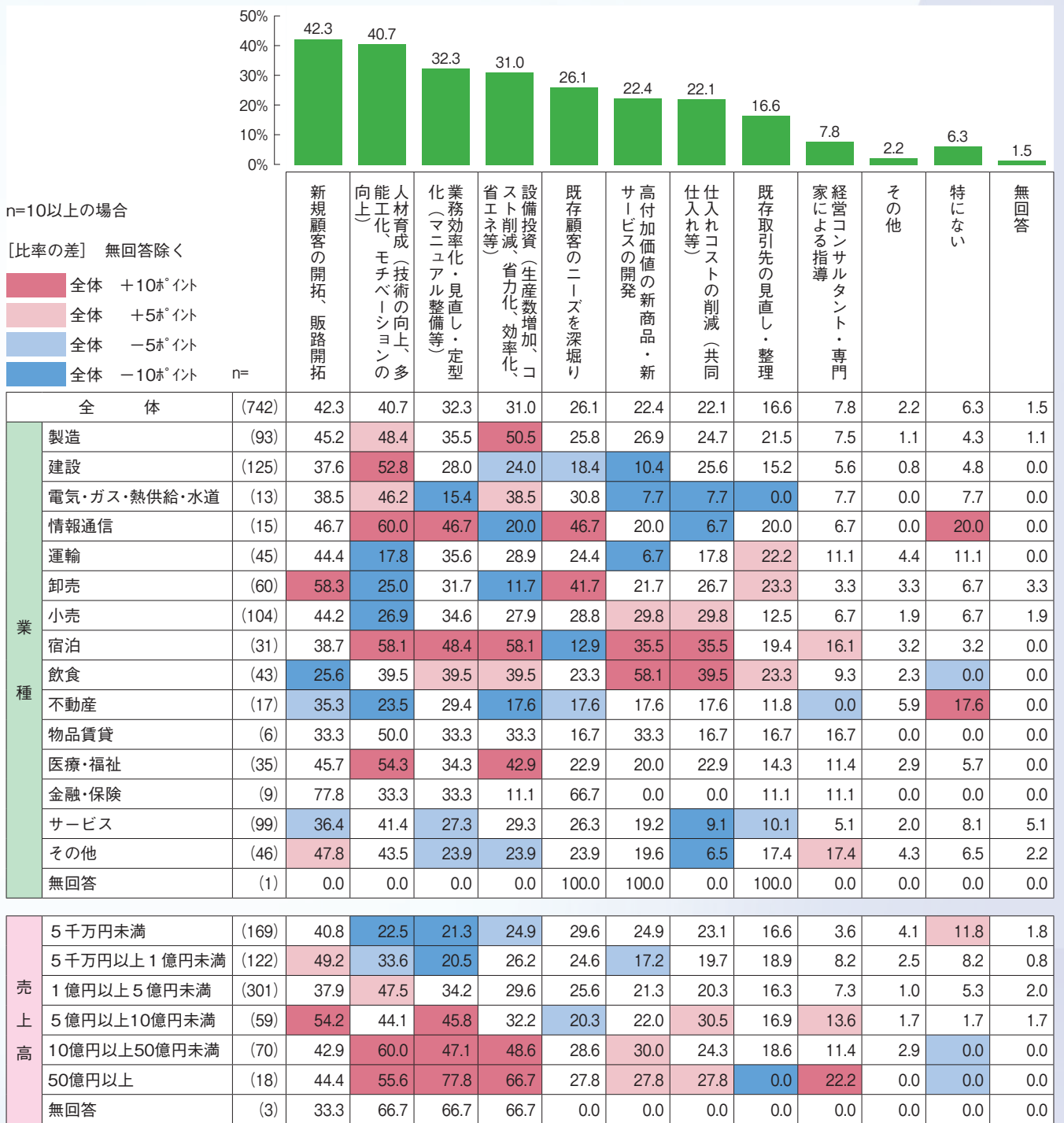
		n=	既に実施済み	現在、 取組んでいる	今後、取組みを 検討している	取組む予定は ない	無回答
全 体		(742)	8.2	46.0	34.6	8.1	3.1
業 種	製造	(93)	10.8	58.1	25.8	5.4	
	建設	(125)	8.0	40.8	42.4	6.4	2.4
	電気・ガス・熱供給・水道	(13)	7.7	38.5	38.5	15.4	
	情報通信	(15)	26.7	33.3	26.7	13.3	
	運輸	(45)		62.2	26.7	6.7	4.4
	卸売	(60)	8.3	45.0	35.0	10.0	1.7
	小売	(104)	7.7	38.5	38.5	10.6	4.8
	宿泊	(31)	12.9	54.8	25.8	3.2	3.2
	飲食	(43)	11.6	55.8	30.2	2.3	
	不動産	(17)	11.8	23.5	35.3	11.8	17.6
	物品賃貸	(6)	16.7	16.7	66.7		
	医療・福祉	(35)	5.7	48.6	40.0	2.9	2.9
	金融・保険	(9)		66.7	22.2	11.1	
	サービス	(99)	4.0	45.5	32.3	13.1	5.1
	その他	(46)	10.9	37.0	39.1	8.7	4.3
	無回答	(1)			100.0		
売 上 高	5千万円未満	(169)	9.5	32.5	37.9	17.2	3.0
	5千万円以上1億円未満	(122)	4.9	36.9	42.6	11.5	4.1
	1億円以上5億円未満	(301)	7.6	51.2	34.2	4.7	2.3
	5億円以上10億円未満	(59)	8.5	50.8	30.5	5.1	5.1
	10億円以上50億円未満	(70)	12.9	62.9	22.9	1.4	
	50億円以上	(18)	11.1	66.7	16.7	5.6	
	無回答	(3)		33.3	33.3	33.3	

1%未満のデータラベルは非表示(%)

(2) 生産性向上に向け実施または検討していること

生産性向上に向け具体的に実施または検討していることは、全体で「新規顧客の開拓、販路開拓」が42.3%と最も多く、次いで「人材育成（技術の向上、多能工化、モチベーションの向上）」が40.7%、「業務効率化・見直し・定型化（マニュアル整備等）」が32.3%と続いた。業種別に最も回答が多かった項目をみると、「製造業」は「設備投資」、「建設」「情報通信」「医療・福祉」「サービス」は「人材育成」、「宿泊」は「人材育成」「設備投資」、「飲食」は「高付加価値の新商品・新サービスの開発」などとなっている。売上高別にみると、売上高規模が大きい階層では「人材育成」「業務効率化・見直し・定型化」「設備投資」など多くの項目に回答がみられた。取組んでいない割合が高い「5千万円未満」では「特になし」が11.8%と1割を超えている（図表2）。

図表2 生産性向上に向け実施または検討していること（複数回答）

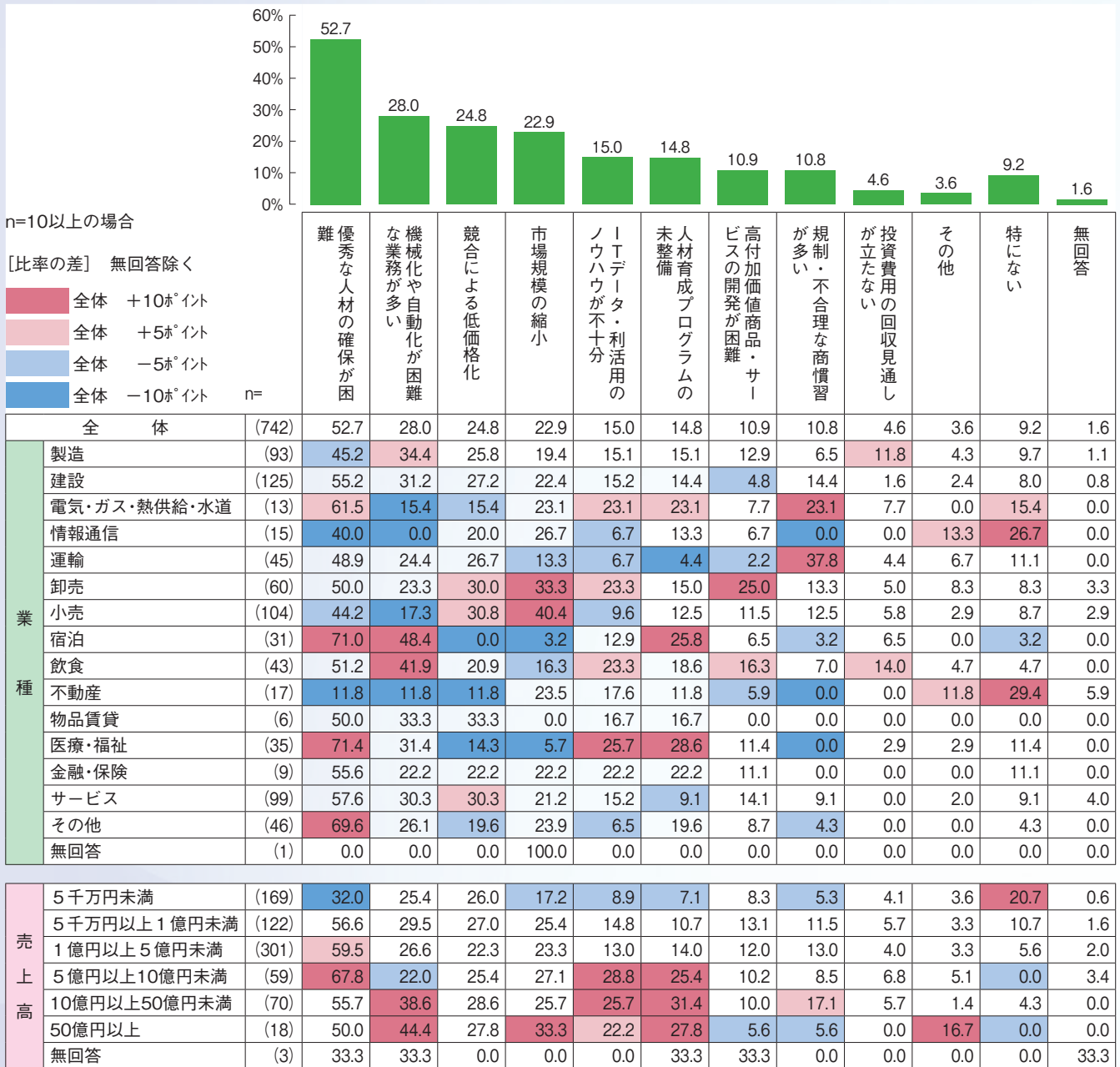


(%)

(3) 生産性向上を進めるにあたっての課題

生産性向上を進めるにあたっての課題は、全体で、「優秀な人材の確保が困難」が52.7%と突出しており、人材不足に拍車がかかっている現状を反映する結果となった。次いで「機械化や自動化が困難な業務が多い」「競合による低価格化」「市場規模の縮小」などと続いている。また「ITデータ・利用のノウハウが不十分」も15.0%に上り、県内における進捗の遅れが窺える。業種別にみると、「優秀な人材の確保が困難」は「医療・福祉」「宿泊」で7割に達している。また、「機械化や自動化が困難な業務が多い」は「宿泊」「飲食」、「市場規模の縮小」は「卸売」「小売」の回答割合が高くなっている。売上高別にみると、「5千万円未満」は「特にない」が20.7%と最も高く、生産性向上の取組みを行っておらず、必要性を感じないとする企業が多いものとみられる。「優秀な人材の確保が困難」が最も高いのはすべての階層で同様だが、売上高規模による差が各項目で目立っている（図表3）。

図表3 生産性向上を進めるにあたっての課題（複数回答）



(%)

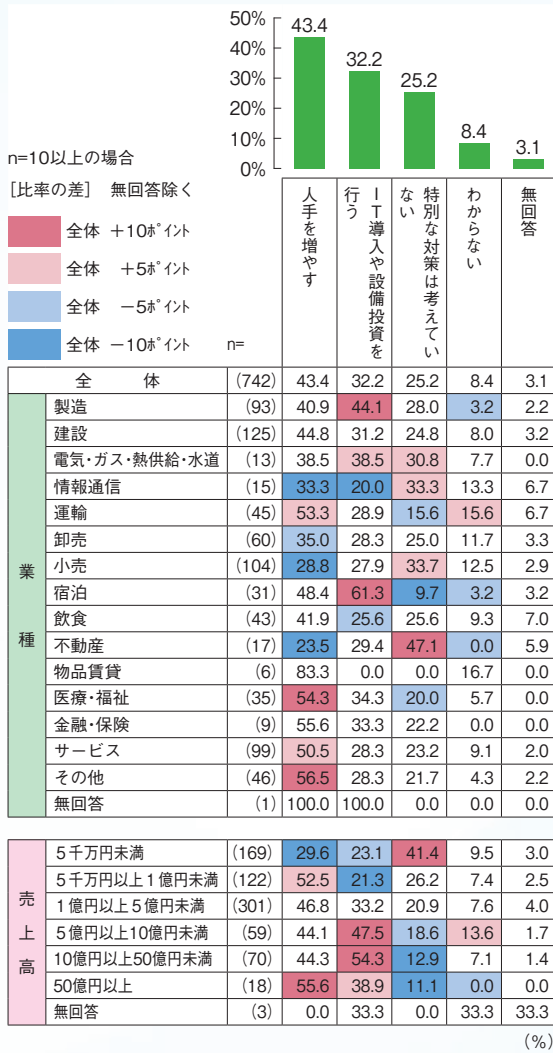
(4) 現在の生産・サービスを維持・拡大するための対策

現在の生産・サービスを維持・拡大するための対策は、全体で、「人手を増やす」が43.4%と最も多く、次いで「IT導入や設備投資を行う」が32.2%と、ITよりも人手が必要と考える企業が多く、「特別な対策は考えていない」が25.2%と4分の1に上っている。「人手を増やす」は、「医療・福祉」「運輸」「サービス」「宿泊」など人出に頼る場面が多い業種で回答割合が高かった。売上高別にみると、売上高が「50億円以上」の企業で「人手を増やす」が最も多く、やや意外な結果となっている（図表4）。

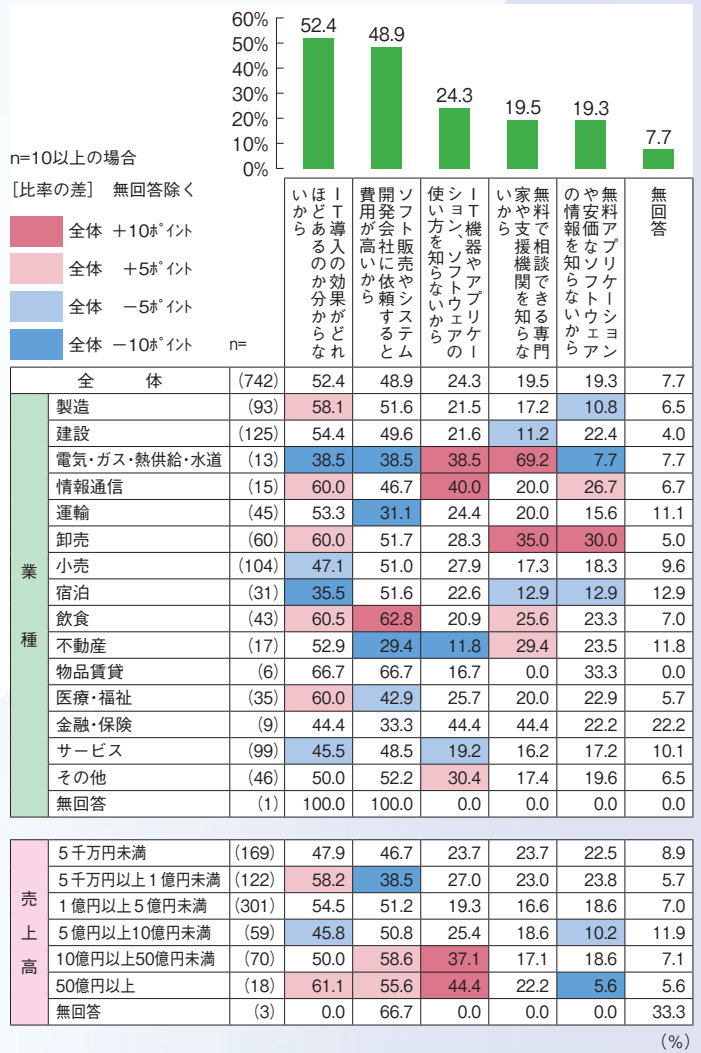
(5) 中小企業のIT導入が進まない理由

中小企業のIT導入が進まない理由については、全体で、「IT導入の効果がどれほどあるのか分からないから」が52.4%と最も多く、「ソフト販売やシステム開発会社に依頼すると費用が高いから」が48.9%と5割近くに上っている。業種別にみると、「飲食」は「ソフト販売やシステム開発会社に依頼すると費用が高いから」が62.8%と高い。売上高別にみると、売上高規模が大きい階層では「IT機器やアプリケーション、ソフトウェアの使い方を知らないから」にも多くの回答があるなど、企業の取組み意識向上も求められる結果となっている（図表5）。

図表4 現在の生産・サービスを維持・拡大するための対策（複数回答）



図表5 中小企業のIT導入が進まない理由（複数回答）



2. 人材採用・育成について

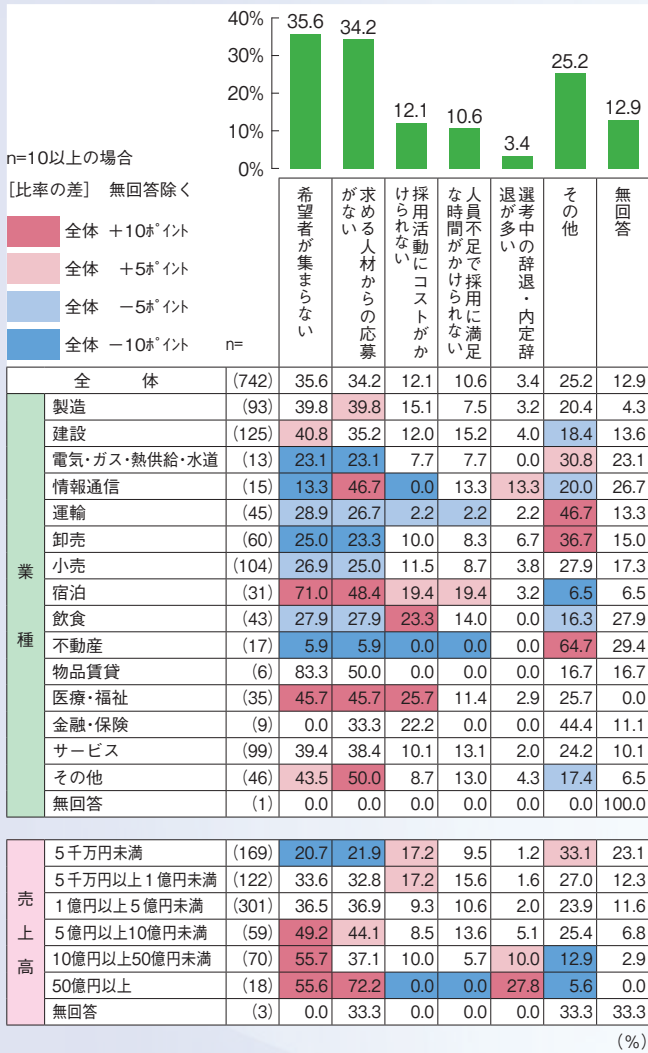
(1) 新規採用における課題

新規採用における課題については、全体で「希望者が集まらない」が35.6%と最も多く、次いで「求める人材からの応募がない」が34.2%となり、そもそも採用したくても人が集まらないことが最大の課題となっている。業種別にみると、「宿泊」は「希望者が集まらない」が71.0%、「求める人材からの応募がない」が48.4%と多くの回答があり、「医療・福祉」も上位項目への回答が目立っている。売上高別にみると、「1億円未満」の企業では「採用活動にコストがかけれない」が17.2%と高く、コスト面で不安を抱えている企業が多いとみられる。一方、「50億円以上」の企業は「求める人材からの応募がない」が72.2%と突出しており、高度専門人材などの採用・定着に苦心している様子が窺える（図表6）。

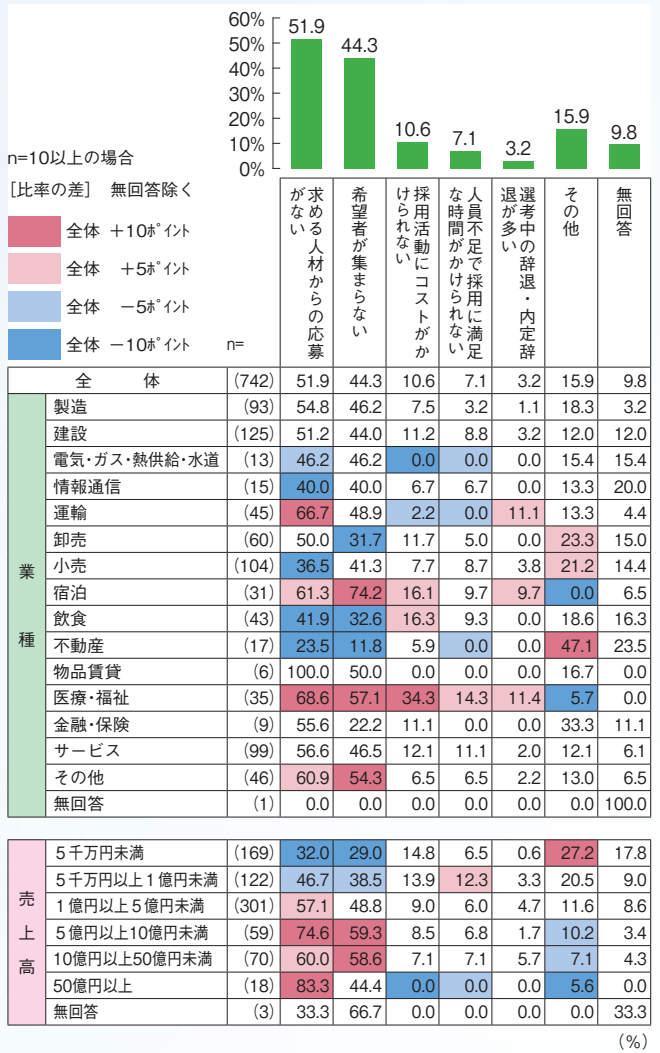
(2) 中途採用における課題

中途採用における課題については、全体で「求める人材からの応募がない」が51.9%と最も多く、次いで「希望者が集まらない」が44.3%と、この2項目が突出して高く、即戦力を求めることが多い中途採用において新規採用よりも回答割合が高くなっている。業種別にみると、「求める人材からの応募がない」は専門的な知識・技能が必要とされる「医療・福祉」「運輸」で高い割合となっている。売上高別にみると、「求める人材からの応募がない」は「50億円以上」が83.3%、「5億円以上10億円未満」が74.6%、「10億円以上50億円未満」が60.0%と、売上高規模が大きい階層で回答割合が高い。一方、「採用活動にコストがかけれない」は売上高規模が小さい階層ほど回答割合が高くなっている（図表7）。

図表6 新規採用における課題（複数回答）



図表7 中途採用における課題（複数回答）



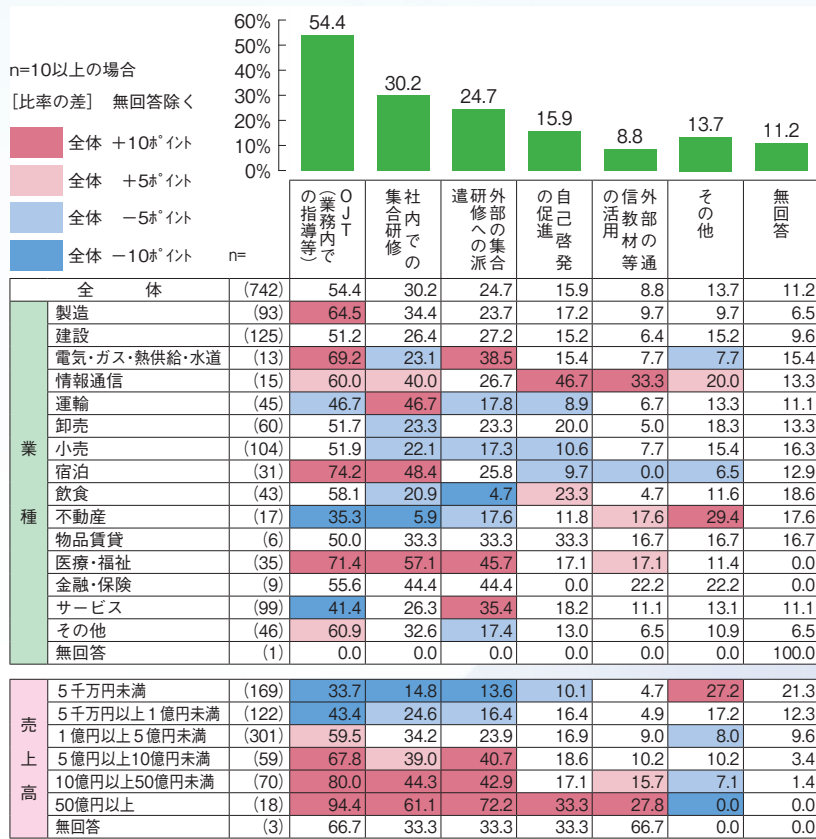
(3) 人材育成の取組み状況

人材育成の取組み状況については、全体で、「OJT（業務内での指導等）」が54.4%と最も多く、次いで「社内での集合研修」が30.2%、「外部の集合研修への派遣」が24.7%などとなっている。業種別にみると、「OJT」は「宿泊」「医療・福祉」で7割を超え、「集合研修」に関しては「運輸」「サービス」なども割合が高くなっている。売上高別にみると、「50億円以上」は「OJT（業務内での指導等）」が94.4%のほか、すべての項目で実施割合が高い。一方、「5千万円未満」は「集合研修」が1割台にとどまるなど、売上高規模により取組み状況に大きな差がみられる（図表8）。

(4) 人材育成の取組みにおける課題

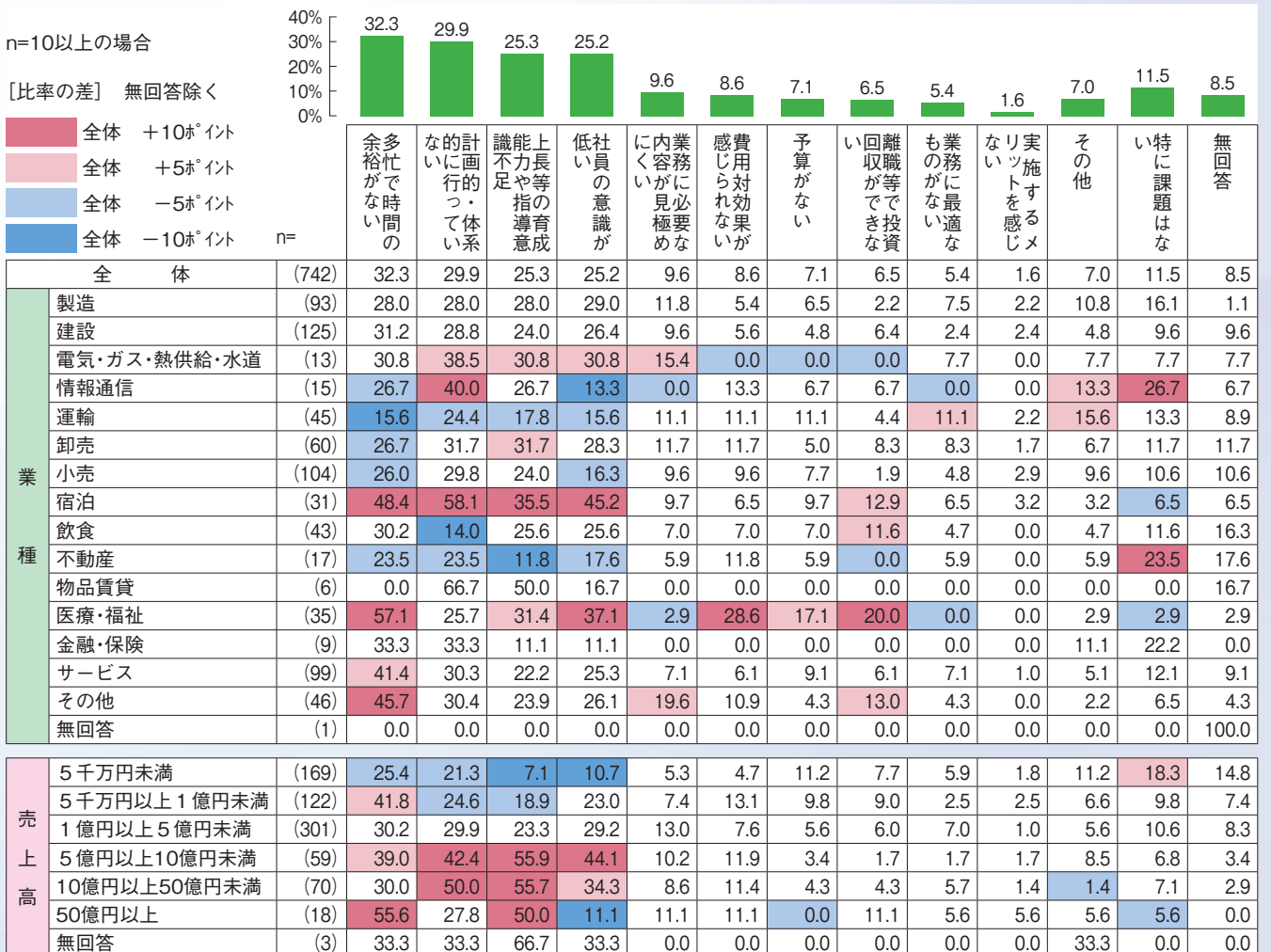
人材育成の取組みにおける課題については、全体で、「多忙で時間の余裕がない」が32.3%、「計画的・体系的に行っていない」が29.9%、「上長等の育成能力や指導意識不足」が25.3%、「社員の意識が低い」が25.2%と、上位4項目に多くの回答があった。業種別にみると、「宿泊」「医療・福祉」で上位項目に多くの回答がみられた。「運輸」では「業務に最適なものがない」が11.1%とやや高くなっている。売上高別にみると、「上長等の育成能力や指導意識不足」は、売上高規模が大きい階層ほど求められる項目と考えられ、「5億円以上」では5割に達している。「5千万円未満」では、「特に課題はない」が18.3%となり、人員が固定化し人材育成の取組みそのものが不要と考える企業が一定割合いるものとみられる（図表9）。

図表8 人材育成の取組み状況（複数回答）



(%)

図表9 人材育成の取組みにおける課題（複数回答）



(%)

3. アンケート調査結果まとめ

今回のアンケート調査より、県内では人材・人手不足が深刻ながら IT 導入等が進んでいない現状が浮き彫りとなっている。アンケート全体の項目別概要は以下の通り。

図表10 アンケート結果概要

取組み内容	項目	アンケート調査結果
生産性向上	取組み状況	今後の検討を含め、取組みの必要性を認めている企業は約9割に上る。
		売上高規模が大きいほど取組み割合が高くなる傾向にある。
	取組み項目	取組みまたは検討していることは新規顧客の開拓や人材育成、業務の効率化が上位。
	課題	優秀な人材の確保が最大の課題で、深刻な人材・人手不足からその傾向に拍車がかかっているとみられる。
	ITの活用	会計ソフトの活用などは一定程度進む一方、殆ど活用していない割合も相応に高い。
	生産・サービスの維持・向上対策	IT導入・設備投資よりも人手を増やすことで生産・サービスの維持・向上に努める割合が高い。
	AI・ロボット等の導入	導入は考えていない割合が約6割で、消極的な傾向が強い。
人材採用・育成	2024年新卒採用計画	増やすのは全体の3分の1で、人手不足が深刻な業種で高い割合。
	採用活動	ハローワーク・求人サイトが中心で、小規模な企業では人のつながりによる採用が多い。
	新卒採用の課題	そもそも希望者が集まらず、求める人材からの応募もないことが大きな課題。
	中途採用	人材・人手不足が深刻な業種では新卒採用と同様に高い割合となっている。
	中途採用の課題	新卒採用と同様、そもそも希望者が集まらず、求める人材からの応募もないことが大きな課題。
	人材育成の取組み	OJTが中心で、売上高規模により取組み状況に大きな差がみられる。
	人材育成の課題	時間の余裕がないことや計画的・体系的に実施されていないことが上位となっている。

4. まとめ

今回のアンケート調査結果をみると、県内は人材・人手不足が深刻である一方、IT導入等も進んでいないというアンバランスな状況にあることが窺える結果となっている。求める人材を十分に確保することが困難な現状を踏まえるとIT導入等、企業側が新たな方策を検討する必要性が今後さらに高まるものとみられる。

一方で、IT導入が進まない理由として「効果がどれほどあるのかわからない」が費用面を上回り最も多く、企業側からみると生産性向上の意識醸成を促す支援も不足しているとみられる。県内企業における生産性向上の取組みを加速させるためには、①自社も関係あること②今からやる必要があること③自ら取組む必要があること、の認識を高める必要があると考えられ、企業間をつなぐことによる共同での課題解決や人材紹介などの今後のサービス拡大の動きに期待したい。

(担当：木村正昭)



「はじめる」から「かなえる」へ。福島県では、震災から10年を機に「ふくしまから はじめよう」からのバトンを渡す、スローガン「ひとつ、ひとつ、実現する ふくしま」を策定しました。復興に向けて歩んできた「これまで」と、新しい未来に繋げていく「これから」と、県民のみなさんひとりひとりの「今」を重ねたメッセージです。

福島県におけるひきこもり支援の取り組み

福島県 こども・青少年政策課

福島県では、ひきこもりの悩みを抱えるご本人やご家族を支援するため、県ひきこもり相談支援センターの運営やひきこもり家族教室の開催、ひきこもりサポーター養成などに取り組んでいます。以下、その取り組みの概要についてご紹介します。

はじめに

内閣府が令和5年3月31日に公表した「こども・若者の意識と生活に関する調査」報告書によると、15～64歳（調査対象年齢）の約50人に1人、全国で推計146万人の方がひきこもり[※]状態にあると推計されています。

ひきこもりは、「誰にでも起こり得るもの」となっています。

※上記調査では、「趣味や用事のときだけ外出する」「近所のコンビニなどには出かける」「自室からは出るが、家からは出ない」「自室からほとんど出ない」状態が、6カ月以上続いている人を（広義の）ひきこもりと定義しています。

県によるひきこもり支援の取り組み

ひきこもり相談支援センターの運営

福島県ひきこもり相談支援センターでは、ひきこもりの悩みを抱えるご本人やご家族からの相談を受け付けています。

また、相談だけではなく、居場所スペースや



センター外観

さまざまな支援情報の提供、各支援機関への紹介など、相談者の皆さまが適切な支援につながるようサポートしています。

①相談方法

来所面談、電話、メール、オンライン（ZOOM）からお選びいただけます。

※相談は予約制です。無料で相談いただけます。

②予約方法

オンラインフォーム、電話、メールで相談の予約を受け付けています。

③受付時間

火曜日～土曜日（祝日・年末年始を除く）

9時30分～17時30分

④連絡先

- 電話 024-955-6203
- メール hikisen@kowakanet.or.jp
- オンライン申し込みフォーム

<https://forms.gle/YNfaYt1qiSnHu6Kn9>



⑤所在地

○県ひきこもり相談支援センター

郡山市神明町16-8

※駐車場あり

○県北サテライト相談室（来所相談のみ）

福島市黒岩字田部屋53-5

（福島県青少年会館内）

※予約相談時のみ開所します。

※駐車場あり

センターチラシ

⑥居場所スペース

ひきこもりの方には、社会と再びつながるプロセスの一つとして、一人一人のニーズに応じた、安全・安心な居場所が必要です。

センターでは、自由に過ごすことのできる居場所スペースを開設しています。

居場所スペースの利用については、センターへお問い合わせください。



居場所スペース

⑦その他

その他の詳細な情報については、センターのホームページをご覧ください。

福島県ひきこもり相談支援センター

検索



サポーター養成研修

ひきこもり家族教室の開催

県の各保健福祉事務所では、ひきこもり家族教室を開催しています。ひきこもりの悩みを抱えるご家族同士が集まり、ひきこもりに関する知識やご本人への関わり方、利用可能な社会資源などについて学ぶことができます。

なお、県以外にも、福島市、郡山市およびいわき市の保健所でもひきこもり家族教室を開催しております。

詳しくは、最寄りの保健福祉事務所または保健所へお問い合わせください。

研修を受講された方は、福島県ひきこもりサポーターとして登録し、傾聴ボランティアなどの活動を行うことができます。

令和6年度も引き続き研修会を開催してまいります。詳細については、県のホームページをご覧ください。

福島県 ひきこもり

検索

問い合わせ先

福島県子ども・青少年政策課

電話：024 (521) 7187

ひきこもりサポーターの養成

地域全体でひきこもりのご本人やご家族を支えていくためには、ひきこもりの身近な理解者も大切です。そのため、令和5年度から、ひきこもり支援に関する基礎的な知識の習得を目的とした研修会を開催し、ひきこもりサポーターの養成に取り組んでいます。

地域の魅力

受け継がれる桑折プライド 「献上桃の郷 桑折町」 町づくりへの情熱を紡いだ 地方創生への取り組み



高橋 宣博
桑折町長

● 桑折町の概要

桑折町は、福島県の中通り北部に位置し、産ヶ沢川の清流と緑豊かな半田山の自然の恵みを受けた人口約11,000人の町です。

古くは仙台伊達氏の発祥の地、日本三大鉱山のひとつと数えられた半田銀山、奥州・羽州街道の分岐点（追分）にある宿場町、養蚕業地帯などとして栄え、明治時代には伊達郡の行政・経済の中心を担うべく旧伊達郡役所が置かれるなど、先人たちによって築き上げられた歴史的資源が数多く残されています。

また、果樹栽培が盛んで、桃・りんご・柿などおいしい果物の産地として知られ、全国的に有名なりんご「王林」は桑折町が発祥の地です。さらに桑折町産桃「あかつき」は、平成6年以降、毎年皇室への献上品として選ばれるほど高品質な桃として、多くの人に愛されています。

交通網においては、東京から東北新幹線と東北本線を乗り継いで約100分程度の距離にあり、また、仙台市とも近く、電車や自動車でも1時間程度と大変アクセスが良い立地です。さらに、令和3年に相馬福島道路が全線開通し、



こおり桃源郷



あかつき

伊達桑折インターチェンジの利用も開始されたことで、東北縦貫自動車道や東北中央自動車道へのアクセスが強化され、人流の活性化が図られています。

● 歴史を活かしたまちづくり

伊達氏発祥の地として知られる桑折町。その歴史を紐解くと、源頼朝の奥州攻めに従った常陸入道念西が、その戦功により伊達郡の地頭となって入部し、伊達氏（伊達朝宗）を名乗り、その後、勢力を拡大。これが戦国大名伊達氏の興りです。伊達政宗はこれより17代目にあたります。

初代朝宗の墓所や伊達政宗の曾祖父14代植宗が築いた桑折西山城跡も現存しており、このような歴史的資源の保存と活用を図るため、令和3年には、第28回全国山城サミット桑折大会を開催し、貴重な歴史的遺産・桑折西山城を全国にPRしました。その後、「桑折西山城を守る会」が発足され、さらなる保存と活用が推し進められています。

また、昨年、明治16年（1883年）に建てられ、伊達郡の行政・経済の中心機能を長きにわたり担ってきた国指定重要文化財・旧伊達郡役所が、開庁140周年を迎えました。「明治時代を体感しよう」をテーマに「旧伊達郡



第28回全国山城サミット桑折大会



旧伊達郡役所・誕生祭 タイムスリップフェスタ2023

役所・誕生祭 タイムスリップフェスタ2023」を開き、先人たちが築き上げてきた歴史の誇りと、これから新たな時代を切り拓いていく桑折町の力強さを町内外へPRしました。

そして、今年は、実業家・五代友厚が半田銀山の採掘事業に着手してから150周年を迎えるにあたり、記念事業を予定しています。

今後も、魅力ある地域資源を次世代へ継承していくとともに、最大限の活用を図りながら、地域の賑わいを創出していきます。

● 生産者の情熱が生んだ献上桃

「献上桃の郷」桑折町は、誰もが認める高品質な桃の産地です。生産されているさまざまな品種の中でも「あかつき」は、平成6年以降連続で皇室に献上されている逸品です。かつて、養蚕業が盛んだっころから、探求心と向上心を併せ持つ生産者が多く、全国に先駆けて、桃の糖度を可視化できる光センサー選果機を導入。さらに、減農薬栽培にも取り組み、安全安心な桃づくりに努めてきました。こうした生産者の努力が実を結び、平成28年には「献上桃の郷」の商標登録が認められ、昨年には、献上桃30周年を迎えることができました。

町内では、毎年7月上旬頃から9月下旬に

かけて、およそ20種類もの桃が市場に並びます。この時期は、全国各地から桃の注文が殺到し、直売所は連日早朝から長蛇の列ができるほど賑わいます。昨年は、直売所の売り上げが過去最高となり、これまで実施してきた仙台・首都圏へ向けてのPRの成果が実を結んだものと捉え、着実に「献上桃の郷」ブランドが確立されてきていると感じています。

近年では、特産の桃を1年中楽しんでもらおうと、6次化商品の開発にも力を入れています。「至福の桃」シリーズとして、ソルベ、グミ、こんにゃくゼリー、キャンディを大手企業や地元企業と共同開発し、テレビでも取り上げられるほど人気商品となっています。



令和5年度献上桃選果・箱詰式

● 21世紀の追分 伊達桑折 IC 周辺土地利活用

令和3年4月に相馬福島道路が全線開通し、桑折ジャンクションで東北縦貫自動車と接続したことは、21世紀の追分として捉えています。かつて、奥州・羽州街道の分岐点（追分）にある宿場町として栄えたように、地元特産物の販路拡大や広域観光周遊ルート形成による交流人口の増加など、多面的な経済活性化が大いに期待されています。また、伊達桑折インターチェンジ周辺においては、物流倉庫業

などの優良な企業誘致に努めています。町では、この契機を逃さず、人・モノが交わる重要な拠点となるよう引き続き各種施策に取り組んでいく予定です。



伊達桑折インターチェンジ周辺

● 「住み続けたいまち 住みたいまち こおり」を目指して

桑折町は、大手民間住宅メーカーによる「住み続けたい街ランキング2023〈福島県版〉」で、2年連続1位、東北版でも5位にランクインしました。このような高い評価を得たことは、これまで町民の皆さまとともに進めてきた「桑折ならではの」取り組みの成果であります。かつて、先人たちがこの地に伊達郡役所を誘致し、新しい時代を築いていこうとした気概、すなわち「桑折プライド」が町民の心に脈々と受け継がれ、その情熱が町の魅力に磨きをかける力となっていると感じています。新型コロナウイルス感染症が5類に移行された今日、歴史・文化・農産物・地理的要素を組み合わせながら町の魅力発信を積極的に行い、ここでしか味わえない、体験できない「桑折ならではの」施策を講じてまいります。そして、引き続き町民の皆さまや関係団体の皆さまとともに、「住み続けたいまち 住みたいまち こおり」の実現に向けて努めてまいります。

県内経済は、緩やかな持ち直しの動きが続いているが、一部に弱い動きがあり、先行きに不透明感がみられる。

1. 県内経済動向 (2023年12月の統計資料などを基に取りまとめたものです。)

項目	今月の動向	景況判断	
		変化方向	水準
県内経済の景況	消費動向が前年を上回り、個人消費を中心に全体では緩やかな持ち直しの動きが続く。一方、住宅投資など一部に弱い動きがあり、実質賃金も前年比マイナスが続くなど、引き続き先行きには不透明感がみられる。		
消費動向	消費動向は、百貨店・スーパー、コンビニエンスストア、ドラッグストアがいずれも前年を上回った。乗用車販売台数は半導体不足の緩和から新車・中古車ともに前年を上回り、合計では12カ月連続で前年比増加した。新車では普通車が前年を大きく上回っている。		
公共投資	公共投資は、公共工事前払保証請負金額が7カ月ぶりに前年を上回った。発注者別では、環境省や国土交通省、防衛省などの国が大幅増加したことが主な要因。但し、6カ月加重移動平均値は過去5年間の平均値を大きく下回り低水準が続く。		
設備投資	民間非居住用建築着工は、棟数が前年を下回ったものの、床面積が前年比+65.0%、工事費予定額が同+199.6%と前年を大きく上回った。工事費予定額は前年がやや低水準であった「製造業用」で大幅増加し、全体を引き上げている。		
住宅投資	新設住宅着工戸数は前年比△24.7%と前年を下回った。利用関係別にみると、「持家」が△19.6%、「貸家」が同△41.9%、「分譲」が同△6.5%といずれも前年を下回っている。		
生産活動	鉱工業生産指数は、季節調整指数が84.0で前月比△9.1%となった。業種別では、「食料品工業」（前月比+8.4%）など8業種で上昇し、「輸送機械工業」（同△21.4%）など11業種で低下した。		
雇用動向	有効求人倍率は季節調整値が1.35倍で前月比△0.06ポイントとなった。「サービス」（介護サービス、接客・給仕など）や「専門・技術」（建築・土木技術者、看護師・医療技術者など）といった職種では引き続き求人数が求職者数を大幅に上回っている。雇用保険受給者実人員は前年比+1.2%と3カ月連続で前年を上回っている。		

注1：「変化方向」は前月と比較した現在における景況の変化方向（：改善、：不変、：悪化）を示し、当月と前月における3カ月加重移動平均の前年同期比を比較して判断。

注2：「水準」は現在における景況の水準を示し、当月の3カ月加重移動平均値と過去5年間の平均値を比較して判断しており、「変化方向」が改善または悪化の場合に、「水準」が必ず変化するわけではない。

なお、公共投資および設備投資は6カ月加重移動平均値による判断。

注3：「景況判断」は、注1および注2の通り、中長期的な指標を基に判断しているため、「今月の動向」と異なる場合がある。

注4：鉱工業生産指数は11月データ。

注5：鉱工業生産指数の季節調整指数、有効求人倍率の季節調整値は、月による稼働日数の違い、正月や年度末の決算などの社会慣習など、季節変動の影響を取り除くことで前月や前々月との比較を可能にしたもの。

晴れ	晴れ一部曇り	曇り	曇り一部雨	雨
← 良 い			悪 い →	

電子ブック版では目次記載の全ての記事をご覧いただけます。

