

管内経済でみられる特徴的な動き等について

- I 最近の東北財務局管内の経済情勢
- II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について

平成31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(31年1月判断)	今回(31年4月判断)	前回比較	総括判断の要点
総括判断	回復しつつある	回復しつつある		個人消費は、スーパー販売が主力の飲食料品を中心に堅調であり前年並みとなっているほか、コンビニエンスストア販売やドラッグストア販売が前年を上回っていることから、緩やかに回復している。生産活動は、生産用機械が底堅い動きとなっているほか、輸送機械も堅調に推移していることから、緩やかに持ち直している。雇用情勢は改善している。

〔先行き〕

雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果や復興需要を背景に、景気が回復していくことが期待される。

ただし、海外経済の不確実性などに留意する必要がある。

	前回(31年1月判断)	今回(31年4月判断)	前回比較
個人消費	緩やかに回復している	緩やかに回復している	
生産活動	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している	
雇用情勢	改善している	改善している	
設備投資	30年度は増加見込み	30年度は増加見込み	
住宅建設	前年を下回っている	前年を上回っている	
公共事業	高水準となっている	高水準となっている	

※31年4月判断は、前回1月判断以降、4月に入ってから足下の状況までを含めた期間で判断している。

II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～賃金①～

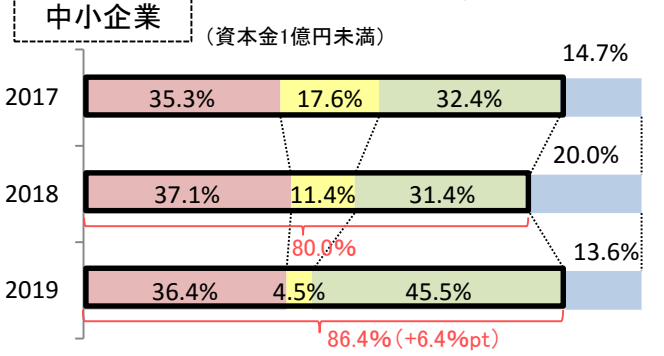
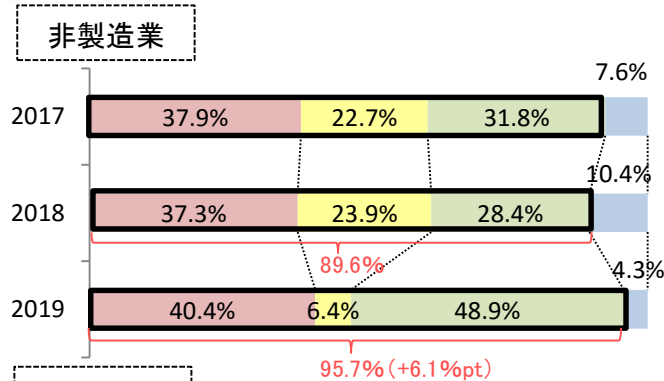
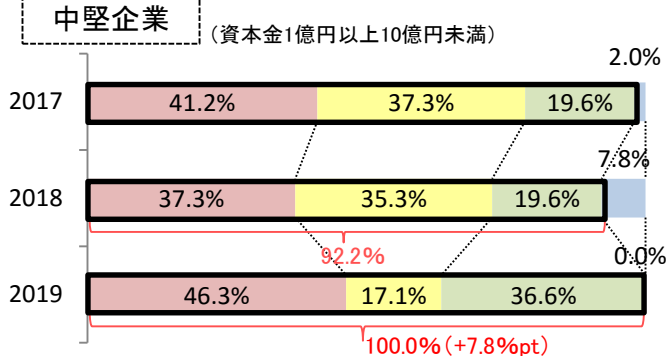
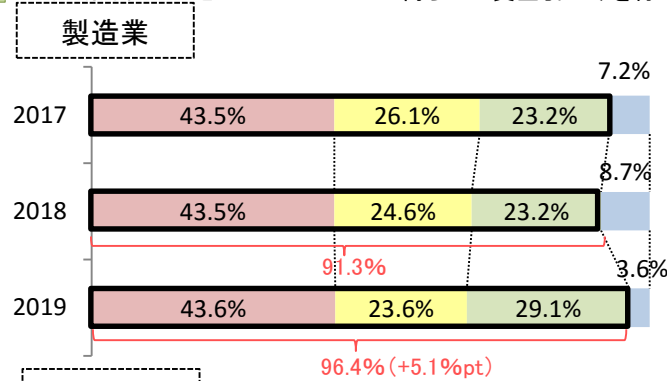
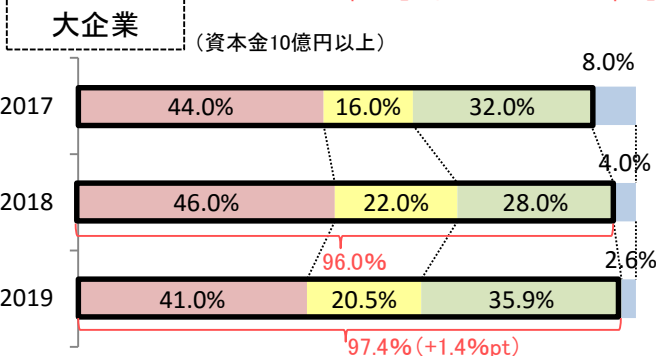
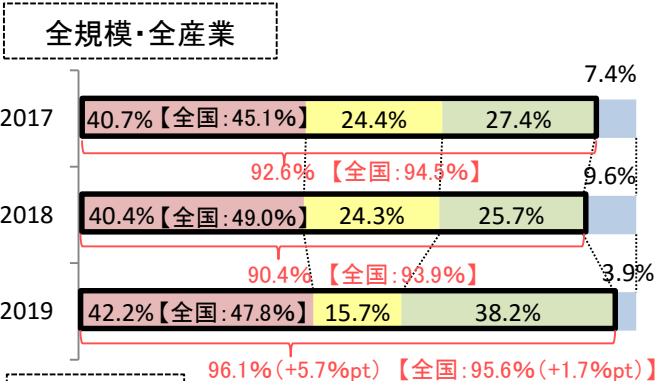
- 2019年度に「賃金引上げ」を行う企業の割合は96%程度(態度未定除く)、「ベア(ベースアップ)」を行う企業の割合は42%程度(同)となるなど、直近2ヶ年と傾向は大きく変わらず、賃金引上げの流れが続いている。
また、全国と比べると、「賃金引上げ」を行う企業の割合は同程度となっているものの、「ベア」を行う企業の割合は低くなっている。
(全国との差は▲5.6%pt(東北:42.2%、全国:47.8%))
- 業種別でみると、「賃金引上げを行う企業の割合」については、同程度となっている(96%程度)が、当該「増加幅」については、非製造業が大きい。
(+6.1%pt(2018年度:89.6%→2019年度:95.7%))
- 規模別でみると、「賃金引上げを行う企業の割合」については、いずれの区分においても増加している。

(1) 2017～2019年度の賃金の動向 (注1、2)

回答数(未回答及び態度未定(2019年度のみ)除く)
2017年度:135社、2018年度:136社、2019年度:102社

- 管内経済情勢報告の取りまとめに併せ、企業等に対し、賃金等の動向に関するヒアリングを実施。
- 対象先数は計136社。(内訳は、製造業69社、非製造業67社。規模別では、大企業50社、中堅企業51社、中小企業35社。)
- 正規従業員以外の従業員(非正規従業員)の時給等の引上げは、調査対象に含めていない。
- 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。

■ …ベアを行った ■ …ベアを行わず、賞与等増を行った ■ …定期昇給のみを行った □ …何らかの賃金引上げを行った ■ …賃上げを行わなかった



(注1)「ベア+一時金増額+定期昇給」、「ベア+一時金増額」、「ベア+定期昇給」を行った企業は「ベアを行った企業」に、「一時金増額+定期昇給」を行った企業は「ベアを実施せずに一時金増を行った企業」に計上。

(注2) 正規従業員とは、「雇用期間を定めずに雇用されている労働者」としている。日雇労働者や季節労働者など雇用期間に定めのある労働者のほか、雇用期間に定めがあつて契約期間を更新している労働者は除く。
また、「ア」事業主、社長 「イ」理事、取締役などの役員 「ウ」家族従業員も除く。ただし、「イ」又は「ウ」の者でも、一般の労働者と同じように勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている者(例)工場長は常用労働者に含める。(厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」を参照。)なお、(1)～(6)について、正規従業員以外の従業員(非正規従業員)の時給等の引上げは調査対象に含めていない。

II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～賃金②～

○ 賃金引上げを実施する(予定を含む)企業に対し、賃金引上げ率を確認したところ、2019年度の賃金引上げ率は(2018年度を)「上回る」又は「同程度」との回答が大半を占めた(年収ベース(ベア+賞与+一時金+定期昇給)で賃金引上げを実施する企業のうち79%程度、ベアを実施する企業のうち68%程度)(注)。

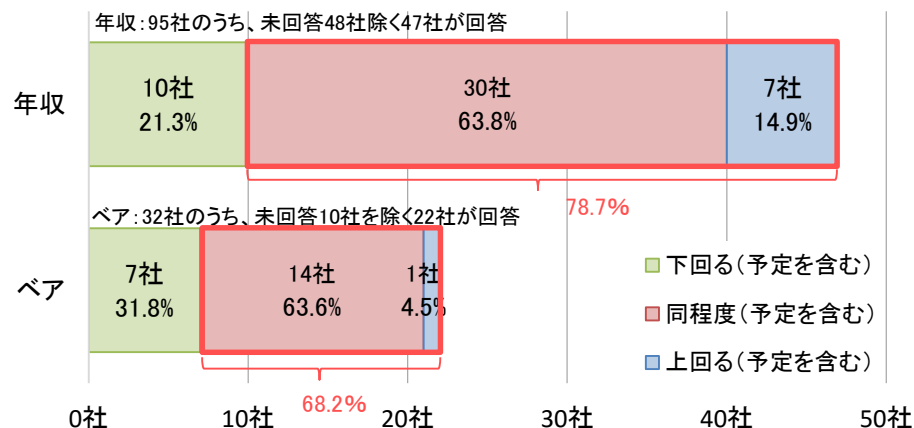
○ また、賃金引上げ率が「上回る」と回答した割合は、業種別では製造業、規模別では中堅企業が高くなっている。

(注)「年収ベース」は、2018年度・2019年度の両方において、賃金引上げを実施する企業95社に対し、2019年度の賃金引上げ率が2018年度(前年度)の同引上げ率と比較して上回るか否か等を確認。
「ベア」は、2018年度・2019年度の両方において、ベアを実施する企業32社に対し、2019年度のベアによる賃金引上げ率が2018年度(前年度)の同引上げ率と比較して上回るか否か等を確認。

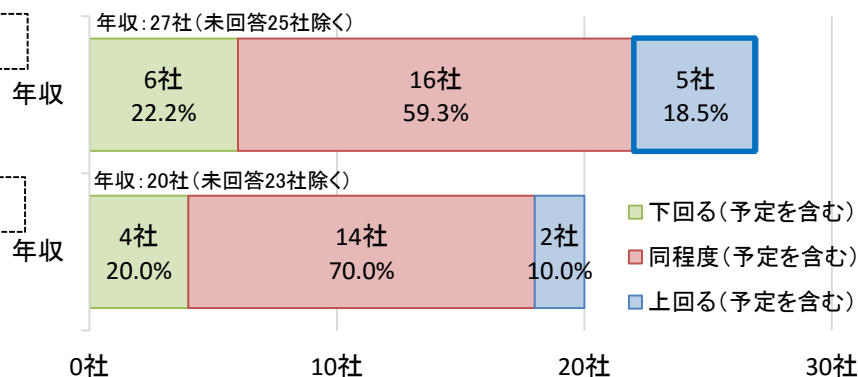
(2)2019年度の賃金の引上げ動向(賃金引上げ率の2018年度との比較)

全規模・全産業

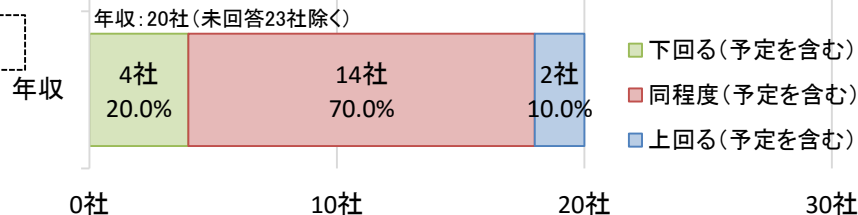
上側:「年収ベース(ベア+賞与+一時金+定期昇給)」の引上げ率を比較
下側:「ベア」のみの引上げ率を比較



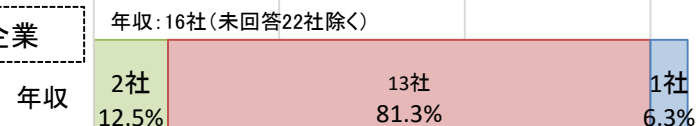
製造業



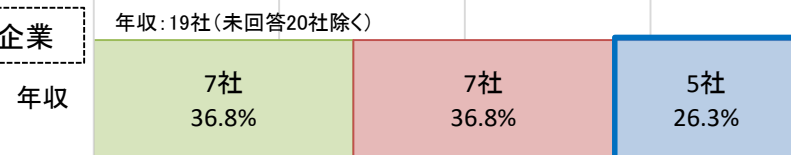
非製造業



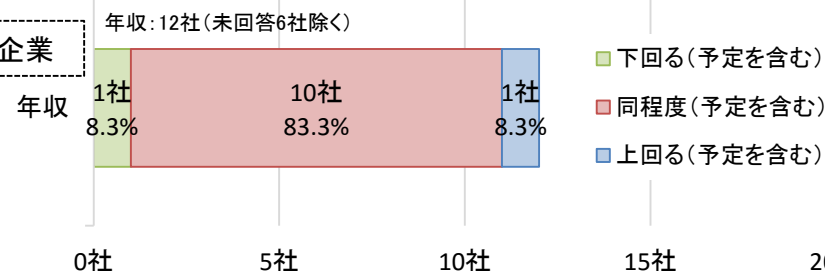
大企業



中堅企業



中小企業



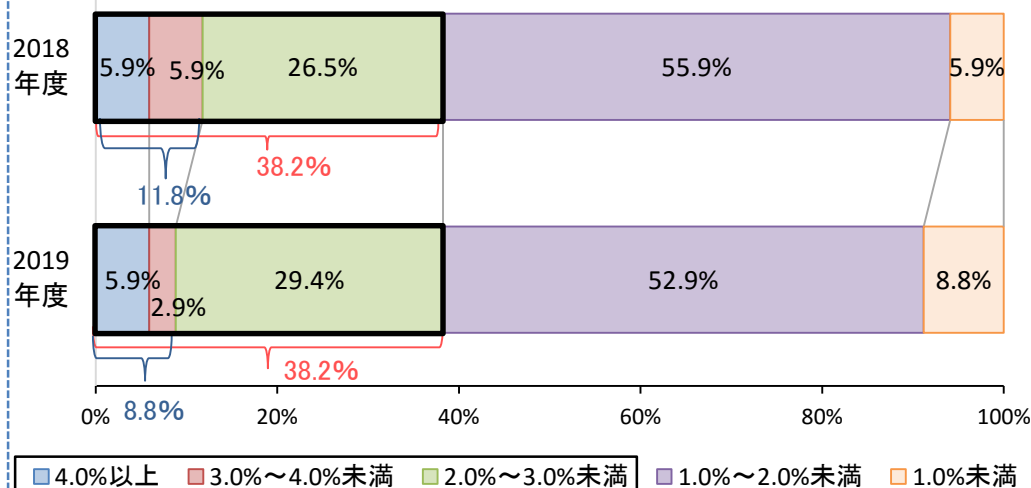
II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～賃金③～

- 2019年度に賃金引上げを実施する(予定を含む)企業に対し、賃金引上げ率(月収ベース(ベア+定期昇給))を確認したところ、2019年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業は、2018年度と同数となっている。
- 規模別においても、2019年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業は、2018年度と同数となっている。

(3) 2019年度の賃金の引上げ動向(月収ベース(ベア+定期昇給)の賃金引上げ率)

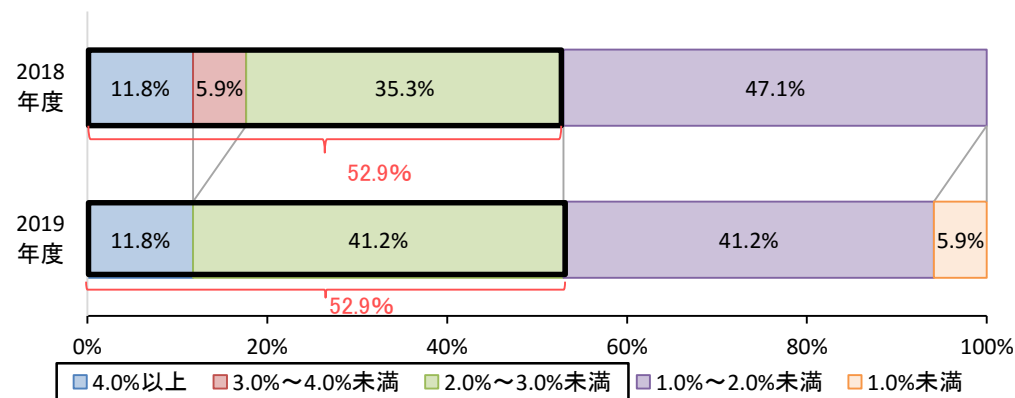
全規模

2018年度回答数: 34社(未回答89社除く)
2019年度回答数: 34社(未回答64社除く)



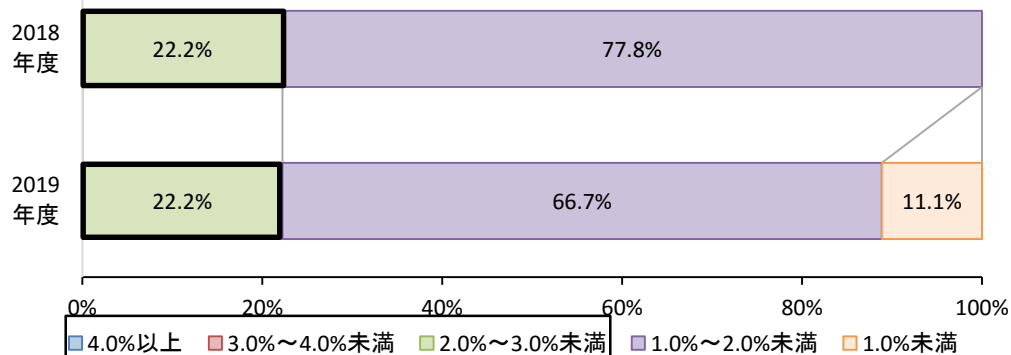
中堅企業

2018年度回答数: 17社(未回答30社除く)
2019年度回答数: 17社(未回答24社除く)



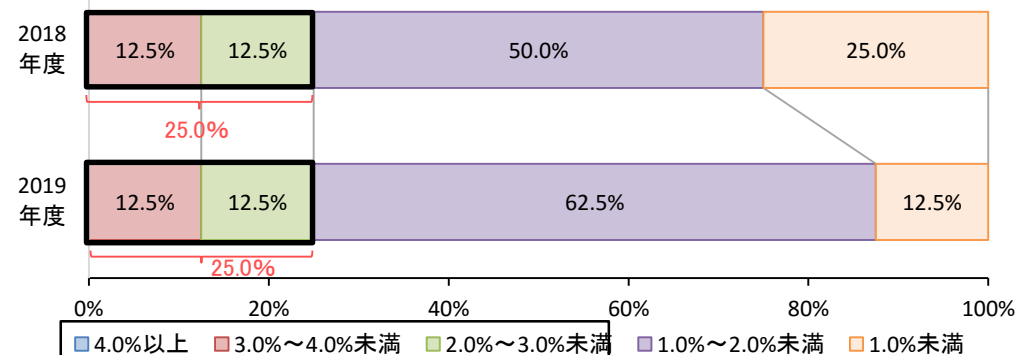
大企業

2018年度回答数: 9社(未回答39社除く)
2019年度回答数: 9社(未回答29社除く)



中小企業

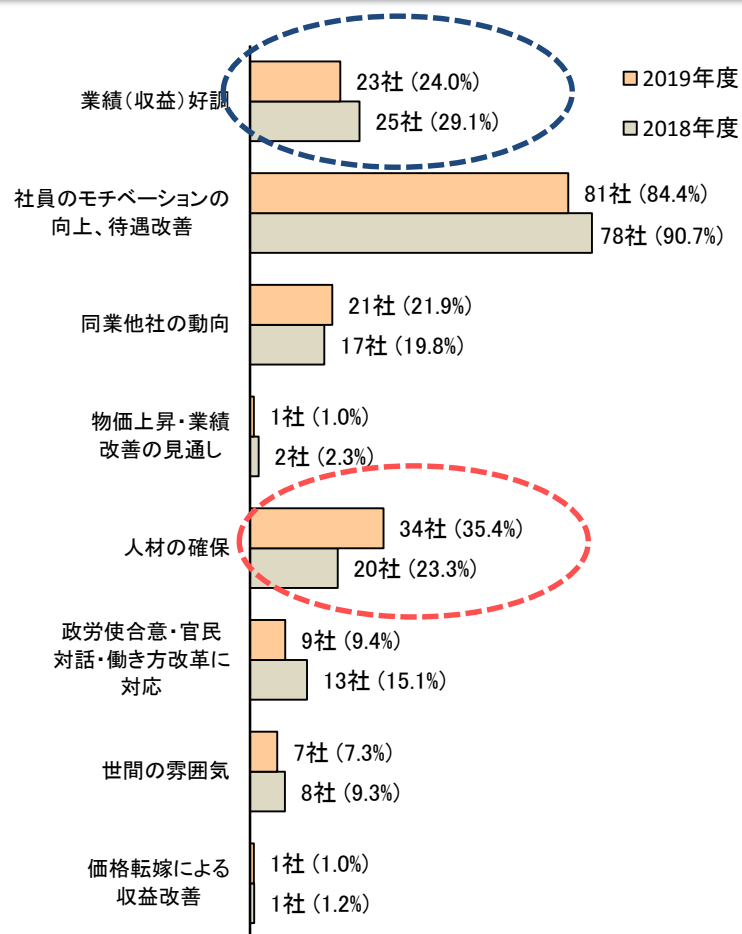
2018年度回答数: 8社(未回答20社除く)
2019年度回答数: 8社(未回答11社除く)



II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～賃金④～

- 2019年度に賃金引上げ(定期昇給のみを含む)を実施する企業に対し、賃金引上げを行う理由(複数回答)を確認したところ、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」(84%程度)が最も多く、「人材の確保」(35%程度)、「業績(収益)好調」(24%程度)、「同業他社の動向」(22%程度)が続いた。
- 2018年度と比較すると、「業績(収益)好調」と回答する企業の割合が低下した一方、「人材の確保」と回答する企業の割合が上昇した。
- なお、定期昇給を含め、2019年度に賃金引上げを実施しない企業(全体の4%程度(4社))に、その理由を確認したところ、「業績低迷」などが挙げられている。

(4) 2019年度に賃金の引上げを「実施する」理由 (複数回答)



※ 2019年度に賃金引上げを行う(予定含む)と回答した98社のうち、未回答2社を除く96社を対象(複数回答)。
※ 2018年度数値は前年調査による(回答企業数: 86社(複数回答))。

【賃金の引上げを「実施する」理由】

◆社員のモチベーションの向上、待遇改善

○ モチベーション向上につながるほか、離職率低下などの人材確保につながる。(大・非鉄金属)

○ 業績が堅調であり、従業員への還元を重視し賃上げを実施している。(中堅・小売業)

◆人材の確保

○ 収益的に厳しい状況にあるものの、新規採用の確保が難しいことや、従業員のモチベーション向上と離職防止の観点から、僅かではあるが賃上げを実施する。(中堅・陸運業)

◆業績(収益)好調

○ 業績が目標を達成できており、例年と同水準の定期昇給を行う予定。(中堅・自動車・同附属品)

◆同業他社の動向

○ 業績は苦戦しているが、周囲の状況をみると賃上げせざるを得ない。(大・建設業)

(5) 2019年度に賃金の引上げを「実施しない」理由

【賃金の引上げを「実施しない」理由】

○ 業績の低迷に加え、国内需要が減少していて、先行きが不透明なため。(中小・繊維)

○ 地域の時給相場に見合っておらず、パートの応募がないことから、正社員の賃上げよりも、パートの時給アップへ回している。(大・小売業)

○ 正社員率が高く、単純作業も正社員が行っており、人員余剰感があるため。(中小・小売業)

II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～賃金⑤～

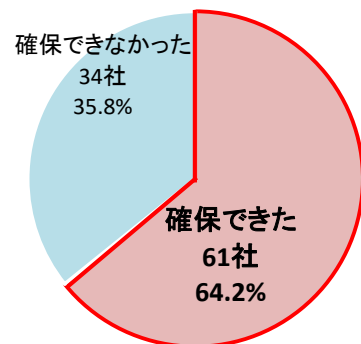
- 2019年4月の定期採用において、採用人数を計画どおり「確保できた」企業の割合が高い(64%程度)中、賃金引上げを実施する理由について、「確保できた」企業と「確保できなかった」企業の別にみると、「確保できなかった」企業で、「人材確保」と回答した割合が高くなっている。
(「確保できた」企業:25%程度、「確保できなかった」企業:58%程度)

(6)2019年4月の定期採用の状況等

①定期採用人数

対象数:2019年度に賃金引上げを「実施する」「実施しない」企業102社
回答数:95社(未回答7社除く)

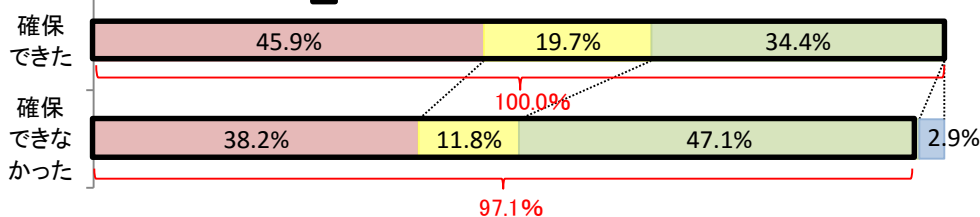
2019年4月の定期採用人数は、計画どおり
「確保できた or 確保できなかった」



②賃金の引上げの動向

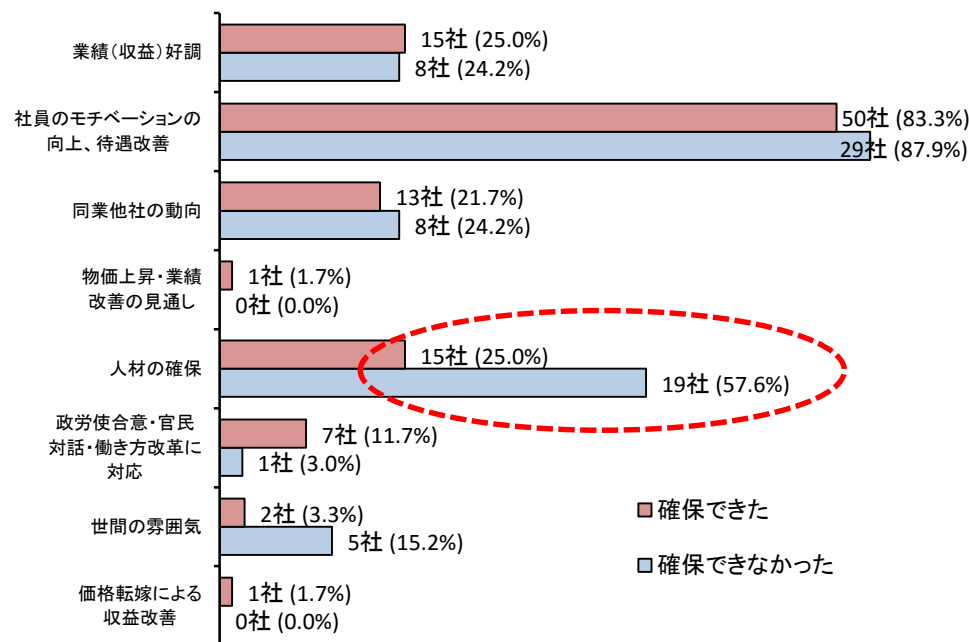
回答社数:95社(未回答7社除く)

- ペアを行った企業
- ペアは行わずに賞与・一時金増額を行った企業
- ペアも賞与・一時金増額も行わず、定期昇給のみを行った企業
- 賃上げを行わない企業
- ……何らかの賃金引上げを行った企業



③賃金の引上げを「実施する」理由(複数回答)

回答社数:94社
(未回答1社除く)



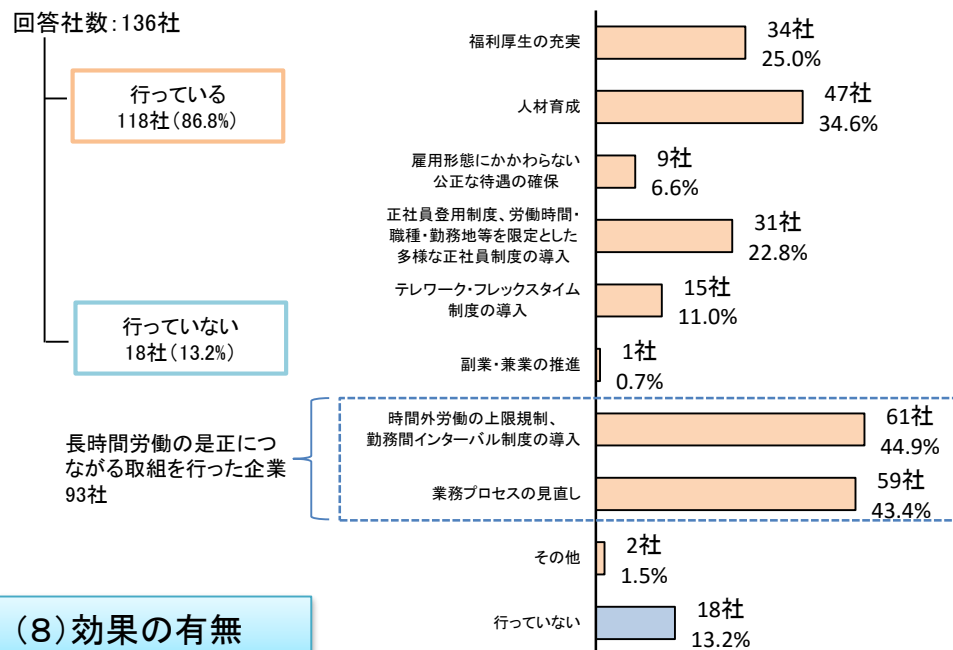
【「確保できなかった」企業が「人材の確保」を選択した理由】

- 若手の採用と離職防止のため賃上げを実施。従業員が高齢化し、技術の継承が課題であるが、仕事がつく、若手がなかなか定着しない。(中堅・窯業・土石)

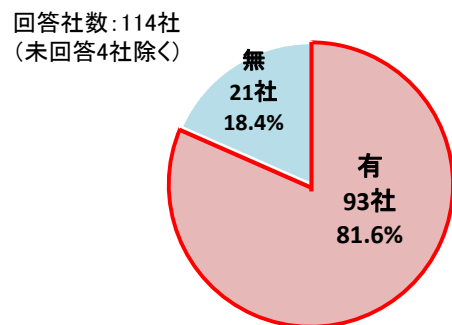
II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～処遇改善・働き方改革①～

- 大多数の企業(87%程度)において、従業員の処遇改善や働き方改革が実施される中、具体的な取組について確認したところ、「時間外労働の上限規制、勤務時間インターバル制度の導入」(45%程度)や「業務プロセスの見直し」(43%程度)など、長時間労働の是正につながる取組を行っている企業が多いほか、「人材育成」(35%程度)に取り組んでいる企業も多くみられた。
- こうした取組を行っている企業の大多数が「効果有」と回答し(82%程度)、その内容を確認したところ、「時間外労働の減少」(15社)や「社員のモチベーションの向上」(13社)を挙げる企業がみられた。

(7) 従業員の処遇改善・働き方改革の取組 (複数回答)



(8) 効果の有無



【取組内容】

◆時間外労働の上限規制等

- 工場の年間不稼働日を増やした。従業員の休暇日も増えた。(中小・窯業・土石)
- 女性社員の要望を参考に、有給休暇を1時間単位で取得できるようにした。(中堅・金属)
- 半年ごとに連続8日間の休暇を取得できる制度を導入している。(大・小売業)

◆業務プロセスの見直し

- RPA(※)を導入している。(大・自動車・同附属品)
- 受注・出荷システムの更新を行い、手作業で行っていた部分を自動化する。(中小・食料品)

◆人材育成

- 大型免許など、資格取得の補助を行っている。(中小・陸運業)
- 研修を充実させているほか、留学制度もある。(中堅・自動車・同附属品)

◆福利厚生の充実

- 住居の賃貸が必要な従業員に支度金を支給している。さらに、奨学金返済を肩代わりする制度を検討している。(中堅・建設業)

【取組を行っていない理由】

- 従前から働き方改革に伴う取組は導入しているため。(大・小売業)
- 残業はなく、特段の必要性を感じていない。(中小・リース業)

【効果の内容】

- 社員の減少や高齢化に対応するため、作業のマニュアル化や提案改善制度を推進している。マニュアル化を実施した部署では前年度に比べ従業員が2名減少したものの、残業が発生していない。(中堅・小売業)
- 研修の充実や業務プロセスの見直しに取り組んでおり、従業員のモチベーション向上や、離職防止につながっている。(中小・小売業)
- RPA(※)を導入し、余剰となった従業員を営業強化地区へ配置した結果、受注が増加した。(大・建設業)

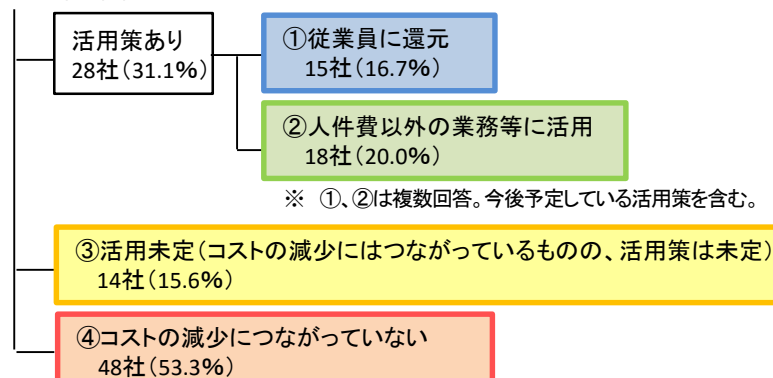
II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～処遇改善・働き方改革②～

- 長時間労働の是正に伴う、時間外手当等の費用減少分の活用策を確認したところ、費用の減少を通じ「①従業員に還元」、「②人件費以外の業務等に活用」した企業が約3分の1(31%程度)となった。なお、「④コストの減少につながっていない」企業が約半数(53%程度)となっている。
- 「①従業員に還元」の具体策として「賞与・一時金の給付・増額」(60%程度)や「賃上げを実施」(40%程度)、「②人件費以外の業務等に活用」の具体策として「設備投資(省力化・効率化など)」(67%程度)が多い。「④コストの減少につながっていない」においては、「コストの減少が働き方改革によるものなのか判断できない」などの回答が得られた。

(9) 長時間労働の是正の推進に伴う時間外手当等の費用減少分の活用策（複数回答）

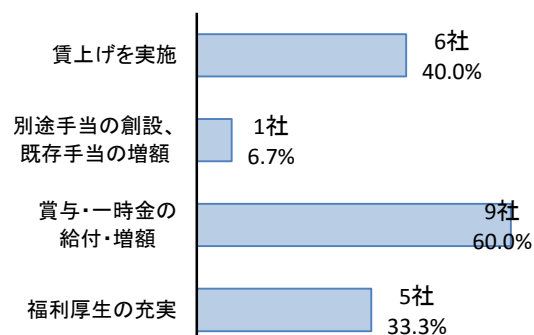
回答社数：90社
(未回答3社除く)

(7)で、「時間外労働の上限規制等」「業務プロセスの見直し」と回答した企業93社を対象

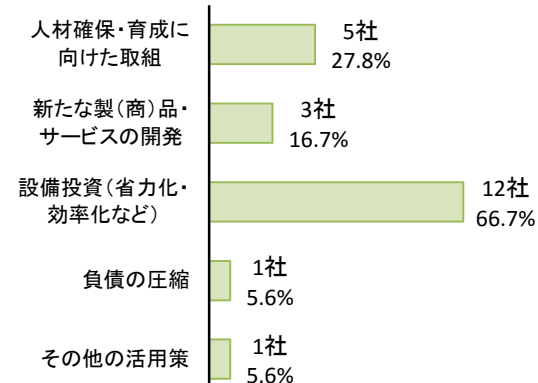


※ 「コストの減少につながっていない」には、コストの減少額を把握していない場合を含む。

<①の内訳(複数回答)>



<②の内訳(複数回答)>



【①の内容】

- 残業時間の短縮で残業代が減った分の一部を、賞与に上乗せした。(大・情報通信機械)
- 残業代の減少により所得減にならないよう配慮している。(中堅・自動車・同附属品)
- 受注好調で、生産が追い付かず、残業が急激に減少することはないが、管理職等による意識付けによって、やや減少傾向にある。今後コストの減少が進めば、福利厚生を充実させて従業員へ還元するとともに、生産性向上のための設備投資を実施する。(大・電気機械)

【②の内容】

- 業務の効率化のため、新システムの開発費用に充てている。(大・小売業)
- 店舗運営には従業員が欠かせないことから、パートから正社員へ登用するなど、人材確保に活用していく。(大・小売業)
- 長時間労働を是正して、従業員の過度なストレスを減らしている。残業代の減少分は、パートの時給アップに充てている。(大・小売業)

【③の理由】

- 残業時間抑制で、人件費の圧縮効果は認められるが、原材料価格の高止まり等で、その効果が相殺されてしまっている。(大・情報通信機械)

【④の理由】

- 時間外労働は減少しているものの、生産量も減少しており、コストの減少が働き方改革によるものなのか判断できない。(中堅・情報通信機械)
- 残業代は減少しているものの、残業時間を減少させるために派遣社員を増やしているため、コストは減少していない。(中堅・情報通信機械)

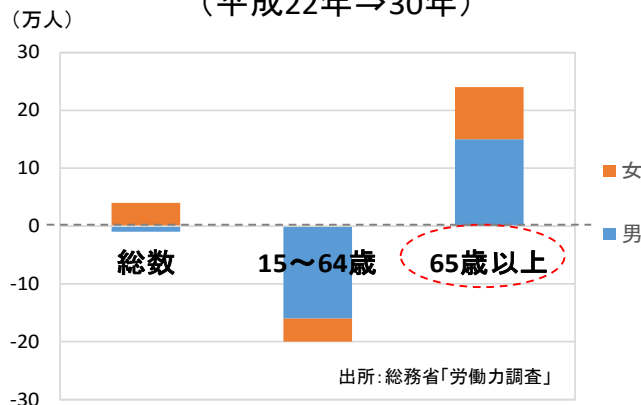
II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～紹介事例①～

東北管内における女性の労働参加状況

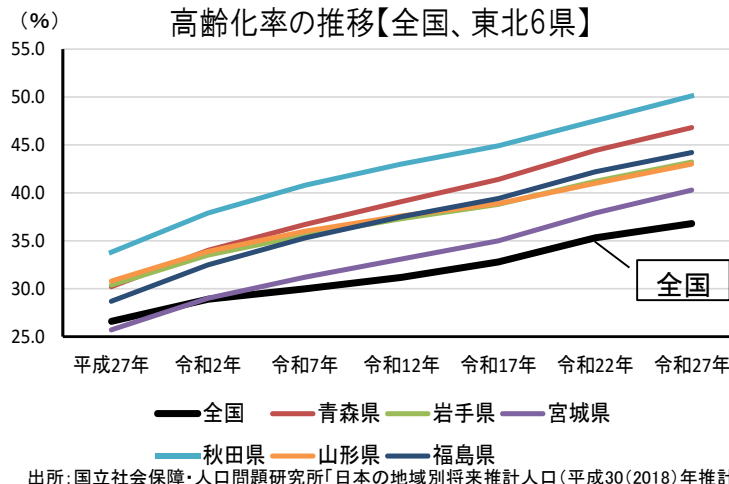
◎東北の就業者数の動きをみると、現状では高齢層の増加が若年・中年層の減少をやや上回る。

☞但し今後は、さらなる高齢化の進展により高齢層でも就業者数は減少、全就業者数は減少していく見通し。

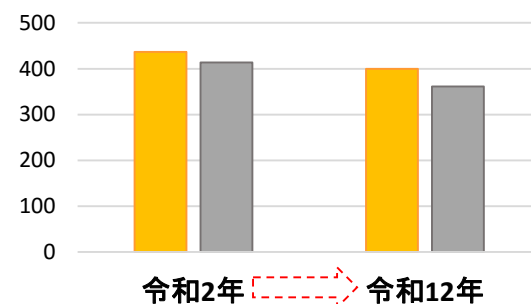
年齢階層別就業者数の増減【東北】
(平成22年⇒30年)



高齢化率の推移【全国、東北6県】



(万人) 就業者数の見通し【東北】



- 経済成長と労働参加が適切に進むケース
- 経済成長と労働参加が適切に進まないケース

◎東北の女性労働力率は、上昇してきているものの、その程度は全国より小さい。また、労働力率の男女間の差も依然として大きい。

☞全国に先駆けて高齢化・人口減少が進む東北では、女性により柔軟な働き方・就労機会を与える環境整備が重要。

女性労働力率の推移【全国、東北】

	全国 (女)	東北 (女)	差
平成22年	48.5	48.1	-0.4
26年	49.2	48.6	-0.6
30年	52.5	50.7	-1.8

出所: 総務省「労働力調査」

男女別労働力率(平成30年)

	男性	女性	男女間の差 (男-女)
全 国	71.2	52.5	18.7
東 北	69.8	50.7	19.1
全国と東北の差 (東北-全国)	-1.4	-1.8	0.4

年代別非労働力人口数【東北、平成30年平均】
《女性》 (万人)

	総数	15 ～ 24 歳	25 ～ 34 歳	35 ～ 44 歳	45 ～ 54 歳	55 ～ 64 歳	65 歳 以上
非労働力人口	199	21	7	10	10	20	131
通学	20	20	0	0	0	0	-
家事	86	1	6	9	9	17	44
その他	93	1	1	1	1	3	87

労働市場への参入を期待

出所: 総務省「労働力調査」

II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～紹介事例①～

時間に制約のある人材が活躍できる職場環境への取組～「働き方を誇れる成長企業No.1」を目指して～

(株) ユーメディア

(本 社) 宮城県仙台市
(資本金) 60百万円 (従業員数) 136名
(業 種) 広告・印刷業

(企業概要) 
印刷業としてS35年創業。現在は広告、デジタルメディア、イベントに至るまで、ワンストップで実現できる「総合コミュニケーション支援企業」。

背景

印刷業界全体の市場縮小に直面し、持続的な成長のため、新領域（メディアプロモーション事業）への進出を図ってきた。しかし、広告業界は長時間労働が当たり前で、同社も「愛宕橋（地名）の不夜城」と言われるほど長時間労働が常態化、有能な女性正社員が、結婚・出産を機に辞めていってしまう状況だった。

取組

- ◆ 約10年前、トップセールスの社員の出産を契機に、育児との両立支援からスタート。H27年、生産性を高めるための本格的な「働き方改革」に取り組み始めた。
- ◆ 取組を開始した当初は、各部門長などが猛反発した（人手に余裕がない状況で、成果と早期退社の両方を求められることに抵抗感）。

【時間をかけて意識改革】

- 取組が、顧客にもより良いサービスを提供することにつながることを、全社に丁寧に説明し続けた。

【物理的に制約を設ける】

- オフィスを22時(H30年から21時)に閉館し、強制的に退社。クリエイティブ、プランニングに関わる社員の働き方が大きく改善。

【全社員を巻き込む】

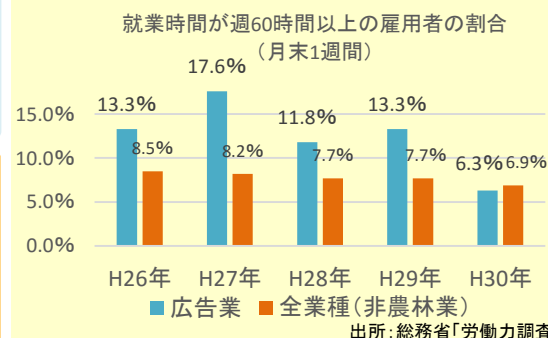
- 「新しい働き方委員会」を立ち上げ、社員から働き方を変えるためのアイデアを引き出し、実行。

働き方改革の取組がテレビで放映
⇒ 取引先から好評価

社員の意識が変わり、取組を
推進する後押しに

成果

- 時間外滞在時間(※)の削減。(H30年:29時間 H24年比で約3割減)
※ 裁量労働制適用労働者がいるため、時間外滞在時間と表記。
- 女性社員の平均勤続年数が伸長。(H30年:9年 H24年比で約2倍)
～当該年数は今後も更に伸長する見込み。
- 働きやすい企業と認知され、新卒・中途採用における応募者の質が向上し、求める人材を確保できるようになった。



【全社員を巻き込んだ働き方改革の推進】

「新しい働き方委員会」

(H30年10月に「ワークイノベーション委員会」へと改組)

「BLEENDA部会」: 女性社員

- 有給休暇取得促進策(「アニバーサリーホリデー」「リフレッシュホリデー」)を提案・制度化。
- 「スタンディングミーティングスペース」の導入による会議時間の短縮実現。
- 「リモートワーク」の促進や、働きやすく創造的なオフィス環境についても提案。

「イクメン部会」: 男性社員

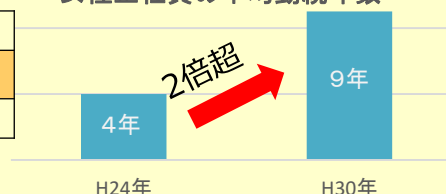
- 「イクメンバッジ」を提案・制度化。全社員が定時退社日を決め、周囲に意思表示。
- ⇒ H30年から管理職による「イクボス部会」へ進化。

有給休暇取得率

	H24年	H30年
ユーメディア	35%	70%
全国全産業平均(※)	49%	51%

※出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

女性正社員の平均勤続年数



今後の展開、課題

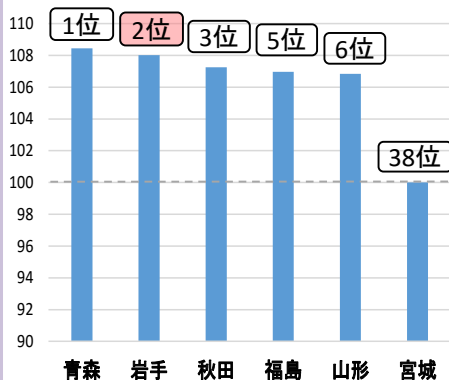
- H30年10月、時間に制約のある社員の更なる活躍推進、女性リーダー層の増加、シニア活用などを目的に「新しい働き方委員会」から「ワークイノベーション委員会」へと進化させた。生産性にこだわった取組を加速させて、「働き方を誇れる成長企業No.1」を目指している。

II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～紹介事例②～

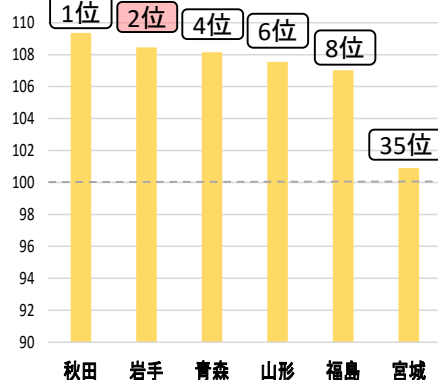
東北管内企業の長時間労働の状況

◎東北地方の各県は総じて労働時間が長い。震災後に増えた後、次第に減少してはいるが、全国平均を大きく上回っている。常にランキング上位を占めている岩手県では、人手不足感の強い建設業や運輸・郵便の労働時間の長さが目立つ。

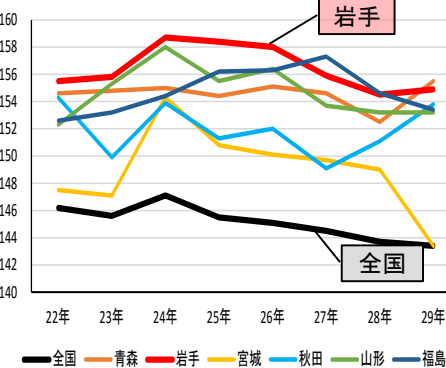
総実労働時間(平成29年、全国=100)



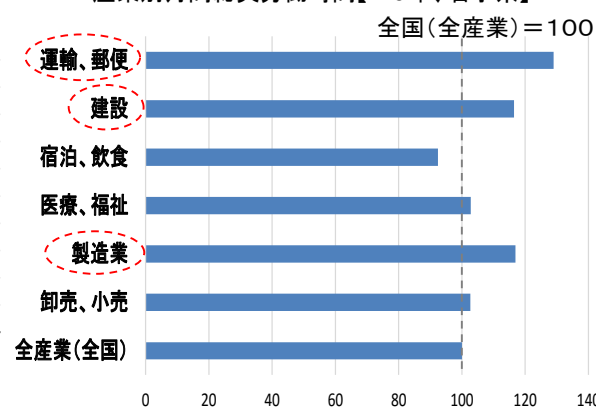
所定内労働時間(平成29年、全国=100)



(時間) 総実労働時間の推移(全国、東北6県)

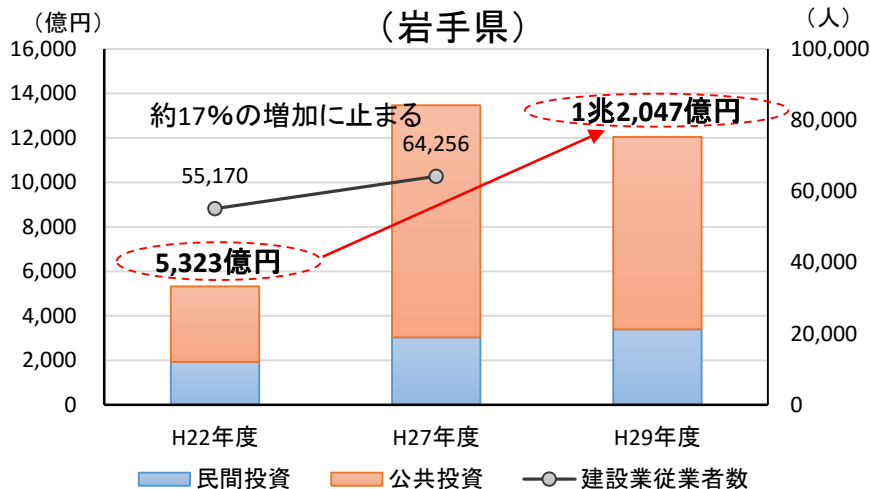


産業別月間総実労働時間【H29年、岩手県】

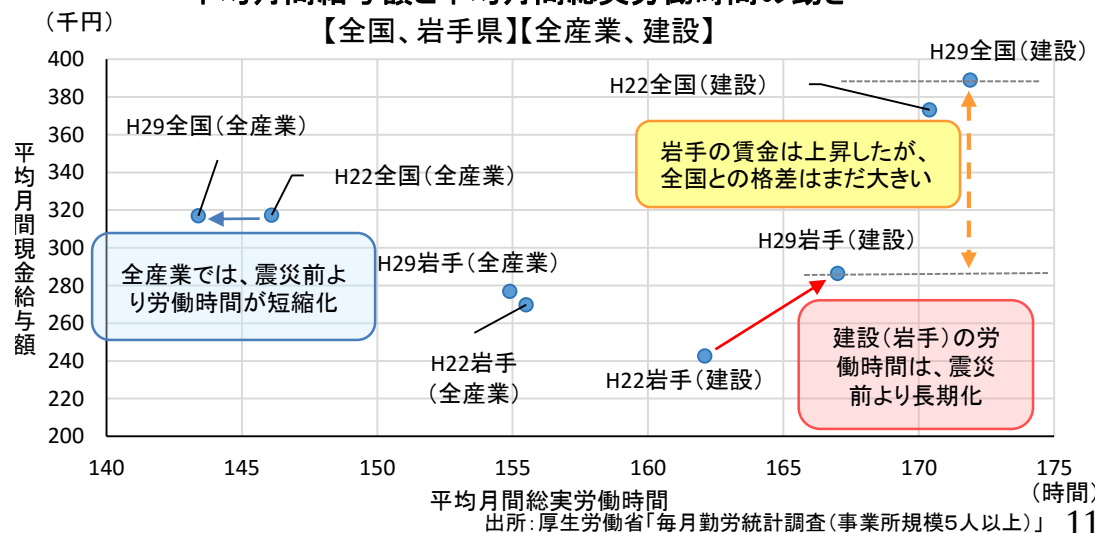


◎震災後、岩手県の建設投資は公共投資を中心に、震災前の2倍以上に増加。このため、建設業就業者数は増加し、また賃金も増加しているが、全国との賃金格差は未だ大きく、一方で労働時間数が長時間化しているという課題がある。

建設投資と建設業従事者数推移
(岩手県)



平均月間給与額と平均月間総実労働時間の動き
【全国、岩手県】【全産業、建設】



II 東北財務局管内における「賃金等の動向」について ～紹介事例②～

「稼げる人」を育成し、生産性の向上を図る～残業削減自体が目的ではない～

(株) 小田島組

(本 社) 岩手県北上市
(資本金) 23百万円 (従業員数) 109名
(業 種) 建設業



(企業概要)

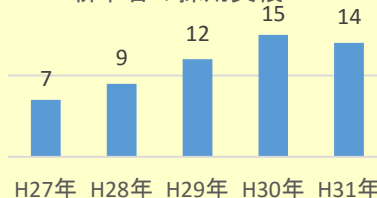
復興関連を中心に公共土木工事が9割超を占める。近年、新卒者を積極的に採用し、従業員の半数が30歳以下という非常に若い会社。

背景

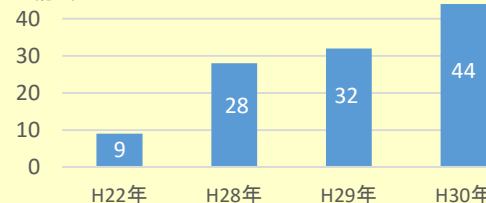
約10年前、新卒採用を再開した際に、若者の志向（「残業が無くて休日が多い会社を選択」）に合わせた職場ヘシフトすることとした。

事業を拡大させるため、直近5か年で50名超の新卒者を採用

新卒者の採用実績



売上高の推移 (6月決算)



「利益を社員に貯金」～人材育成は未来への投資～

残業時間「ゼロ」への取組

社長のリーダーシップで、様々な取組を毎年見直ししながら、実施

【残業の少ない社員を高評価】

- 残業時間と業績評価が連動し、賞与に反映。

【残業監視カメラを設置】

- あえて居心地を悪くし、早く帰る雰囲気づくり。

【業務のIT化】

- 業務の実施状況を全社員で共有するタスク管理システムを導入。

【業務の機械化】

- 県内同業他社に先駆けて最新機器を大量導入。
 - ・1人で測量業務が行える自動追尾測量機
 - ・3D設計データで機械施工するためのマシンガイダンスシステム

新たな課題

施工ミス等の発生

1人当たりの月平均残業時間が2時間にまで減少したものの、現場でトラブルも発生。

発生原因

- やるべき仕事も途中で切り上げて、定時退社

残業時間「ゼロ」自体が目的化

- 若手社員の経験・スキル不足もその背景

方針転換 (昨年頃から)

(廃止)

(廃止)

生産性向上の取組強化

必要な残業は認め、人材（「稼げる人」）の育成に注力

【「小田島大学」】

- スキルアップを目的とした内部研修「小田島大学」を、勤務時間外に毎日開催。受講者に残業手当を支給。

【「伝える」から「伝わる」へ】

- 社長主催の早朝勉強会を年間200回開催。また、社長は社員と年間80回以上の懇親会を行い、コミュニケーションを図っている。

【定額残業制度】

- 職階に応じた支給（高職責者の場合では月40時間分）。

【「できる人」に役割分担】

- クラウドを活用し、現場の書類作成業務を本社に集約（セントラルキッチン化）。現場技術員が現場管理業務に専念（品質向上・残業減）できるとともに、若手社員も即戦力化。

成果と今後の展開

○ 新卒者の採用増

- 社員を大事にする社風が学生に評価され、採用につながっている。

○ 利益の4割を社員教育に

- 社員教育という形で利益を社員に還元。（年間約5,000万円）

○ 多様な人材の登用

- テレワークを活用し、高齢者や子育て中の女性を増やしていく。

○ 工事現場写真整理代行

- 書類作成業務の本社集約を発展させ、新たなサービスを開始。現在、県内外の同業約10社から業務を受託（目標受託社数:200社）。