



東北3県 人材確保の 現場

* IWATE * FUKUSHIMA * MIYAGI *



Reconstruction Agency

新たなステージ 復興・創生へ

はじめに

東日本大震災から9年。地震の傷跡も癒え始めたように見える昨今。いまだに被災3県の企業には色々な問題が山積しています。様々な創意工夫で、事業を発展・継続しています。

ここで紹介する企業は、人材確保と定着という日本の中小企業共通の課題を解決するために、多くのチャレンジを行っています。

現在もなお、人材確保や定着において苦労をされている被災3県の企業におかれまして、この冊子が少しでもお役に立つものになればと思います。

人材確保に向け企業に求められる変化・戦略とは……4

株式会社ローカルファースト研究所 所長
一般社団法人震災復興ワークス 理事長

関幸子氏

CASE 01

若手リクルーター制度……8

株式会社十文字チキンカンバー

CASE 02

応募者が集まるハローワークの求人広告……10

株式会社斎藤工機

CASE 03

自社のブランド力向上による
企業イメージとその情報発信……12

株式会社鮮冷

CASE 04

支援団体を積極的に活用……14

有限会社マルマサ近藤水産

CASE 05

インターシッポの積極的な活用……16

有限会社アグリードなるせ

CASE 06

働きやすさ、職場の雰囲気アピール……18

アンフィ株式会社

CASE 07

口コミが信頼のある採用の近道……20

株式会社デ・リーフェ北上、富岡ホテル、有限会社すがた

人材定着のノウハウ

- CASE 13**
アンケート……………23・39
- CASE 12**
株式会社菊池技研コンサルタント、株式会社舞台フレーム
みやこヒスイーツゆい、三陸鉄道株式会社
社内コミュニケーション……………36
- CASE 11**
アルファ電子株式会社
技能向上、キャリアアップへの支援……………32
- CASE 10**
コドモエナジー株式会社
働きやすい環境づくり……………30
- CASE 09**
株式会社ヤマウチ
ＩＴの導入による効率化……………26
- CASE 08**
株式会社渡辺サービスセンター
社員の家族への配慮や交流……………24

人材確保に向けて 企業に求められる 変化・戦略とは

株式会社ローカルファースト研究所 所長
一般社団法人震災復興ワークス 理事長

関幸子氏



東日本大震災の発災から9年が経過し、被災地の工場や施設の復旧は進んだものの、未だに人材不足が深刻な課題となっています。

そこで、被災地の人材不足を解消するために、今後、どのような取り組みをしていくべきなのか、震災から被災地の復興に携わっている関幸子氏（株式会社ローカルファースト研究所代表取締役・一般社団法人震災復興ワークス理事長）に話を聞きました。

これまでの被災地の

1 人材確保に関する

状況や課題

東日本大震災では、岩手県、宮城県、福島県を中心に非常に大きい被害があり、震災後、各県庁および自治体が主体となって復興計画を作り、復興事業に取り組んできました。私共が被災地の各自治体と専門的な人材を結びつけるために設立した震災復興ワーカーズも、初期段階の復興計画を策定するところで、宮城県石巻市、岩手県大槌町、福島県南相馬市と協定を結ばせていただき、地元にかなり深く入って支援させていただきました。まずは、住宅が再建してから産業、そして経済という流れのなかで、震災から10年目を迎える今、まちづくりに遅れが生じている現状があるのは否めないと思っ

ております。ただ、いくつもの自治体や企業が復興を機に、新たに創意工夫を積み重ね、しっかりと地域の雇用を増やし、新しい産業を生み出している地域も徐々に増えてきています。とはいえずべてが元に戻ったわけではなく、まだまだ継続的な支援は必要ですし、これからも新しい人材が被災地に入っていくように企業だけではなく、各自治体が人の流れを作ることがとても大事だと思います。

また、阪神淡路大震災以降、「助けていきたい」、「地域に貢献したい」というボランティアの人が日本中で増え、東日本大震災後も非常に多くのボランティアの人が被災地に集まりました。なかには20代、30代の若者で、勤めていた会社を辞め、被災地の企業や新しくできたまちづくりや観光に関する会社等に再就職し、生活拠点を東北に移

した人もたくさんいます。これまで東北に関心のなかった人が震災をきっかけに東北に関わったことは、震災がつくった大きなチャンスの一つとも言えると思います。

そのチャンスをものみにして、被災地にきた優秀な人材をうまく集められているのは、より多くの情報をスピーディーに発信した地域です。今の時代、紙で情報を得るのではなく、スマホで情報を得る時代なので、SNS等のインターネット上に、「いつまでに」「こういう技術の人を」「何人くらい欲しい」という具体的な情報を発信している地域が、それに合った人材を呼び込むことに成功しています。逆に情報発信が遅れてしまった地域には人がなかなか集まらず、格差がでてしまっていることが課題だと言えます。

人材確保・定着に向け、

2 地域や企業が

取り組むべきこと

例えば、東北の沿岸部は水産業がメインの産業ですが、水産業は世間から3K（きつい、汚い、危険）の職場という認識を持たれています。しかしながら、震災後、高台に新しく工場を建て替えた企業は非常に綺麗で、手作業だったところに機械を導入し、オートメーション化している事例もあり、ある程度復興を機に1次産業の現場が改善してきていますが、まだまだ3Kのイメージを払拭できていません。

そのようななか、水産業と研修事業をセットにして、水産業の現場を知ってもらう取り組みをしている地域もあります。具体的には、小学校を宿泊施設と研修施設にリノベーションして、そこに

研修に来た人実際に漁船に乗ってもらい魚を獲ってもらい、または魚の加工を体験してもらい水産業の現場を知ってもらおうという取り組みです。このように、これからは研修等の3次産業（サービス業）と合わせてプロデュースングしていき、地域全体で仕組みを変えていくことが人材を確保するうえで必要になってきていると思います。また、この仕組みづくりにより、プロデューサー役の仕事が生まれ、大学等を卒業した方々が地域に残りやすくなるという波及効果もあります。

企業単体の取組でいうと、企業説明会に積極的に参加し、この会社に就職したら何歳でどういう人生を歩めるかを具体的に説明している企業のところには人が集まります。特に若者は、ライン作業がずっと続くだけでは興味を示さないの、幹部候補として採用す

ることを予め伝えてもいいですし、ライオンを何年かして次はバックオフィスの事務になりますとか、もしくは研究機関で研究もできます等、とにかく単純作業だけではないことも含めた将来展望を伝えることが重要です。単純作業でも地域で働きたいという中高年の人はいるので、そういった人には安心安全な職場イメージをPRしたりして、中高年の人を長く雇用している企業もあります。このように、若者向けの雇用の戦略と、地元の中高年向けの戦略を使い分けることが重要です。

また、業態を変化させていくことも大事です。例えば、私が知っている水産業の企業では、一人親方一人一艘ではなく、10人一艘の大きな漁船にして株式会社にするなどで、勤務時間を決め、週休二日休めるようにしています。さらに、独立したい人がいればノウハウ

を教えて支援する教育制度も整っているため、親が漁師じゃない人も、その企業に就職したいと集まってきています。

このように、近年、求職者の意識等が非常に流動化しているなか、しっかりと変化を見極めた採用なり、企業側が自らを変えていかないと人材を確保できない時代になってきています。

3 今後、被災地が進むべき方向

これまでボランティアの人も含め非常に多くの方が被災地に入り、海外からも支援助資やお手紙がたくさん届きました。震災から9年が経ち、復興が進んだ今、そういった方々にちゃんとお返しする時期にきていると思っています

す。

もう一度、被災地に行きたいと思っていても、なかなかきっかけがない人が世界中にたくさんいると思います。そういった方々にお礼状やイベントへの招待状等をお送りして、皆様からいただいた支援助資はこういった形で活用させていただきますというのを知っていただき、世界中に情報を発信することで、そこから次の交流、そして新たな産業につながっていくと思います。キーワードはSDGsです。やはり、経済環境社会の好循環を作るところで、ちょうど今、循環できるパーツが揃ってきたので、自治体や大学、ボランティアのキーマンの方々がしっかり回していけば、周りの小さい歯車も回り、最終的には大きい車輪が回って大きな成果に繋がっていくと思います。震災から10年目を迎えるにあたり、今年には私共も被災地を訪れ、復興の進

展を検証し、それを情報発信していくことで、被災地を再度新しい形で応援していく予定です。私共の復興ワークスは、もともと10年で役割を終えたいということで作った社団です。10年で震災前の姿まで戻し、将来的には地方創生とSDGs未来都市のようになりたいと考えており、それに向け、私共も引き続き被災地を支援していきたいと思えます。



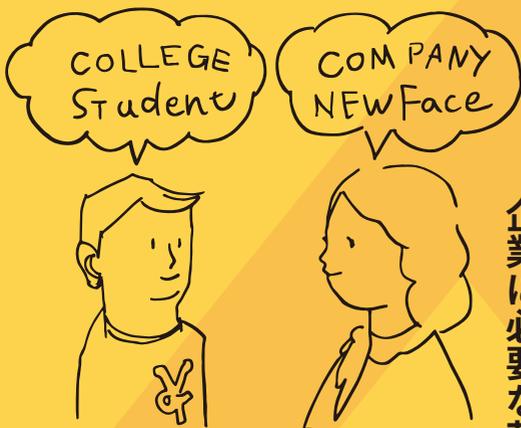
関 幸子 株式会社ローカルファースト研究所 所長 一般社団法人震災復興ワークス 理事長

三鷹市役所、財団法人まちみらい千代田にて30年間地方自治に携わる。その間、基本計画、女性行動計画、高齢者福祉計画、産業振興計画、次世代育成計画策定、ビジネス支援図書館の推進に携わる。加えて、三鷹市では中心市街地活性化法のTMOとなる株式会社まちづくり三鷹市SOHO CITY みたか構想を推進し、日本で最初の公設公営のインキュベーション「三鷹産業プラザ」等4つの施設を整備。また、秋葉原タウンマネジメント株式会社を設立し、都心のエリアマネジメントを实践。2009年10月から10年9月まで、内閣府企業再生支援機構担当室 政策企画調査官として、地域再生にも携わる。2010年10月より株式会社ローカルファースト研究所を設立。2011年3月の東日本大震災後には、一般財団法人震災復興ワークスを設立し、大槌町の事業計画書や南相馬市小高地区の再生計画、石巻市の津波復興拠点整備事業計画、中心市街地活性化基本計画の策定を支援。

CASE
01

若手リクルーター制度

若手リクルーター制度とは、若手社員が企業説明会やインターンシップの対応、面接などを担当し、就職活動を行う学生とコンタクトをとって、企業に必要な若手人材を選定する制度です。



効果 1

学生の気持ち、考えを理解できる若手社員が人材を発掘することで、会社と一緒に働きたい人材を見極めやすい。

効果 2

若手社員に学生への会社説明、インターンシップの受け入れを担当させることで、若手社員の会社への理解が深まりやすい。

株式会社十文字チキンカンパニーでは、総合職の中から毎年若手社員5名がリクルーターとして大学等を訪問し、会社の説明などを行っています。

また、インターンシップの受け入れも若手社員がリクルーターの担当になっています。リクルーター活動を通して、若手社員は、学生に会社のことを分かりやすく説明する必要があり、必然的に会社の仕組みや社会的役割、業務への理解などを深めることにつながります。

リクルーターの仕事は採用活動だけではなく、社員が入社した後も新人社員の社内での相談役も務めます。なかなか上司には相談しづらいことも、若手同士だと悩みを共有しやすい利点もあります。

株式会社十文字チキンカンパニーは、「社員と一緒に働きたいと思う人材を採用したい」との方針を掲げており、この若手リクルーター制度が有効な手段となっています。

企業について

株式会社十文字チキンカンパニーは、こだわりのブランド鶏肉と鶏肉加工品を生産している、岩手県二戸市に本社がある会社です。

人と鶏の健康に配慮した工程管理を行い、安全で高品質、おいしい鶏肉をお客様にお届けしています。

岩手県は鶏肉出荷量で全国3位。品質でも出荷量でも全国1位となることを目標に掲げています。

また、地元のスポーツ振興にも力を入れており、アイスホッケーの小中学生大会や、アームレスリング大会のスポンサーになっています。

震災当時のこと

東日本大震災では、久慈工場で働く社員に人的被害はなく、床下浸水の被害に遭いましたが、震災により退職した人はほとんどいなかったことが幸いでした。

当社の社員や施設には大きな被害は出なかったのですが、八戸市にある飼

料のコンピナートへの被害が出たり、燃料不足により輸送が止まったりしたことで、生産現場へ飼料を供給できなくなり、鶏を180万羽処分せざるを得ませんでした。

採用について

毎年、総合職の大卒を5名、工場勤務の高卒を40人〜50人程度採用し、その他に必要な応じて中途採用も行っています。また、現在200名ほどの外国人技能実習生を受け入れており、中国から9割、他はベトナムからの実習生が多いです。受け入れは、十文字社長が理事を務める「めんこい協同組合」を通じて行っています。

大卒、高卒の採用活動は若手リクルーターが中心となります。大卒は、北東北3県で開催される就職合同説明会に参加したり、大学を訪問しています。高卒は、地元高校への訪問が中心です。

人材の定着

当社では、社員のキャリア形成と働きやすい職場、社員の家族とともにある会社を目指し、次のような人材定着につながる制度を設けています。

キャリア形成に関しては、資格取得の補助を行っています。業務上必要な資格取得を推奨し、支援や資格手当を用意するとともに、合格時の報奨金制度もあります。

働きやすい職場づくりでは、社員からの提案を募る制度を設けており、その成果として、育児後に復帰祝金を送る制度ができました。

家族とともにある会社として、総合職の育児休暇取得を100%可能にすることを目指しています。また、年1回の「ファミリーデー」で社員の家族に職場を見てもらい、仕事を理解・共有できる取組も行っています。

被災地企業の皆様へ

大震災の影響により、地元貢献したい、という若者は多くなっていると感じます。そのような強い思いを持つている学生を見いだすことが大切だと思います。



話を伺う方

代表取締役社長
支援部副部長
総務人事課長

十文字保雄さん
菅原輝夫さん
徳永創さん

COMPANY
* PROFILE *

株式会社十文字チキンカンパニー

岩手県二戸市石切所字火行塚 25 番地

TEL : 0195-23-3377

FAX : 0195-22-4366

<http://www.chicken.co.jp/>

事業内容：鶏肉製品生産・販売 / 非加熱加工鶏肉製品 / 生産農場運営 / 種鶏場運営 / 孵卵場運営 / 電力発電・販売 / 有機質肥料生産・販売等



CASE
02

応募者が集まる ハローワークの求人広告

求職者と企業が出会う最初の接点が入票である場合は大変多いと思われる。

その求人票に、求職者側が本当に知りたい情報を掲載しているか精査しましょう。



効果 1

求職者が本来、求めている情報をしっかりと掲載することで、会社に対する興味を喚起することができます。

効果 2

求職者が、採用後に行う業務やキャリアアップのイメージを記載することで、ミスマッチングを減らすことにもつながります。

以前の株式会社斎藤工機がハローワークへ出す求人票の内容は、会社本位のもので、例えば仕事内容の項目には「MCオペレーター」と書くだけのあっさりしたものでした。この求人票では、なかなか応募がなかったので、ハローワークの担当者に求人票の書き方のノウハウを教えてもらいました。

ポイントは、求職者が見るのは給与などの待遇だけではなく、「募集している職種が具体的にどのような仕事なのか」や、「この会社で何年か働くと自分のキャリアと待遇がどのようなようになるか」をはっきりと記載することでした。それまで求人票に1行程度しか書かなかったのが、枠が埋まるほど詳細を記載するようになりました。その他、ハローワーク主催のセミナーで、「求職者が求人票をどのように読むのか」といった求職者目線の心理も学びました。

求人票を求職者目線で書いた結果、応募が増え、今では年間4〜5回面接できるようになりました。

企業について

株式会社斎藤工機は、多品種少量生産を得意とする金属加工会社です。

1974年に創業し、福島県川俣町に本社工場、福島市飯野町に飯野工場があります。

自動車部品や、新都市交通車両など鉄道に使用する金属パーツの製造加工や治工具の制作が主な事業です。また、材料加工から熱処理、メッキ処理までを協力企業と連携しながら行い、受託から納品まで一気通貫で可能な体制を整えています。

震災当時のこと

東日本大震災の後、川俣町では人口の流出が激しく、採用したくても人が集まらない状態でした。また、時として若年層が一斉に離職するようなこともありました。

採用について

新卒・中途ともに常に募集をしていきます。未来の会社のことを考えると、

若い人材は、ずっと採用していきたいと考えています。会社はチームワークが大事なので、新卒・中途に拘らず、人を見て採用していきたいと思っています。求人を出すのはハローワークが主で、その他に被災地域の支援を目的とした民間のネット求人サイトにも掲載しています。

以前は、求人票には事業内容を1行しか書いていませんでしたが、「どういう職種なのか」、「どのような作業を行うのか」、「何年ぐらい経てば主任になり、どのくらいの給料をもらえるのか」を具体的に書くようにしたところ、求人の応募者が増え、面接を年間4回、5回行っています。

また、お誘いがあった就活セミナーや県内の高校生向けの就職ガイダンスなどにも積極的に参加しています。

中途採用では、Fターンの（福島県が独自に、福島県へのUターン・Eターン・Jターンを総称して呼んでいるもの）の事業にも参加し、50代の方を採用しました。

人材発掘の着眼点

中途採用の場合、年齢を問わず、広く人材を求めるように心掛けています。

まずは、工場の現場スタッフを募集するのですが、即戦力を採用したいという理想はあるものの、なかなか即戦力となる方は見つけられないので、製造に関わらず、前職の経験が活かせるところが第一に考えます。

もし、採用して現場に合わなかったら事務職を勧めるなど、採用した人材が活躍の場所を探すことも大切です。

また、面接時に、「うちは厳しい会社なので、覚悟してきてください。」と必ず話します。数ヶ月で結果が出るような仕事ではないので、じっくり構えて長く頑張る覚悟を持っている人を採用したいと思います。

被災地企業の皆様へ

求人は出し続けることが大切。常に継続性が見えると、求職者にも会社の存在がインプットされやすい。掲載を止めたら一からやり直しになってしまいます。



お話を
伺った
方

代表取締役社長 齋藤典信さん

COMPANY
* PROFILE *

株式会社斎藤工機

福島県伊達郡川俣町飯坂字壁沢 7-1

TEL : 024-566-4130

FAX : 024-566-5590

<https://saitokouki.com/>

事業内容：治工具および機械部品の加工から組み立て全般（多品種、小ロット）



CASE 03

自社のブランド力向上による 企業イメージとその情報発信

良い人材を確保するには、自分たちが関わる仕事の社会的意義や、自社商品のイメージをどのように求職者に伝えるかが、採用に良い影響を及ぼします。



こだわりの自社ブランド品

効果 1

会社は、仕事をして給料を稼ぐだけの場ではなく、社会の中で意義を持った組織であることを表現することで、意識の高い良い人材に出会うことができます。

効果 2

仕事への意識を高めることができるので、社員のモチベーション向上につながります。

株式会社鮮冷では、企業理念やビジョンを分かりやすく伝えるため、メッセージや動画など、形になるものを作成し、WEBサイト等を通じて発信し、その素材は会社説明会などでも活用しています。

なお、WEBサイトには、会社が有するCAS凍結をはじめとした先進技術を取り入れた生産設備工場の様子や、FSSC2000による食品安全マネジメントシステムへの取組についても詳しく掲載しており、単なる商品の紹介だけに終わらない会社紹介を行っています。なかでも、社訓「鮮冷の覚悟」は、震災後に立ち上がり、被災地域の中で力強く復興していく決意を社内でも明確化する役目を持っています。

また、自社ブランド品をオンラインショップ「女川魚手帖」というサイトで販売していますが、商品の魅力がより伝わるよう、WEBページのデザインや製品のパッケージデザインにもこだわっています。

企業について

株式会社鮮冷は、宮城県女川町で長年サンマを中心とした鮮魚の冷蔵冷凍事業に携わってきた株式会社石森商店と、ホタテを中心とした商品の販売実績と加工の技で地域の信頼を勝ち取ってきた株式会社岡清が一つの会社となることで、それぞれの強みを活かし、世界に通用する商品を提供するために東日本大震災後に設立されました。

食の安全性を徹底的に追求し、2017年には世界で通用するFSSC2000の認証を受けました。現在は、細胞を壊さない冷凍技術「CASシステム」により、全国に新鮮な状態で刺身を供給しています。

震災当時のこと

震災当時、当社の前身となる石森商店と岡清は、避難している地元の人たちが食べ物に困っていると知り、避難所

に商品運び込みました。しかし、電気もガスも止まっていた避難所で調理できず、無駄になってしまいました。この時の歯がゆい思いから、両社が合同で加工技術を用いた商品開発を進め、現在の鮮冷の設立に至りました。

採用について

どの会社もそうだと思いますが、一人で完結する仕事ではないので、周りのメンバーとコミュニケーションをとることが大事だと思います。当社では、出身地は問わないので、地元だけでなく他の地方出身者でもやる気のある人に来ていただけたらと思っています。

女川町は水産だけではなく、たくさんの可能性を秘めた町であり、働く人それぞれが自分の力を発揮できるころだと思っております。ぜひ足を運んでほしいと思っています。

人材の定着

当社では、先輩社員から後輩社員への声掛けなど、日常的なコミュニケーションを大切にしています。

若手社員のモチベーションを高めるために、各自の力量や特性を踏まえた指導・育成に配慮しています。また、家庭の事情で休みたい社員へ配慮した勤務形態を採用するなど、様々な取組を行っています。

さらに、フォークリフトの免許など、各種免許・資格について、積極的に取得できるように支援しています。

当社は、安全な食品をお届けするために衛生管理を徹底しています。FSSC2000による食品安全マネジメントシステムを運用するチームを立ち上げ、若手社員を中心に安心安全な製品の製造について学んでもらい実践しています。

被災地企業の皆様へ

被災地の企業で働きたいという若者はたくさんいると思います。各自の特性に合わせたキャリアアップを考えて育てるといった視点も必要ではないでしょうか。



話を伺った方

品質管理室室長 内海晃一さん

COMPANY
* PROFILE *



株式会社鮮冷

宮城県牡鹿郡女川町市場通り8

TEL : 0225-25-5100

WEB: <https://www.onagawa-senrei.co.jp/>

事業内容：水産加工業



CASE
04

支援団体を積極的に活用

ハローワークなどの求人媒体の活用やホームページでの情報発信に取り組んでいても、結果が出ず、悩んでいる企業も多いのではないだろうか。そこで、求職者と被災地域の企業とのマッチングを行う支援団体の活用も考えてみましょう。

効果 1
求人票だけでは伝わらない会社の特色や、労働環境などが求職者に伝わるような資料作成、情報発信などを手伝ってもらえます。

効果 2
支援団体が会社の特性を考え、求職者の要望を踏まえたマッチングを行うことで、採用後も定着する人材を紹介してもらえます。

有限会社マルマサ近藤水産では、海苔養殖を行う際の作業チームをつくるため、新しく人を雇いたいと考えていました。しかし、一般的な方法では適した人は見つからないと考え、石巻市で求職者と水産業者のマッチングなどを行っているフィッシャーマン・ジャパンに相談しました。

フィッシャーマン・ジャパンからアドバイスをもらいながら、求人のための資料作りを行いました。求人票だけでなく、海苔養殖の仕事が分かる写真付きの取材記事もフィッシャーマン・ジャパンが運営する求人サイトへ掲載し、水産業への就職希望者を集めた職業体験や、会社訪問などの取組にも参加しました。

水産業を希望する貴重な就職希望者に、漁業の現場や会社のことを、分かりやすく知ってもらうためのサポートを受けた結果、2018年から2019年に、フィッシャーマン・ジャパンを通じて2名の採用が実現しました。



企業について

有限会社マルマサ近藤水産は、宮城県石巻市で海苔と種牡蠣（牡蠣の養殖用種苗）の養殖のほか、自社工場で海苔を製造し、出荷しています。元々は個人事業者として操業していましたが、1994年から会社組織として活動することになりました。

震災当時のこと

東日本大震災の津波により、養殖用の筏がすべて流され、海苔の製造機械も壊れてしまいました。当時は、水産業を辞めることも考えましたが、国の補助金などを活用して再開することを決意し、2011年の秋に操業を再開しました。

再開当初は、人手不足で悩んでいましたが、求職者と水産業者とのマッチングを支援しているフィッシャーマン・ジャンの力を借りて、人材の確保に成功しました。

採用について

従来の求人媒体への記事掲載だけでは、なかなか人が来ない、あるいは定着できる人材にめぐり逢えないといった悩みがありました。

フィッシャーマン・ジャンでは、担い手を探している漁業者からの依頼を受けて、求職者に提供する情報を整理し、分かりやすく発信するとともに、水産業界で働きたいと考えている人に対し、職業体験の実施や水産業者とのマッチングなどを行っているので、求人にあたってもフィッシャーマン・ジャンの担当者と綿密に打ち合わせを行い、当社にふさわしい人材を紹介してもらいました。

人材の定着

作業環境も厳しく、体力が必要な仕事ですので、真面目に物事に取り組みチームワークを発揮できる人に来てもらいたいと考えています。

未経験者が入社した際も、きちんと仕事内容を指導することが必要だと考えて対応しています。また、社員の家族の事情、例えば子供の学校行事に際しての休暇取得などに対応できるようにしています。さらに、仕事に必要な船舶免許やフォークリフト免許の取得への支援もしていきたいと考えています。

2019年に福島県の高卒の若者を採用しました。彼が、2級船舶免許を取得する際、家から試験会場までの距離が遠く、また、当時は車を所有していなかったため、私が会場まで送迎しました。制度として確立してはいませんが、資格取得を志す社員に対して、親身になってサポートしていきたいと考えています。

当社は、小さな会社なので、仕事や慣れない環境で頑張ってくれる社員に父親代わりのような役割を担っていききたいとも考えています。

被災地企業の皆様へ

求人広告の作成等、社内での対応がうまくいかないときは、外部の支援組織の力を借りることも必要。もちろん採用したからは会社に馴染んでもらう工夫や、スキルアップのための支援も必要です。



話を
伺った
方

代表取締役 近藤正昭さん

COMPANY
* PROFILE *

有限会社マルマサ近藤水産

宮城県石巻市塩富町一丁目7-26
TEL : 0225-24-0569
FAX : 0225-24-0669

事業内容：水産業（海苔養殖業）



CASE
05

インターンシップの積極的な活用

インターンシップは、企業が学生に就業体験の場や機会を提供し、そこに学生が参加することができる制度で、多くの企業で行われています。また、被災地の復興に関心がある学生も多く集まり、求職者と企業とが出会う絶好の機会となります。

求職者のなかには、農林水産業の仕事に馴染みがなく、経験したことのない人もたくさんいると思います。だからこそ、企業はインターンシップを積極的にを行い、学生に実際の仕事を体験してもらい、会社のこと、そこで働く人のことを知ってもらうことが、人材確保を行う上で重要です。

有限会社アグリードなるせも、農業大学校などのインターンを積極的に受け入れています。その結果、研修に訪れた学生が求人に応募し、多くの採用につながっています。

ただし、インターンシップは、一般の就業体験と異なります。会社側も客としてインターンを受け入れるのではなく、真剣に準備し、企業の一員として受け入れることが大切です。



効果 1

インターンシップに参加した学生が、会社の仕事内容を体験したり、会社の雰囲気を知ったりすることで、その後の求人への応募につながります。

効果 2

インターンシップでは、会社だけでなく、生活環境を含めた地域のことを知る機会にも触れるため、就職後のミスマッチによる離職低減にもつながります。

企業について

有限会社アグリードなるせは、「農地を守り、地域とともに発展する経営を目指す」を会社の基本方針に、「拓く」「挑む」「繋げる」「伝える」「癒す」を5つの経営理念に掲げています。現在146農家から管理ができなくなった100ヘクタール以上の農地を預かり、麦や米、野菜の生産・販売を行っています。また、地域の子供達を対象に農業体験等の活動も行っています。

震災当時のこと

震災直後の2011年4月から、いち早く除塩作業を行い、その年の秋には高品質な一等米を収穫しました。また、被災者の継続的な仕事を生み出すため、2015年には農産物処理加工施設「NOBICO(のびこ)」を整備し、各種小麦の製粉や米粉製造・製粉・バウムクーヘンの製造を始めました。バウ

ムクーヘンの製造については、神戸で勉強するところからスタートしました。

試行錯誤しながら自社独自の商品「のびるバウム」を開発し、直販やオンラインショップで販売しています。



インターンの積極的な受け入れ

農業は未経験者が多く、人材を募集しても集りにくいのが現状です。当社では、農業大学のインターンを積極的に受け入れており、研修に来た学生が求人に応募してくれて、採用につながる事が多くなっています。

スマート農業の取組

米作りには88の手間がかかると言われるように、効率化を図ることが難しく、そこが人材の定着につながらない要因の一つになっています。

当社では、作業を効率化するために、ICTやロボットトラクターを使うといった「スマート農業」に取り組んでいます。ドローンやヘリコプターを飛ばして害虫の防除を行ったりもしています。

農業は肉休労働で汗だく、泥まみれのイメージがありますが、スマート農業を導入してから、農業のイメージが変わってきています。求人募集を見て来てくれる方の中には、自らの機械操作に関する経験を農業でも活かせないかと思っ

被災地企業の皆様へ

6次産業化商品の製造販売やスマート農業の導入によって、従来の農業に対するイメージが変わりつつあります。被災地から新しい農業の形、新たな復興の形を伝えていきたいと思います。



話を伺った
お同方

代表取締役 安部俊郎さん
生産部長 門馬光昭さん

COMPANY
* PROFILE *

有限会社アグリードなるせ

宮城県東松島市野蒜字神吉 5 番地 1
TEL & FAX : 0225-88-3645
<https://agriead.jp/>



事業内容：農畜産物の生産、加工並びに販売に関する事業
農作業の受託に関する事業 他

CASE
06

働きやすさ
職場の雰囲気のアピール

求職者の中には、給与面や福利厚生面だけでなく、その企業が自分にとって働きやすい環境なのか、という視点で企業訪問をしている人もいます。職場の雰囲気を見直すことで、採用につながるかもしれません。



効果
1

職場の雰囲気が良い会社は、会社見学や職場体験の際に、求職者が「この職場で働きたい」と思うきっかけとなります。

効果
2

経営者自らが社員とのコミュニケーションを積極的に図ることは、社員と経営者の考えのベクトルを合わせ、社内に一体感を作ります。

アンフイニ株式会社では、毎週月曜の朝礼で、社長自ら会社の方向性や、社会的役割を社員に話すことが恒例になっています。社員全員が担当している仕事の重要性を再認識し、仕事にプライドを持って働き続けられるようにしています。

朝礼での社長の講話によって会社全体に、やる気あふれる前向きな環境を作り出すことができ、社内の職場環境が改善しました。

また、前向きで明るい職場環境になったことで、誰からともなくお互いに挨拶や声掛けをするようになり、社員同士はもちろんのこと、訪問客にも全社員が元気に挨拶するようになりました。

会社見学の際、社員からの元気な挨拶を受けたことが入社を決めた理由の一つと話す若手社員もあり、社内の雰囲気を改善することは、目に見える効果を発揮します。

企業について

アンフィニ株式会社は、再生可能エネルギーの普及に向けた事業を展開している自然エネルギーの総合商社です。2017年に福島県楡葉町に国内最大級の太陽光パネル工場を設立し、太陽電池モジュールを作っています。2020年は「防災元年」というスロガンを掲げ、災害対策や緊急時のインフラ充実にも貢献できるように取り組んでいます。

震災当時のこと

社長が大阪出身でもあり、阪神大震災で被災した経験により、東日本震災に際し、被災地での企業支援を形にできないかと考えました。そこで、原発被災地に再生可能エネルギー事業を通じた復興支援を形にすることが、我々に与えられた使命であると強く考え、楡葉町に国内最大級の太陽光パネル

工場を設立しました。雇用創出を通して、地域の活性化に貢献することを目指し、福島工場の社員として福島県民を雇用していく方針です。

採用について

ハローワークや地元の行政機関などを活用して募集をしています。福島県富岡町の高校生を対象とした会社説明会への参加や、楡葉町での就活イベントなどで、会社の紹介・アピールをしています。

特に知識や経験は必要としませんが、真面目に働くことのできる人に来てもらいたいです。福島県内には、関西地方からも多くの企業が進出してきています。このような他県から来た企業とも力を合わせて、東北地方を盛り上げていきたいと考えています。

人材の定着

当社のような工場での業務は流れ作業が多いから、仕事の全体像が見えにくいことから、自分の作業の重要性が分からないこともあるかもしれません。そこで当社は、全社員が再生可能エネルギーの重要性を意識し、仕事のプライドを持てるようにしています。

その取組の一つとして、毎週月曜の朝礼では、全支店（東京、大阪、福島）に社長が直接自らの考えを伝え、社員との意識のベクトルを合わせることを重視しています。社員との意識のベクトルの共有こそ、優秀な人材の定着につながるのではないのでしょうか。

被災地企業の皆様へ

自らの会社が「楽しい職場」、「夢のある職場」、「働いていて意味のある職場」を提供するということを心掛け、社員に伝える努力をすることも、経営者の使命だと思っています。



話を
お伺
した
方

代表取締役社長 宮崎健治さん
製造部製造課課長 木村太亮さん

COMPANY
* PROFILE *

アンフィニ株式会社

本社 大阪府大阪市浪速区湊町1丁目4番38号
TEL: 06-6646-3330 FAX: 06-6646-3310
福島工場 福島県双葉郡楡葉町下繁岡北谷地16番地
TEL: 0240-26-0888 FAX: 0240-26-1888
<https://infinigroup.co.jp/>



事業内容：自然エネルギー事業

CASE
07

口コミが信頼のある採用の近道

求人や転職に関する情報が氾濫している時代。求職者は企業で働くことに対して、確かな情報を集めています。そのなかで、実際に働いている社員や、その家族・知人からの口コミこそ採用につながる最強のツールです。



効果 1

口コミ情報によって、求職者が社内の情報を事前に詳しく知ること、求職者と企業とのミスマッチの減少を期待でき、入社後の人材定着にもつながります。

効果 2

口コミ情報は、自社に興味や関心のある方や、一緒に事業に携わりたいという方ともつながる機会を作り、社外人脈の構築が期待できます。

事例紹介で取り上げる株式会社デ・リーフデ北上（宮城県石巻市）や、有限会社すがた（岩手県宮古市）、富岡ホテル（福島県富岡町）だけでなく、今回取材を行った企業の多くで、社員やその家族、知人の口コミから採用につながったの話がなされています。

企業の採用や情報発信の仕事は、採用担当や広報だけの役割でなく、社員一人ひとりが会社の雰囲気や、やりがいについて自由に発信できる環境を作り、会社全体で取り組むことが有効です。

社員が自社に好感を持ち、仕事や職場に誇りを持って働いている会社では、社員自らが自然と口コミで情報発信をしています。

また、SNSを活用する人が増えているなか、前向きで積極的な情報発信をする人材が社内にいることで、職場環境のイメージが良い方向に拡散し、ひいては企業イメージを向上させることにつながります。

企業について

株式会社デ・リーフデ北上は、再生可能エネルギーを活用したトマトとパブリカの一貫生産と販売を行っています。「デ・リーフデ」とはオランダ語で「慈愛」のことを指し、「愛ある強い農業を通して人々の心を豊かにし、健康で笑顔あふれる社会を築こう」をコンセプトに事業を進めています。

震災当時のこと

当社は、津波被害を受けた地域に工場があります。田んぼが多い地域でしたが、震災前の田んぼの姿に戻すには塩害の懸念があったこと、農業就労者の減少も著しかったことから、東京の農業大学の協力も得て、最先端の農業を展開しているオランダ型の施設園芸に着目し、今の会社を設立しました。私は元々、会計事務所で働いており、震災前から社長と関わりがありました。

た。震災によって、新しい産業を興そうと考えられていた社長と二人三脚で会社設立に至りましたが、当時は社長も私も農業の経験がなく、非常に苦勞しました。

採用について

園芸工場が完成するまでの期間は、会社設立に協力いただいた農業大学から人材を採用しました。この方はトマト栽培のグロアー（栽培責任者）として現在活躍しています。現在40名以上の地元の方を採用していますが、今後は、地域を限定せずに広く人材を確保していきたいと考えています。

採用にあたっては、社員やその家族が口コミで知人等に当社のことを伝え、口コミが応募者を集める形が続いており、今は困っていません。社員が当社の良さを伝え、その口コミが採用の一番の近道となっています。

人材の定着

社員の年齢構成はバラバラですが、最先端の農業技術を導入していることもあり、体力に自信のない高齢の社員でも難なく業務を行うことができま。具体的には、高品質なトマト・パブリカを安定的に栽培するために、ICTを活用して、作物の品質に影響を及ぼす生育環境・生育状況等の多様なデータを収集し、より高度な制御方法、栽培最適条件の実用につなげていきます。さらに、社員の作業の均質化・最適化と効率的な作業管理を支援するため、タブレットで作業進捗をデータ化・見える化して労務管理の手間を省略するとともに、誰でも簡単に最適な作業が可能となるようなシステムを導入しています。

被災地企業の皆様へ

社内イベントには社員だけでなく、その家族にも参加してもらい、家族ぐるみの付き合いを行っています。そのことで、信頼ある口コミが人を呼び込み、採用につながります。



話を
伺った
方

総務部部長 阿部淳一さん

COMPANY
* PROFILE *

株式会社デ・リーフデ北上

宮城県石巻市北上町橋浦北釜谷崎 226

TEL : 0225-67-2046

FAX : 0225-25-7047

<http://de-liefde.co.jp/>

事業内容：再生可能なエネルギーを使用したトマトとパブリカの一貫生産と販売





お話を
伺った
方

代表取締役社長
渡辺 史さん

富岡ホテル

福島県双葉郡富岡町大字仏浜字釜田122-6

TEL : 0240-22-1180

FAX : 0240-22-1182

<https://tomiokahotel.jp/>

事業内容：宿泊業



企業について

富岡ホテルは、東日本大震災で被災した富岡駅前に2017年にオープンしました。

富岡町に宿泊施設が足りないために地域産業の復興が危ぶまれた状況を見た地元の人たちが集まり、共同で設立しました。

現在は、仕事で富岡町を訪れる方や、地元の方々など誰からも愛されるアットホームな宿を目指し、富岡の拠点となるように運営をしています。

採用について

採用にあたっては、人材サービスの募集等も活用していますが、社員の多くは、口コミや知り合いの紹介で採用しています。人材確保で気を付けていることとして、フロントやレストランな

どの職種に適しているかよりも、やる気があるかどうかで採用するか決めていきます。

新しいことにチャレンジできる職場環境づくり

震災後、一からスタートした会社なので、社員みんなで色々な事にチャレンジしていける職場にしたいと思います。役員だけで決めるのではなく、若い社員が色々な意見やアイデアを出していける職場づくりを進めています。食事のバイキングにアイスクリームを取り入れたり、昼食を食べたい団体に弁当を提供したりするなど、若い社員が企画したアイデアがいくつも実現しています。

有限会社すがた

岩手県宮古市藤原3-4-11

TEL : 0193-71-2205

FAX : 0193-89-1550

<http://sugata-ikasenbei.com/>

事業内容：いかせんべいの製造・卸・小売業



企業について

有限会社すがたは、1981年に創業し、約40年にわたり岩手県宮古市でいかせんべいの製造・販売を行っている会社です。社員は正社員5名、パート社員6名の11名で全員が女性。社員の多くは震災後の採用です。

震災直後は20名くらいの社員がいましたが、福利厚生や給料の面などで他に条件の良い会社もあったので、長く続かない人もいました。

最近になって現在働いてくれている従業員を中心に、雇用が安定してきました。

採用について

地元の高校の就職担当の先生と直接お話をし、学生を紹介してもらったり、所属している業界団体等の社長同士で

代表取締役
菅田正徳さん

お話を
伺った
方



相談して、人材を紹介してもらったりして採用に努めています。企業自らが募集を出し、足で稼いでいかないと、なかなか人材確保が難しい時代です。特に生活利便性が悪い被災地ではとりわけ難しく、ノーマルな職場でないと職場環境のPRに努めています。

伝統ある企業を地域の皆さんで引き継いでほしい

伝統的な商品づくりを行っていることに自信を持って、ずっと地域で愛されるよう、150周年も視野に入れながら長く続けていきたいです。

求職者へは、100年以上続く良いものを作っていると自信を持って言える会社であること、モノづくりの素晴らしさを働きながら体験できる仕事であることを伝えていきたいと思っています。

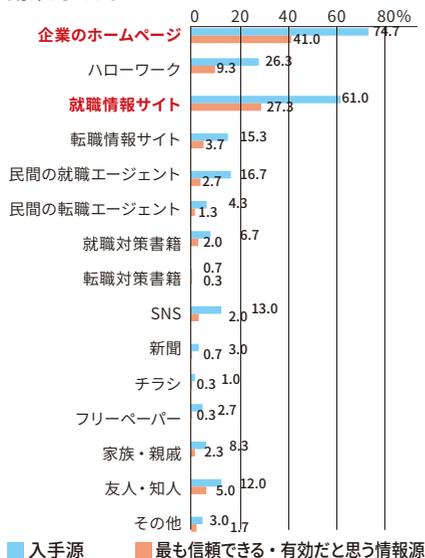
被災三県（岩手県・宮城県・福島県）への就職を希望する新卒予定者に対するアンケート

令和2年2月に被災三県での就職を希望している新卒予定者（高校生・大学生・大学院生・専門学生等）※に対して、アンケート調査を行いました。被災三県での就職に対する考え方について見てみましょう。

※被災三県への就職を希望する学生 各100サンプル 合計300サンプル

就職に関する情報の入手源

企業 HP の就職情報を充実させるとともに、就職情報サイトから自社 HP へ誘導することが効果的です。



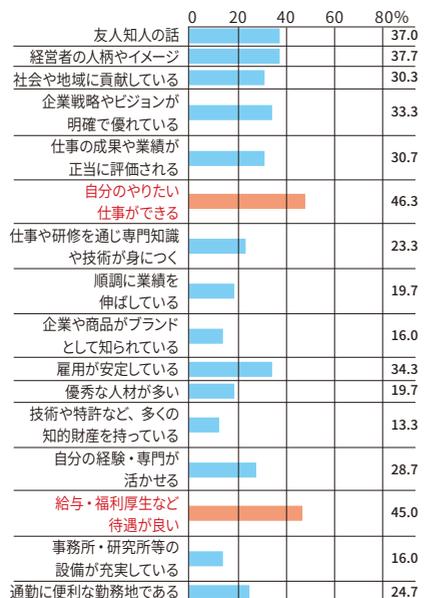
就職先の企業について知りたいこと

採用情報を掲載する際、以下の内容をおさえて情報発信しましょう。



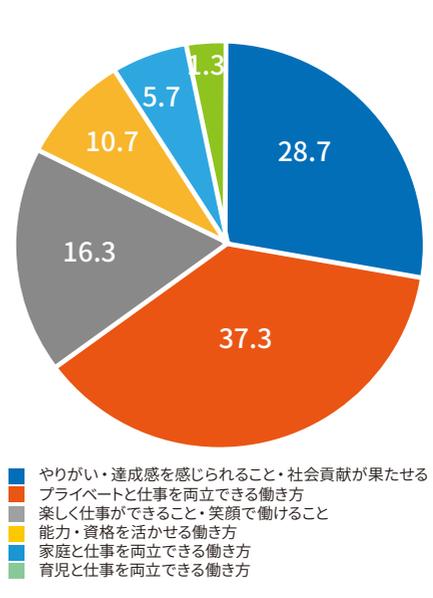
就職先を選ぶ際に重視すること

就職先を選ぶ際、以下のことを重視しているので、仕事の内容に留意して会社の魅力を伝えていきましょう。



希望する「自分らしい働き方」

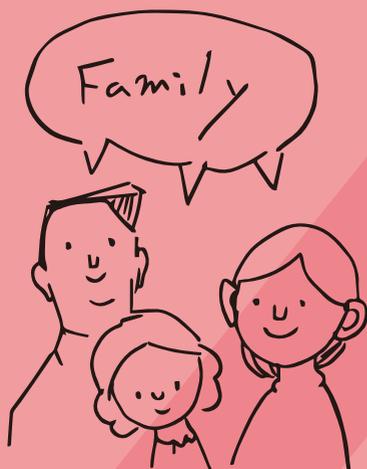
プライベートと仕事を両立できる働き方や、やりがい・達成感を感じられること・社会貢献が果たせることを重視しています。



CASE
08

社員の家族への配慮や交流

両親や知人が近くにいることを理由に、地元で働くことを選ぶ方が被災地には多くいます。そのような方は、個人との雇用関係のみならず、家族ぐるみでの交流や、家族に対する配慮・対応が手厚い企業を選ぶ傾向があります。



効果 1

社員の家族を大切にすることで、社員の就業意欲の向上と定着につながります。

効果 2

社員の家族の事情等に配慮した勤務形態を整備していくことで、働きやすい、風通しの良い会社として地域や社員から愛されます。

株式会社渡辺サービスセンターは、社員やその家族と、本当の家族のように接することを大切にしています。

設立から50年にわたり地域に根差し、社員の家族を大切にしてきたことで、親子2代にわたり当社で働いている社員も増え、その想いに結果がついてきていると思います。

家族とのコミュニケーションが仕事への好影響と人材の定着につながると考えており、いくつもの大小様々な取組を行っています。例えば、自社農場「渡辺サービスセンターファーム」で社員の家族を交えた交流イベントを開催し、社員と会社間が交流しながら良い関係を構築しています。また、ノー残業デーの設置や、社員の家庭事情に配慮した勤務形態を整備したことで、社員やその家族に喜ばれています。

これらの取組は、「企業は人なり」という企業理念に沿ったもので、人を大切に育てる気持が人材確保、そして人材定着につながっています。

企業について

株式会社渡辺サービスセンターは、1971年に設立した会社で、地域を支える総合建設会社として、宮城県岩沼市で公共事業や一般住宅の新築等を行っています。近年は、環境問題にも着目し、2015年に新たに環境事業部を立ち上げました。このような歩みを経て、2017年に経済産業省より「地域未来牽引企業」に選定されました。

震災当時のこと

震災当時は、津波の被害がなかった市内中心部に事務所を設けていたのですが、岩沼市で震災関連の事業に携わるなかで、「津波被害のあった沿岸部に会社を置き、地域と一緒に復興しよう」と思い、事務所を移転しました。そのような姿勢が評価されたのか、事業に協力したいと求人に応募してくれる人

が増えました。震災で職を失った人、Uターンの人など、当社に入りたいと自ら来てくれた人材の多くが、現在主力になって会社を支えてくれています。

採用について

人材を募集する際は、ハローワークや大学・専門学校に求人を出しているほか、地域での就職説明会にブースを出しています。一番効果的なのが、大学の教授からの紹介で、会社と学生の双方のことを分かってくれているため、信頼があり安心して採用できます。

また、採用した女性に管理職として頑張ってもらったり、女性が働きやすい環境整備にも努めたりしており、宮城県から「女性のチカラを活かす企業」の認証を受けています。

人材の定着

社員の誕生日には、ケーキを届けたり、社員の子供の節目の時には贈り物をしたりしています。家族あつてこそ社員なので、ファミリーをとっても大事にしています。ささやかな取組かもしれませんが、会社の和気あいあいとしたムードを作るのに役立ちます。

第3水曜日はノー残業デーです。社員が早く自宅に帰り、家族との時間を大切にもらいたいと考えています。

さらに、社員の国家資格取得の際は試験対策講習の受講料や受験料を全額会社が負担（但し一回目まで）をして、資格取得の後押しをしています。尚、建設業務に必要な免許・技能講習等に関しては必要に応じて会社が講習料負担をし、サポートしております。

被災地企業の皆様へ

当社は、「企業は人なり」という企業理念を大切にしています。人を育てる気持ちをお話を伺った方



お話を伺った方

代表取締役 渡邊大作さん

COMPANY * PROFILE *

株式会社渡辺サービスセンター

宮城県岩沼市下野郷字新拓 170 番地 1

TEL : 0223-22-1505

FAX : 0223-22-1506

<http://www.w-sc.co.jp/>

事業内容：建設工事、建築設計、造園工事、環境事業、不動産取引



CASE
09

ITの導入による効率化

企業実務のなかには、書類作成業務をはじめ、労務管理や生産管理、発注業務等の事務的な業務が多々あります。ここにITを導入し、省力化を図れば、事務方の職員はもろろんのこと、現場のスタッフの負担も軽減することができます。



効果 1

現場・事務方とも些末な業務を省力化し、仕事の効率アップにつなげ、時短や休暇の取得を可能にします。

効果 2

共用できる書類などをデータベース化することで、社内のデジタル資産、書類などを一元化し効率的に社員同士で共有できます。

株式会社ヤマウチでは、クラウドサービス「Kintone」を導入し、顧客リストやメール履歴、顧客のクレーム等を蓄積し、社員全員が閲覧できるようにしています。それによって、社内のペーパーレス化も実現できました。

導入のきっかけは、震災前に積み上げてきた11万人にも及ぶ大切な顧客リストを失ってしまったからです。

今後、もし何かあった時でも、会社の大切な情報を安全に保存し活用できるようにするために、クラウドサービスの導入に踏み切りました。

通販事業や法人との契約など、様々な場面でクラウドサービスを活用することで社員の負担は大きく削減されました。その結果、繁忙期以外は週休二日制（残業なし）を実現できました。

企業について

株式会社ヤマウチは、宮城県南三陸町で60年以上続く地域密着の鮮魚店です。地域資源を守ることを経営理念とし、地元南三陸産を中心とした海産物の販売等を行っています。近年、インターネット店舗を始め、全国のお客様に新鮮な地場の海産物の提供を実現しています。

震災当時のこと

大津波により会社家屋のすべてを失い、ゼロからの再出発となりましたが、初めて気づいたことがあります。それは、笑顔で復興へ向かう南三陸町民の力強さでした。

2011年8月、高台に店舗を再建し、買い物物が満足にできない被災者のために鮮魚のほか、精肉や日配品も販売していました。震災前、働いてくれていた社員も約半分以上が戻ってきてくれ、様々な復興の取組を展開していきなかつたのですが、原材料の入手や人手の不足に悩まされました。

採用について

採用にあたっては、ハローワークや自社のホームページ等で求人情報を掲載しているほか、地元の高校等へ求人情報を出し、「地元で働きたい」という思いのある方を積極的に採用しています。

一番効果が高いのは「リファラル（縁故・口コミ）採用」で、現在雇用している社員の多くがリファラル採用です。会社の理念や魅力、働き方等を理解している社員が紹介することで、それに共感してくれる方が徐々に増えていきます。また、新卒・中途問わず、想いを共感してくれる方を採用しており、近隣の特別支援学校を卒業する方も採用する予定です。

人材の定着

震災後3〜4年経過した頃から、人材確保・定着の難しさや社員の高齢化に直面したことから、様々な人材定着の取組に着手しました。1つ目は、会

社のビジョンを明確にし、社員に共感してもらうこと。2つ目は、変形労働制を導入し、部署に合った働き方を実現すること。3つ目は、ITによる効率化です。

しかし、このような取組だけでは、社員の満足度を上げることができませんでした。そこで、社員研修を実施したり、商品開発部を立ち上げ、チャレンジできる、そしてクリエイティブな仕事ができる機会を整えたりすることで、社員の満足度の向上に寄与しました。

これからも「田舎でもクリエイティブに！」をモットーに、更に飛躍していくために、社員が働きやすい環境を作り、やりがい・満足度を高めていくための改革を進めていきたいと考えています。

被災地企業の皆様へ

福利厚生を手厚くすることは、社員の不満解消にはつながりますが、満足度の向上にはつながりません。社員の満足度を高めることができる取組が会社の魅力アップにもつながります。



話を
伺った
方

取締役 山内淳平さん

COMPANY * PROFILE *

株式会社ヤマウチ

宮城県本吉郡南三陸町志津川字御前下 20-6

TEL : 0226-46-4976

FAX : 0226-46-6665

<https://www.yamauchi-f.com/>

業務内容：地元南三陸産を中心とした海産物の販売、水産加工品製造販売、酒類販売



CASE
10

地域とともに歩む

地元の企業でないからこそ被災地の復興でできることがある。
地元の企業だからこそ被災地の復興でできることがある。
いずれも地域とともに歩む姿が、求職者の心を惹きつけます。



効果 1

地域とともに歩む姿が地域の共感を呼び、ともに活動する人材の確保につながります。

効果 2

地域とともに歩む姿を全国に、世界に情報発信することで、被災地域外から人を呼び込むことにつながります。

被災地の復興にあたっては、地元企業だけでなく、日本国内、そして海外からも多くの企業が応援に入り、地域の再生と活性化に携わっています。

大阪に本社を置くコドモエナジー株式会社は、被災地の復興を支えたいと震災後に被災地に拠点を構えた企業の一つですが、進出後、人材確保が困難な局面を迎えます。

しかし、これら企業の被災地の復興を支えたいという思いや活動、地域とともに歩む姿勢が、地域住民や、県外の人々の共感を呼び、「この会社で復興につながる仕事をしたい」という意欲ある人材の確保につながりました。

このような事例は、震災後に被災地に進出してきた企業に限った話ではありません。地元の企業だからこそ、被災地の人々とともに歩む姿が、地域の人々の目に触れ、その会社に就職したいとの声につながっているケースも多々見られます。地域とともに歩むことは、地域とのつながりや共感の輪づくり、ひいては、会社を応援してくれる人、一緒に活動してくれる人材の確保へとつながってきます。

企業について

コドモエナジー株式会社は、大阪に本社を置き、福島県川内村では蓄光・蛍光建材を製造している会社です。製造している「ルノウエア」は、他に類を見ないトップクラスの高輝度性能を備えている蓄光材であり、災害時に避難経路を示すサイン等に使用されています。また、全社を挙げて、川内村の地域づくりを応援しており、産業や雇用の創出だけでなく、古民家の再生など数々の復興プロジェクトを展開しています。

川内村進出のきっかけ

2012年2月に「ルノウエア」が、第4回ものづくり日本大賞の内閣総理大臣賞を受賞した後、経済産業省から「安全をテーマにするルノウエアの生産は福島で!」とのお声をいただきました。放射線の不安はありましたが、グループ会社全体で福島を支えたいという想いから、2012年4月に社長で

ある私自ら川内村役場を訪れて進出意向を表明したのがきっかけで、川内村に拠点を構えることになりました。

地域とともに歩む

川内村は原発事故により、多くの被災者が、先祖代々から受け継ぎ、生まれ育った地を離れることを余儀なくされました。避難区域見直しを受け、いち早く「帰村宣言」を行った川内村は、ふるさとで再び暮らすために、復興に全力で取り組んでいました。当社も川内村とともに復興に歩む、そして、当社の取組を通じて、「川内村をデザインする」という思いで活動を続けました。川内村をデザインするとは、地域がどのようになっていくかというビジョンを掲げることです。ビジョンを実現する事業として、古民家の地域交流拠点としての再生や人が集まるオシャレなカフェの outlet・経営に取り組んでおります。これにより、地元愛の強い若者が地域に帰ってきて、工場で働いてくれるようになりました。

人材の定着

小さな地域のなかで、それぞれの会社バラバラに人材を確保しようとする、人の取り合いになってしまいません。震災前に住んでいた人たちが帰ってくるのが難しい地域でもあるので、新しい人にこの村に来てもらい、地域を再生していくという考え方が必要だと思えます。

全国から人を集めるには、より一層被災地の復興状況を情報発信することが大切です。自らメディアを通じて、川内村の復興について情報発信を行っているほか、地域に関心がある人が、泊まつたり住むところがないところが問題となっているため、工場の横に宿泊施設を作りました。大学生のゼミ合宿などで利用してもらい、地域の人と交流することで川内村の良いところを知ってもらえるような活動も行っています。

被災地企業の皆様へ

震災後に県外からきた企業や働いている人を集めて、福島県で働く理由や意義について共有し、その内容を県外に発信していくような活動を今後やってみたいです。



お話を伺った方

代表取締役 岩本泰典さん

COMPANY
* PROFILE *

コドモエナジー株式会社

本社：大阪府大阪市旭区赤川 4-2-16
TEL：06-6923-0005 FAX：06-6923-0505
川内第一工場：福島県双葉郡川内村大字下川内字砂田 334
TEL：0240-23-6777 FAX：0240-23-6776

<http://www.codomo-e.co.jp/>

事業内容：蓄光・蛍光建材の製造、販売



CASE 11

働きやすい環境づくり

職場環境を経営者目線で改善することが多いと思います
が、社員にとって本当に良い改善でしょうか？

社員からのボトムアップ型の職場改善活動を取り入れる
ことで、社員の意識を含め大きな改善が期待されます。



効果 1

社員の意見を採用する環境を醸成すること
で、社内での人間関係の潤滑化が図られ、定
着率が向上します。

効果 2

社員の会社活動への参加意識が高まること
で、積極的な改善活動を通して、生産性の向
上も期待できます。

アルファ電子株式会社は、女性の社員数が7割を超えています。以前は男性の経営者・管理職陣からのトップダウン型の経営でしたが、現在の専務取締役の樽川さん（女性）が経営に参画した頃から、職場環境の改善に取り組みました。

まず、「トイレの神様」と名付けたチームを女性社員主体で結成し、トイレの環境改善に取り組みました。全社員にアンケートを取るなど、社員からの意見を重要視し、和式主体のトイレから洋式主体のゆつくりくつろげるトイレにリフォームしました。

また、精密機器を扱う工場内では、飲料水等を持ち込むことができません。そこで、社員からの要望で休憩室に給茶機を設置し、そこでお茶や水を飲むことができるようになりました。

このような取組により、職場環境が少しずつ改善した結果、社員の定着率が大きく改善することにもつながりました。

企業について

アルファ電子株式会社は、医療機器や電子機器の開発・試作・組立て・検査・梱包出荷業務請負など、メーカーの要求に応じ、臨機応変に対応する総合サービス会社です。社員は170名おり、本社工場に至っては7割以上が女性社員です。現在は、エネルギー分野、ヘル

スケア分野、EOT、自動車関連を合わせた「EHA」と呼ばれる成長分野ビジネスに注力し、受託製造会社からヘルスケア分野の自社製品を製造できるまでになりました。

震災当時のこと

福島県天栄村の本社工場の天井がすべて崩壊するほどの多大な被害に遭いましたが、近隣会社の協力のもと、11日間で工場を復旧し、受託生産業務を再開することができました。震災後、明らかに離職率が上がったことはありません

でしたが、福島県の会社であるという理由で大手2社から取引を打ち切られてしまいました。

その対策として、栃木県に事業所を開設することで、風評被害を乗り切ることができました。栃木事業所は2019年8月をもってその役割を終えました。

採用について

新卒者・中途人材・主婦層それぞれ均等に注力しています。新卒は高卒者が中心で、学校を訪問したり、高校生の工場見学やインターンシップの受け入れを積極的に رفتりしています。高校の就職担当の先生とのコミュニケーションを密にとることで、良い人材を紹介してもらえるようになりました。

中途採用はハローワークが中心ですが、現在勤務している社員からの紹介が多いです。やはり信頼のおける人からの紹介は安心感があります。会社の良

いところも悪いところも知ったうえで入社してもらえるので、安定して長く働いてもらえる場合が多いです。

定着・その他の取組

ほかに、経営者による全社員との面談を年1回行い、色々な意見や考えを引き出すようにしています。

また、若手社員の会社での悩みなどを改善するために、「お兄ちゃん・お姉ちゃん制度」という取組をしています。新入社員1名につき、他部署の2年目以上の若手社員を1名つけて相談相手になってもらうています。同じ部署だと言えないことも他部署のちょっと年上の先輩なら心を開いて話しやすいと思いますし、聞く側の先輩社員もつい最近まで新入社員だったので、悩みが理解しやすく、良い相談相手になれるようです。

被災地企業の皆様へ

採用に目を向ける前に、まずは就業環境を改善し、社員を大切にすることが重要だと思います。社員が幸せでなかったら、誰も入社しようとは思わないのではないのでしょうか。



話を
伺った
方

専務取締役 管理部長
樽川千香子さん

COMPANY
* PROFILE *

アルファ電子株式会社

福島県岩瀬郡天栄村大字飯豊字向原60-2

TEL : 0248-83-2139 FAX : 0248-83-2330

<https://www.alpha-d.com/>

事業内容：医療機器、電子機器、開発設計、部品関連からの一貫生産対応/電気機器完成品組立/各種生産組立自動機、治工具製作/海外生産品の品質保証・出荷業務/電子部品組立・梱包出荷業務請負 他



CASE
12

技能向上、キャリアアップへの支援

社員の技能向上、キャリアアップを支援することは、業務の効率化が図られるだけではありません。スキルアップした社員に自信がただけでなく、応援してくれる上司や会社への信頼感も生まれます。



効果 1

技能向上を支援することで、スキルアップした社員の自己肯定感が高まり、それを支援してくれた先輩・会社への感謝・愛着が生まれ、定着率が向上します。

効果 2

キャリアプランを社員と上司が共有することにより、社員の業務に対する目的意識が向上するとともに、上司への信頼感が生まれます。

キャリアアップへの支援は、ここで紹介する4つの企業で積極的に行われています。

株式会社菊池技研コンサルタントでは、資格取得時の奨励金給付を行っているほか、既に資格を習得した先輩社員が後輩の指導にあたるといった技術向上の支援を行っています。

株式会社舞台ファームでは、複数のキャリアコースを設定し、段階別に獲得する要素を設定することで、社員が望むそれぞれのキャリアでの成長を後押ししています。

みやこじスイーツゆいは、人材育成に関する国や県の支援事業を上手に活用して、専門家の指導を受けることにより、情報発信や接客サービススキルを向上させました。

三陸鉄道株式会社では、業務を遂行するうえで必要な資格について、入社後に取得できるように支援することで、採用できる人材の幅を広げたほか、入社後のスキルアップの支援等を充実させることで、人材育成・定着を図っています。

企業について

株式会社菊池技研コンサルタントは、公共事業における測量や地質調査から設計まで手掛ける建設コンサルタント会社です。現在88名が在籍し、高い技術力と地域密着をモットーに、インフラ整備はもちろん、震災や自然災害からの復旧・復興など、地域づくりの仕事に取り組んでいます。

震災当時のこと

震災により、社屋の1階部分がほぼ水没し、多くの測量機材等が被害に遭いました。しかし、岩手県から復旧への協力要請もあり、社員一丸となり社屋からの瓦礫の撤去や機材の洗浄等を行い、早期に業務を再開しました。その後は、地域の復興に向け、各地の災害調査や崩落現場の測量、インフラの再整備等に奔走しました。

採用について

以前は、土木系の大学等へ求人案内を出していましたが、近年、土木を志

す若者が減少しており、将来的な人材不足や技術継承を考え、土木系以外の分野へも求人案内を出しました。求人対象の幅を広げた結果、実際に法律系専門学校の卒業生の採用につながりました。専門知識はあるに越したことはありませんが、当人の素質や向上心が重要であると感じています。

「若手の会」の設立

若手の技術者不足や技術継承という問題を抱える建設コンサルタント業界ですが、当社では逆境だからこそ「若手」が自ら考えて行動しようという思いで「菊池技研若手の会」を立ち上げました。建設コンサルタントをあこがれの職業にすることを目指し、会社紹介イベントや他社との交流会の企画・運営を行い、地域行事へも積極的に参加しています。また、社内でも「若手の会」主催の勉強会や社長との意見交換会、挨拶運動などの活動を行っています。

こうした活動を通して、次世代を担う若者にとって、魅力ある会社づくりにつながっていきたくないと考えています。

人材の定着

設計業務の習得は時間が掛かるため、長期を見据えた人材育成が必要となります。そのため、資格取得時の奨励金給付を行っているほか、既に資格を習得した先輩社員が後輩の指導にあたるといった技術向上の支援を行っています。また、「若手の会」での勉強会において、他部署の社員間での情報交換やコミュニケーションが行える場が生まれ、社員が互いに学び、仕事への意欲を高める機会にもつながっています。

業界のイメージとして、女性が活躍しづらい、子育てをしにくいと思われるがちですが、誰でも長期的なキャリアプランが描けるような支援を行うことで、「ユースエール」、「いわて女性活躍」といった認定を取得しました。

被災地企業の皆様へ

地域の暮らしを守るうえで、建設業は必要な存在であることを若者に伝え、未来の担い手になってもらいたい。Uターンしたくなる「この地域だからこそ暮らしたい」と思える地域に「一緒にいきましょ」。



話を
お伺
の方

代表取締役 菊池透さん
地質課主任(「菊池技研若手の会」会長) 紺野健一さん

COMPANY
* PROFILE *

株式会社 菊池技研コンサルタント

岩手県大船渡市赤崎町字石橋前6番地8
TEL : 0192-27-0835
FAX : 0192-27-0836
HP : <http://www.k-giken.co.jp/>



事業内容:総合建設コンサルタント(道路、河川、砂防、土木構造物、敷地造成等の測量・設計・地質・補償業務)



被災地企業の皆様へ 地元の方と連携しながら、「産業を新しく興す」ことを目指して地域一丸となって取り組んでいきましょう。



企業について

株式会社舞台ファームは、仙台市で代々続く農家の15代目が起業した農業会社です。「赤ちゃんが食べても安全で安心できる野菜・お米をつくる」ことを目指し、大手企業とも提携しながら、消費者に安定して商品を提供するために安定的なサプライチェーンを構築しています。

震災当時のこと

震災時の津波により、保有する農地が被害に遭い、また備蓄した米が流出するなど、今後の見通しが立たないほど経営的な大打撃を受けましたが、炊き出しなどを行い、地域を支援しました。一時は数億円の債務超過になりましたが、色々な方から支援を頂き、2015年に債務超過を脱出しました。

グリーンカラーの育成

農業者を母体とする当社独自のサプライチェーンを構築していくなかで、最終消費者以外にも、生産者、二次産業者、市場・卸売、市町村、金融機関、提携工場、提携農場等、連携先がどんどん増えました。そのため、農業を中心とした取組を幅広く様々な分野で実行できる「農業商社」として力をつけていき、関連する皆さまが笑顔になれるよう、「日本農業の課題解決」に取り組んでいきたいと考えています。

特に、人材育成に力を入れています。従来の肉体労働を基本とした「ブルーカラー」的な側面に加えて、マーケティングや営業、経営的な部分まで対応できる「ホワイトカラー」の側面を兼ね備える人材を「グリーンカラー（農業経営者人材）」と呼び、育成に励んでいます。

人材育成の仕組みの確立

農業の技術を極めたい、工場管理技術を高めたい、将来は独立して自分の会社を経営したい、当社で経営を行いたい等、社員それぞれの夢を叶える「ブラットフォーム（舞台）」であることを目指しています。

「農業人材」、「工場人材」、「コンサルティング人材」、「管理部門人材」と、社員が望むそれぞれのキャリアでの成長を後押しすることも、独立やグループ会社での起業を望む社員にも、様々な支援を行っています。例えば、「農業人材」は米と野菜の双方の栽培・生育に携わり、農業の技術を身につけるだけでなく、数値管理や経営管理などの経験を積み、先述のグリーンカラー人材（農業経営者）へ成長していくことを後押しします。

COMPANY * PROFILE *

株式会社舞台ファーム

仙台市若林区日辺字田中 11 番地

TEL : 022-289-6768

FAX : 022-289-6243

<http://butaifarm.com/>

事業内容：野菜・お米の生産・販売 / 農産物の加工・販売・農業経営に関するコンサルティング



お話を
伺った
方

代表取締役 針生信夫さん





都路町商工会
佐久間剛さん

話を
おた
同方

みやこじスイーツゆい

福島県田村市都路町岩井沢字道ノ内65-1

問合せ先：都路町商工会

(TEL : 0247-75-2497 FAX : 0247-75-2883)

<https://www.miyakoji-sweets-yui.com/>

事業内容：洋菓子製造、販売



企業紹介・震災当時について

みやこじスイーツゆいは、福島県田村市都路町の地場産品である「都路のたまご」や「じゅうねん(えごま)」を使用し、安全だからだにやさしいお菓子を提供するお店で、2016年3月にオープンしました。

都路町は、原発事故により避難区域に指定されました。震災から3年後の2014年4月に避難指示解除されましたが、町に戻ってくる住民は少なく、地域の産業が衰退してしまいました。そこで、都路町商工会が、地域産業の復旧・復興、そして6次産業化による新産業創出に特化することが喫緊の課題として捉え「都路町の活性化」と「雇用創出の機会を提供する場」として、地場産品を使った商品づくりの企画をスタートし、みやこじスイーツゆいの開業につながりました。

開業当時のこと

開業後は、新商品の開発に取り組みました。全スタッフが新商品開発は未経験でしたが、有名ホテルの製菓料理長の指導のもと、約1年かけて腕を磨き作り上げたシフォンケーキは、今では当店の看板商品になりました。

人材の定着

人材育成に関する国や県の支援事業を活用して、様々な専門家の指導受け、情報発信や接客サービス・スキルの向上につながりました。さらに、衛生管理士の資格取得なども支援しています。また、子育て世代が働きやすい環境づくりに努め、これまでに3名が育児休業を取得しています。

企業紹介・震災当時について

三陸鉄道株式会社は、1984年に開業した日本最初、そして日本最長の第三セクター鉄道を運営している会社です。車窓からは美しい海岸と地形が織りなす絶景を楽しめるほか、最近では着地型旅行商品の造成も進めており、イベント列車や宴会列車、震災学習列車等のイベント列車の運行を行っています。震災時には大きな被害を受けましたが、一日でも早い復旧を目指し、退職者を出さず、復旧作業に全力で取り組みました。

人材の確保

当社の仕事内容について、若者を中心に理解してもらう活動を行っています。岩手県宮古市内の高校の職場体験

の受け入れや、岩手県内の大学等で説明会を行うほか、沿線の市町村や盛岡市内の就職イベント等にも参加し、会社の認知度を高め、地元以外からの人材の採用にも取り組んでいます。

人材の定着

運転士や保線の土木系、危険物取扱等の資格については、入社後に取得する必要があるため、未経験の方でも積極的に採用し、入社後の資格取得やスキルアップの支援等を充実させ、人材育成・定着を図っています。年中無休で鉄道の運行を行っています。年中無休取得の推奨や育休制度の充実を図り、働きやすい環境づくりを行っています。

三陸鉄道株式会社

岩手県宮古市栄町4

TEL : 0193-62-8900 FAX : 0193-63-2611

<https://www.sanriktetsudou.com/>

事業内容：鉄道事業、第2種旅行業、損害保険代理業、物品販売業



話を
おた
同方

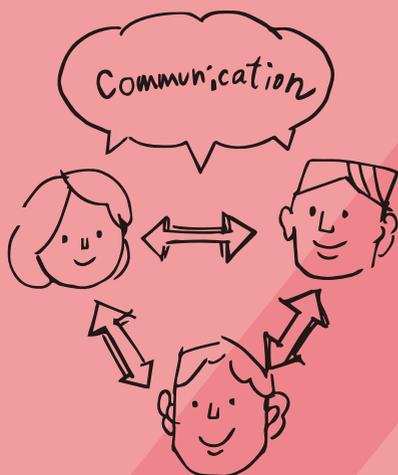
事業本部経理部総務担当
前田邦夫さん
事業本部経営企画部広報担当
三河和貴子さん



CASE
13

社内コミュニケーション

社内の人間関係の良し悪しは、社員の仕事へのやりがいだけでなく、仕事の成果にも影響を及ぼします。社員同士や、経営層と社員のポジティブな社内コミュニケーションの機会をつくり、好循環を生み出すことが重要です。



効果 1

社内コミュニケーションが円滑になることで、結束力が高まり、組織のパフォーマンスが向上します。

効果 2

経営層と社員がこれからの会社の在り方についてポジティブに意見を交わすことで、現状の課題に対する納得感や将来への課題解決に向けた期待感が高まり、定着率が向上します。

ここで紹介する3つの企業は、社内コミュニケーションを重視しており、それぞれ工夫を凝らした手法を行っています。

有限会社クルーズプランニングでは、野外研修によるチームビルディングを行うことで、社員同士の距離が縮まり、社内の雰囲気改善されました。

株式会社ホテル佐勤が運営する「わたり温泉鳥の海」では、社長を交えた40歳以下の若手社員の社内研修会を年2回行っており、その社内研修を通じて資格の取得に取り組むとともに、企業理念や今後の会社のビジョンについても若手社員に浸透しています。

株式会社カネダイでは、社員から提案を受けた「良い会社になるための158項目」を毎日朝礼で確認しながら一つずつ実行することで、社員が心から良い会社だと思える会社に近づけています。

企業について

有限会社クルーズプランニングは、モノづくり・健康づくり・コトづくりの三本柱を軸に、幅広く事業を手掛ける福島県いわき市の会社です。カーナビゲーション用車種別取付キット関連を中心としたモノづくり事業を軸に、リハビリ特化型のデイサービス「レッツ倶楽部」の運営などを行う健康づくり事業や、野外体験型研修施設の運営などを行うコトづくり事業を展開しています。

震災当時のこと

津波や地震による直接的な被害は比較的抑えられたものの、震災直後は、放射線による被害を心配し、一時的に社員を避難させ、各々が別の場所にて遠隔で業務を遂行するリモートワークを行いました。その後、社内体制は復旧したものの、道路状況や風評被害により市内に入る物流が機能しておらず、部品調達の問題に直面しましたが、全国各地の業者に問い合わせたり、流通経路を

再検討したりすることで乗り切ることができました。

採用について

現在はハローワークやホームページで募集を行っているものの、以前は毎週募集広告を入れても1通の履歴書も届かないほど人材不足に悩んでいました。

そんな折、某有名コマーシャル店がすんなりオープンする姿を見て、働き手から見ると企業ブランド力もよりそのスタッフの一員になって働きたいというあこがれ感が重要な要素ではないかと気づきました。そこで時間はかかっても会社の体質改善をしようという方針に舵をきりました。

会社のイメージアップ

以前は、社内研修を開催しても多くの社員にはなかなか受け入れられませんでした。しかし、野外研修によるチームビルディングを知り、会社の体質改善の試みの一つとして実践したところ、社

員同士の距離が縮まり、社内の雰囲気も改善され、会社のモットーである「明るく！楽しく！元気よく！」も自然と共有されるようになりました。現在は、定期的に野外研修を行うだけでなく、他の会社や団体に向けた研修事業も展開しています。

人材の定着

会社のモットーを面接時に応募者にもしっかりと伝えることで、当社に適している人材の採用につながることができました。また、介護スタッフの面接の際は、事前の職場見学を必須とし、現場の責任者がその人と一緒に働いている姿を描けるかを聞くようにしています。

社員に会社のモットーが浸透しているため、現場からの視点で当社に適している人材を見極められるだけでなく、入社後の社員同士の不和による退職が減少し、離職率が大幅に改善されました。

被災地企業の皆様へ

会社を運営していくうえで、チームビルディングは重要です。直接コミュニケーションを取る機会が減少している現代だからこそ、「みんなで同じ釜の飯を食って、共同作業をする」ことが大切だと考えています。



話を
伺った
方

代表取締役 橋場慶彦さん
取締役 石川香里さん

COMPANY
* PROFILE *

有限会社クルーズプランニング

福島県いわき市平下平窪二丁目 1-9

TEL : 0246-35-2940

FAX : 0246-35-2866

<http://www.crews.co.jp/index.html>



事業内容：カーエレ関連製品の企画・開発・資材販売 / チラシ・パンフレットなどの制作、デザイン / 機能性健康靴ベネシュ代理店 / 介護予防サービス事業 / 野外体験型研修施設、キャンピングオフィス
HASH 村運営





お話を伺う

㈱ホテル佐勤 総務支配人 小泉和義さん

わたり温泉鳥の海 支配人 半田英明さん

企業紹介・震災当時について

平安時代末期から続く歴史のある秋保温泉のホテル佐勤は、東日本大震災で被害を受けましたが、震災の翌月から営業を再開し、復旧にあたるガス事業者や警察関係者の宿舎として復興の助けとなりました。また、株式会社ホテル佐勤の運営する施設の一つである「わたり温泉鳥の海」は、宮城県亶理町の町営施設を震災後にリニューアルして営業を行っていました。

採用について

採用担当の社員が、東北地方の高校を訪問し会社の説明をしています。就職を考えている学生には、ガイダンスを実施したり、現場を見てもらうなどの対応をしています。募集の際の資料

株式会社ホテル佐勤

宮城県仙台市太白区秋保町湯元字薬師 28

TEL : 022-398-2233

<https://www.hotel-sakan.com/>

わたり温泉鳥の海

宮城県亶理郡亶理町荒浜字築港通り 41番地 2

TEL : 0223-352744

<http://www.torinoumi.com/>



には、若手社員の声や、現場の社員の紹介を載せるなどの工夫をしています。

人材の定着

一般的な業種と異なり、週末や連休に業務が忙しくなりますが、社員は年1回、連続6日間のリフレッシュ休日を取得できるほか、連続3日間の休日も年2回取得できるようにしています。しっかりと休むこともサービスマスの向上の秘訣と考えています。

また、おもてなし講座や衛生講習など、スキルアップのための勉強会も盛んに行っている他、政財界で活躍する方々の講演を聞くなど、若手社員の研修を充実させています。

株式会社カネダイ

宮城県気仙沼市川口町一丁目100番地

TEL : 0226-22-2480

<http://www.kanedai-kesennuma.co.jp/>

事業内容：漁業、水産加工、廻船業、燃料販売

企業紹介・震災当時について

株式会社カネダイは、1942年の創業以来、船舶石油販売業を始め、廻船問屋業、漁業、石油・ガス販売業、水産加工業と事業を展開してきました。震災により全設備・施設等を失い、震災前は約160名いた社員が70名まで減りました。2016年に新たな本社工場が出来て3年が経ち、現在では社員数も100人にまで戻りました。

三陸を代表するグローバル企業へ

宮城県気仙沼市の魚市場では、全国の船が水揚げをする場所として問屋機能を担っていた時代がありました。そのため、常に海外に目を向けており、当社も30年前に中国に進出して、日本向けのカニやエビの加工工場を建てました。今では、甲殻類の加工だけでなく、煮



お話を伺う

常務取締役 藤村昭彦さん

水産食品部課長 伊藤隆さん

人材の定着

魚などの加工も行っています。また、震災後はしばらく中国で生産された商品販売して事業継続していたこともあり、今でも海外に目を向けることが日常的になっているので、「三陸NO.1のグローバル企業をめざして」というスローガンを掲げています。

人材の定着に向けて、当社では、社員から提案を受けた「良い会社になるための158項目」を毎日朝礼で確認しながら一つずつ実行することに取り組んでいます。その提案のなかからノー残業デーや65歳定年制度が実現されました。社員が心から良い会社だと思ってもらえることが人材定着において大切であると思います。



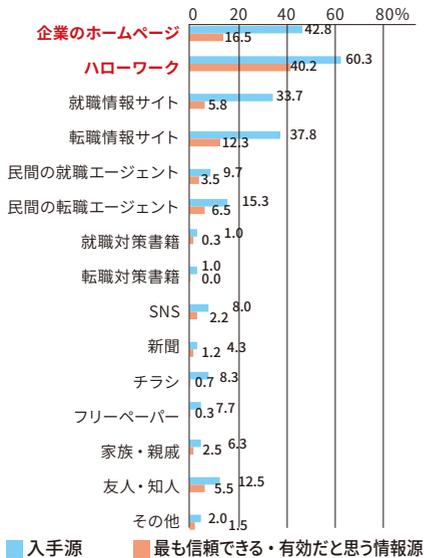
被災三県（岩手県・宮城県・福島県）への就職を希望する中途予定者に対するアンケート

令和2年2月に被災三県での就職を希望している中途予定者（20歳以上の学生ではない方）※に対して、アンケート調査を行いました。被災三県での就職に対する考え方について見てみましょう。

※被災三県への就職を希望する方 各100サンプル 合計300サンプル

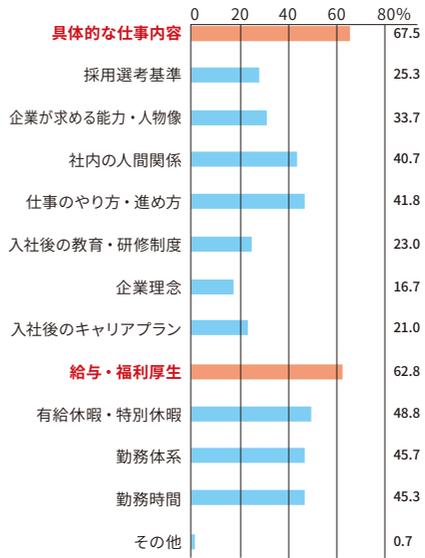
就職に関する情報の入手源

企業HPの就職情報を充実させるとともに、就職情報サイトから自社HPへ誘導することが効果的です。



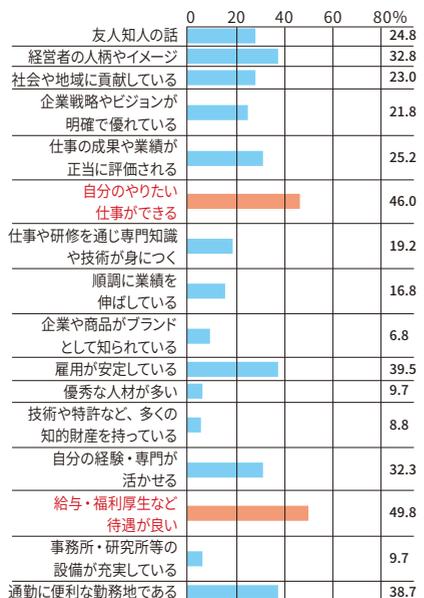
就職先の企業について知りたいこと

採用情報を掲載する際、以下の内容をおさえて情報発信しましょう。



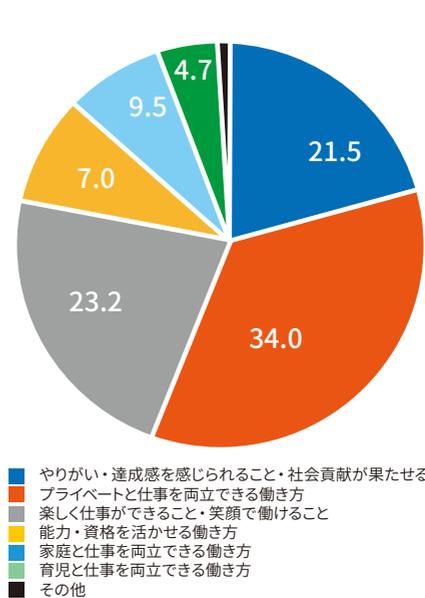
就職先を選ぶ際に重視すること

就職先を選ぶ際、以下のことを重視しているので、仕事の内容に留意して会社の魅力を伝えていきましょう。



希望する「自分らしい働き方」

プライベートと仕事を両立できる働き方や、やりがい・達成感を感じられること・社会貢献が果たせることを重視しています。





令和2年3月発行

* IWATE * FUKUSHIMA * MIYAGI *

