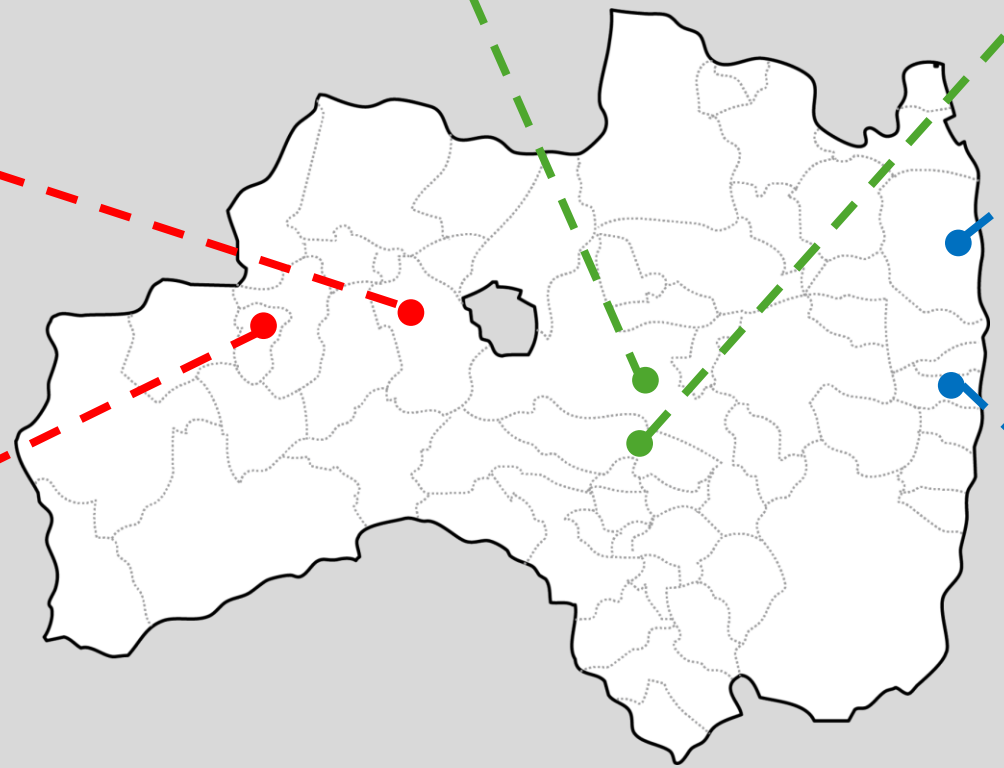
令和８年度ふくしま共創チーム「ふくしまプライド調査部」
輝く企業・地域調査（２回目）の活動状況について

令和８年１０月　６日(火)　浜通り開催
令和８年１０月１４日(水)　中通り開催
令和８年１０月２０日(火)　会　津開催

「輝く企業・地域調査（2回目）」調査先一覧

ふくしま共創チーム　ふくしまプライド調査部

10月には、輝く企業・地域調査（2回目）として各地域２企業・地域の調査を行った。調査先は、人口減少下の県内各地域で輝き、今後の人口減少対策を考える上でモデルとなう取組を行う企業等を、様々な業種が混在するよう調整し、以下の６企業・地域に協力をいただいた。
調査当日は、ふくしまプライド調査部及び各地域担当アドバイザーが参加した。



【郡山市】
ひと　暮らし　人の流れ
福島スポーツエンタテインメント株式会社
（サービス業）
地域密着型プロスポーツ　地域

【須賀川市】
暮らし　人の流れ
須賀川瓦斯株式会社
（ガス事業）
総合エネルギー企業　企業

【会津若松市】
ひと　しごと
社会福祉法人南町保育会
（保育業）
保育現場のICT化　地域

【南相馬市】
ひと　しごと
Zip Infrastructure株式会社
（製造業）
新しい交通システム　地域

【三島町】
ひと　暮らし
宮下地区建設業協同組合
（建設業）
包括的維持管理　地域

【大熊町】
ひと　しごと　人の流れ
東双ファシリティ＆サービス株式会社
（建設業）
誰もが働きやすい職場　企業

地域担当アドバイザー

ふくしま共創チーム「ふくしまプライド調査部」の活動を支援するため地域担当アドバイザー制を導入。
アドバイザーは「輝く企業・地域調査」及び「連携・共創ミーティング」におけるファシリテーターを行う他、「報告準備期間の支援」など年間を通じて学生等へのアドバイスを行う。また、「全体会」では調査部活動への総括コメントをいただく。

会津

藤井　靖史

- Code for Japan　フェロー
- 総務省 地域情報化アドバイザー
- 株式会社　会津の暮らし研究室　取締役
- ばんだい振興公社　理事長
- 西会津町CDO最高デジタル責任者
- 川内村　DXアドバイザー



中通り

平井　太郎

- 弘前大学　地域社会研究科　地域社会専攻　教授
- ふくしま創生・人口戦略有識者会議　委員
- ふくしま地域づくりコミュニティ共創パートナー



浜通り

佐藤　桃香

- 株式会社LOCO 代表取締役
- ふくしま創生・人口戦略有識者会議　委員
- いわき市出身（福島高専OG）



浜通り③
東双ファシリティ＆サービス株式会社（大熊町）
令和8年10月6日AM

R8年10月6日 ふくしまプライド調査部 調査済



企業概要・調査のポイント

企業概要

東双ファシリティ＆サービス株式会社は、1982年の設立以来、浜通り地域の発展とともに歩み、震災・原発事故により大きな影響を受けたものの、地域復興の担い手として事業の再構築を進め、現在は廃炉事業に係る施設の管理・運営のほか、土木・建築工事、設備保守、相双地域の交流人口拡大に向けた旅行事業、視察案内、社員寮・食堂運営など幅広い事業を展開し、復興に向けた取り組みを推進している。2025年には、震災後14年ぶりに大熊町へ本社帰還して再スタートした。

また、誰もが働きやすい環境づくりに取り組み、令和7年度には『感働！ふくしま』ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞を受賞している。



本社が入居する
CREVAおおくま

全社ミーティング



調査スケジュール

10:00　挨拶・自己紹介
10:10　概要説明
10:40　現地調査
　　・オフィス見学
10:50　ヒアリング調査
11:30　終了

調査のポイント

震災・原発事故という未曾有の困難を乗り越えながら、復興・廃炉関連事業を核とした多様な事業展開により新たな仕事や人材活躍の場を生み出している。

また、社員の能力向上を支える研修制度や資格取得支援、カフェテリアプランなど福利厚生の充実を通じて、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進している。

人口減少下において、地域に雇用を生み出し、人材確保・育成、若者や子育て世代が働き続けられる職場づくりを推進するモデル企業として調査を行った。

原点調査

概要

震災からの復興プロセスや多岐にわたる事業内容について学ぶとともに、柔軟な勤務制度やカフェテリアプランをはじめとする充実した福利厚生制度の整備・運用により全社員が働きやすい環境を調査することができた。調査に参加した複数の社員から、会社の支援的な職場文化への肯定的な意見があった。

調査結果

＝＝＝【原点調査】＝＝＝

Q　強みとしている取組
A　誰もが働きやすい職場環境を、移り変わる時代やニーズに合わせて柔軟に整えていくこと

Q　取組が始まったきっかけ
A　東日本大震災および福島第一原子力発電所事故
　　多くの遠方通勤者が発生し、長引く避難生活により延べ180名が退職
　　新たに200名を採用したことで、別の会社のような状態に
→こんな制度があったら働きやすい、こうしたらもっと良くなる等、
　　会社・社員が一丸となって考え、実践するようになった





困難を乗り越え、取組がもたらした効果

Q　苦労したこと、乗り越えるために取り組んだこと

A　苦労：震災による売り上げの大幅減

工夫：廃炉事業に係る施設の管理・運営の他、土木・建築事業、廃炉事業に携わる方々の生活環境のサポート、浜通りの交流人口拡大に向けた取組などの事業展開

研修制度の充実など社員の育成に力を入れた。仕事と勉強の両立を会社が全面的にバックアップし、資格所得を進めてもらうことで業務の幅が広がり、新たな業務受注につながった。

多事業展開に伴い、旧「東双不動産管理株式会社」から社名変更。

苦労：社員の避難による通勤距離問題

工夫：朝礼時間変更や高速道路利用料補助、借上社宅の対象者拡大などの制度整備





＝＝＝【取組がもたらした効果】＝＝＝

・事業規模の拡大

震災および原発事故に伴い事業の大半を喪失するという事態を経験するも、全社員一丸となり事業の立て直しを図り、震災前を上回る業容まで歩みを進めている。

・大熊町への円滑な本社移転

会社と社員が意見を出し合い、一つひとつの課題に対する最善策を検討しながら納得する手法を選択し柔軟に対応することで、離職者0で移転することができた。

・令和７年度 『感働！ふくしま』ワーク・ライフ・バランス男女共同参画大賞 受賞

有給休暇を積み立てて傷病や家族の看護・育児・介護の休暇として取得でき、自己啓発休暇やボランティア休暇など様々な休暇制度が充実。育児・介護など多数のメニューから選択できるカフェテリアプラン制度や女性管理職を増やす取組など、誰もが働きやすい環境が評価された。

職員の生の声

・建設業界のイメージと異なり、支援的で精神的負担の少ない職場文化が形成。
・男性社員も育児などで気軽に休むことができる。
・フレックス制度や早上がりシフトがワークライフバランスに寄与。

未来調査

＝＝＝【未来調査】＝＝＝

Q　将来の更なる人口減少を見据えた課題

A　新規採用者および若年層人材の確保と育成

　浜通り地域の人材不足は深刻な状況であり、そもそも学生が少なく、就職・進学を機に都会に出てしまい、地元に残る人が圧倒的に少ない。

　そんな中でも地元に残りたい、この会社で働きたいと思ってもらえる企業を目指す。



Q　地域や行政に期待すること

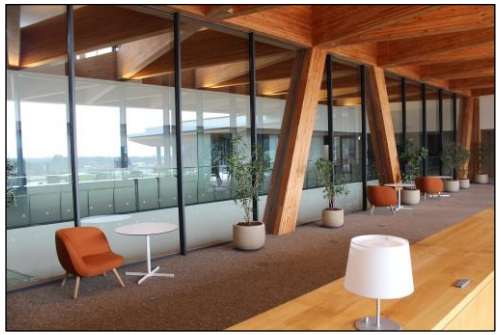
A　若年層へ県内企業の魅力を伝える機会創出

　新卒を含む若年層人材が減少する中で、福島で働きたい、こんな魅力的な会社がたくさんあるんだということを学生に思ってもらえるような機会の創出や学校・保護者・企業・行政が一体となって気軽に取り組める制度・仕組みづくりにより、福島が将来の選択肢になることを目指す。



➡　「人材育成」×「育てた人材が定着するようなモチベーション向上」×「企業の魅力発信」を一体的に推進し、多くの方に選ばれる企業に

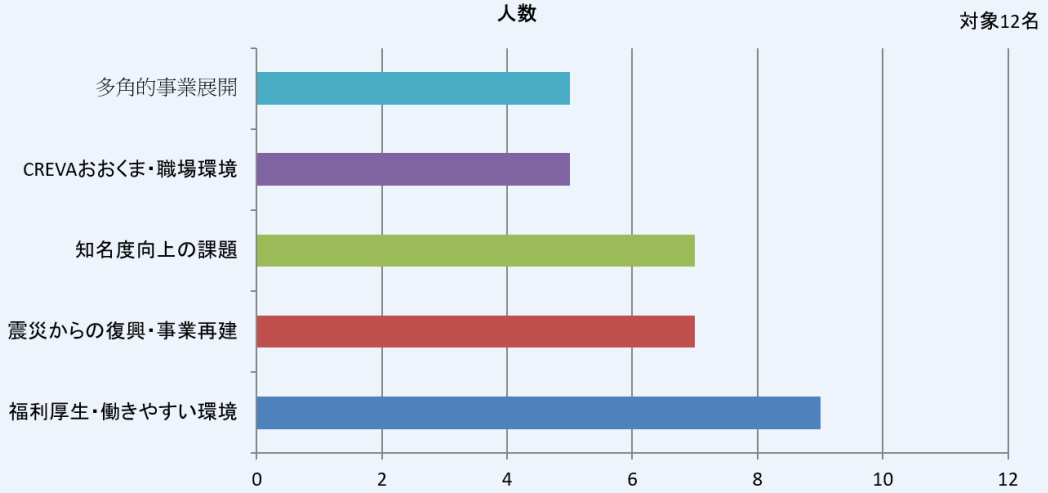
➡　多事業展開を行う強みを生かし、浜通りの一つ一つの地域課題に向き合い、福島の復興・更なる発展に貢献



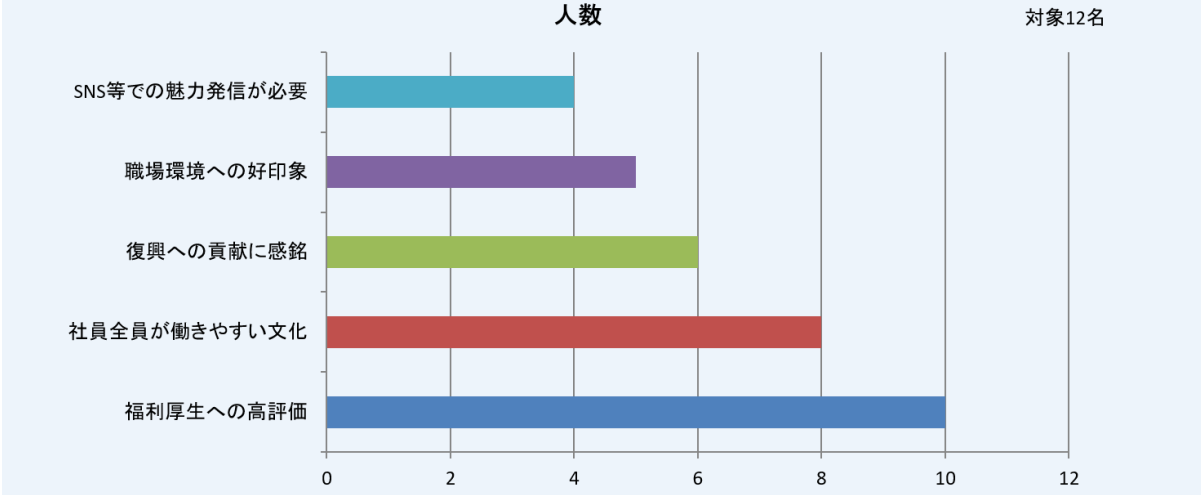
調査部の気づき（ヒアリングシートより）

多かった気づき、素晴らしいと感じた取組

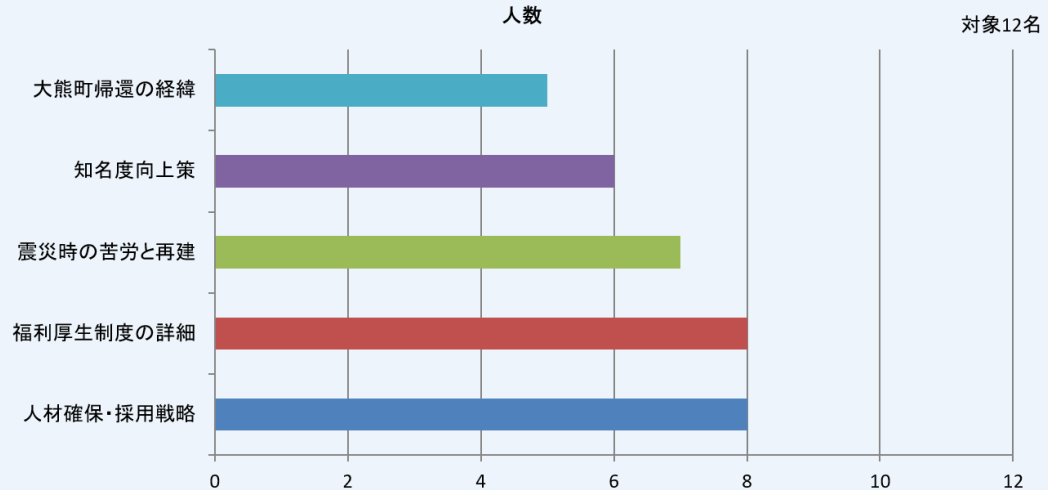
視察・見学メモ　※興味を持った内容



感想・意見・気づき　※素晴らしいと感じた取り組み等



自由調査　※もっと知りたい内容





浜通り④
Zip Infrastructure株式会社
（南相馬市）
令和8年10月6日PM



企業概要・調査のポイント

企業概要

Zip Infrastructure株式会社は、 2018年に設立された福島県南相馬市に本社を置くスタートアップ企業で、次世代交通システム「自走式ロープウェイ『Zippar』」の開発を進めている。「世界をよりスムーズに」を掲げ、交通渋滞や公共交通の担い手不足など、社会課題の解決に挑戦している。

Zipparは、道路上空の空間を活用して移動し、自走式車両がロープやレール上を走行することで、カーブや分岐を可能としている。また、自動運転を前提としているため、運転士不足への対応も期待されている他、低コストかつ短期間で整備できることが特徴で、地域の実情に応じた柔軟な交通インフラとして注目を集めている。



本社が入居する
南相馬市産業創造センター



自走式ロープウェイ
『Zippar』

調査スケジュール

14:00　挨拶・自己紹介
14:05　概要説明
14:30　移動（MIC→RTF）
14:40　現地調査
・RTF　30分
・試験線　20分
15:30　ヒアリング調査
16:00　終了

調査のポイント

人口減少や高齢化の進行に伴い、特に地方では利用者の減少や運転手不足、運営コストの増大により、鉄道や路線バスの赤字が拡大し、路線の縮小・廃止が進むなど地域公共交通の維持・確保が大きな課題となっている。

人口減少下において、将来的な地域交通のあり方を考える必要がある中で、新しい生活交通システムの実証開発を行い、地域の移動手段の確保を通じて持続可能な地域づくりに挑戦するモデル企業として調査を行う。

また、福島イノベーション・コースト構想による取組が進む南相馬市に拠点を移し、福島県内で研究開発を進めている背景や、地域との関わり方、自治体との連携などについて調査を行った。

MIC…南相馬市産業創造センター　RTF…福島ロボットテストフィールド

原点調査

概要

スタートアップにおいて、低コスト・高頻度運行による交通課題解決への期待、安全性を重視した開発、地元企業や既存公共交通との連携について調査することができた。また、浜通り地域発の先端技術による新産業創出及び人口減少社会における移動手段確保への貢献に期待する声が寄せられた。

調査結果

＝＝＝【原点調査】＝＝＝

Q　強みとしている取組

A　イノベ地域 × 次世代交通のスタートアップ

新しい挑戦に取り組める環境づくりを推進する浜通り地域等15市町村（イノベ地域）において、世界でも数社しか開発していない仕組みで、独自製品「Zippar」の開発を行い、今後の社会実装も具体化されるなど、将来的な市場の拡大を見込める段階まで実証・開発が進められている。

Q　取組が始まったきっかけ

A　・人口減少により地域公共交通の維持が困難になり、人々の移動手段が減少

・代表が学生時代に宇宙エレベーターの研究を行っており、将来世の中の役に立つものへ転用したいという思いがあった





困難を乗り越え、取組がもたらした効果

Q　苦労したこと、乗り越えるために取り組んだこと

A　苦労：実証開発の用地探し

工夫：土地の価格が高額であることや交通系スタートアップの安全性の懸念から用地探しに苦労したが、全国に営業活動を行い、福島ロボットテストフィールドなどを有する南相馬市が理解を示し、試験線の建設許可をしてくれた（条件が合致した唯一の自治体）ことで、これまで縁のなかった地域へ思い切って進出した。南相馬市産業創造センターに入居し、試験線も福島ロボットテストフィールド近傍に建設。補助金制度も充実し、南相馬市に立地し、実証開発が大きく前進した。





＝＝＝【取組がもたらした効果】＝＝＝

・世界の競合をリードする実証開発

世界でも数社しか開発していない仕組みであり、競合は4社。自治体や地元企業と連携して実証開発を進めることや、「安全である」と「安全であると伝わる」は別であり安全性の理解のためには体験が重要であるという理念の下、視察・試乗に力を入れている。結果として、競合と比較し、開発も営業も最も進んでいる現状である。

・地域ブランド力の向上と人の流れ創出により、地域へ貢献

注目度の高いスタートアップの立地により、メディア掲載や視察者数が増加し、産業集積を図るイノベ地域のブランド力向上に寄与している。Zipparの試験線はすでに1,000人の方が視察に来ていて、その多くの方が宿泊されていくため、南相馬市にも貢献している。

スタートアップで働く職員の生の声

・仕事に裁量が与えられ、自分からどんどん進めていくマインドであれば向いていると感じる
・自分の仕事は自分で管理して、休みもしっかり取れるので窮屈な気持ちはない

未来調査

＝＝＝【未来調査】＝＝＝

Q　将来の更なる人口減少を見据えた課題

A　技術継承と人材確保

　Zip社にとっての技術継承は、ベテランの技を引き継ぐことではなく、前例のない技術の知見を蓄積していくこと。

　人材確保については、浜通り地域で技術者を確保することが最大の課題。県内人材の採用は増加傾向であるものの、今後はインターンなどを含め、学生のうちから実物の開発に関われる機会を増やしていきたい。

Q　地域や行政に期待すること

A　地元企業との接点づくり

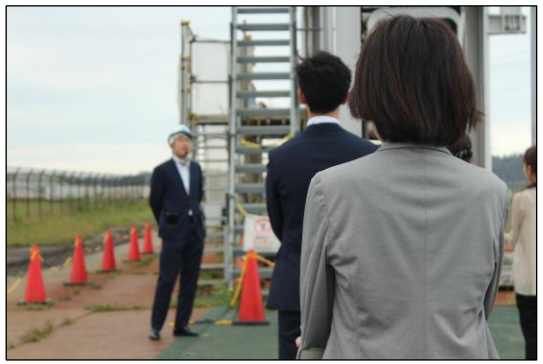
　地元ものづくり企業・建設会社と部品加工や試験設備の製作、施工で今後も一緒に取り組んでいきたいが、新しい技術のため、試作段階から相談しながら形にしていける関係作りが重要であり、こうした企業と出会える機会を提供してほしい。

　30年後も安心して住める場所の確保が重要。軌道系交通があることは自治体の「町を残す」意思表示となり、宇都宮LRTのように周辺繁栄に寄与し得る。

➡　2028年に私有地内での運航開始、2033年に公共交通としての運行開始を目指す



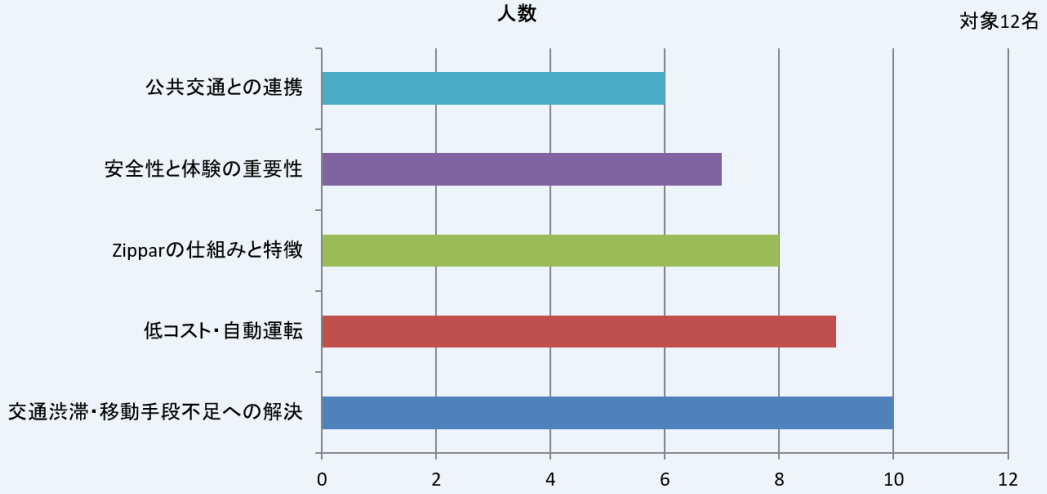




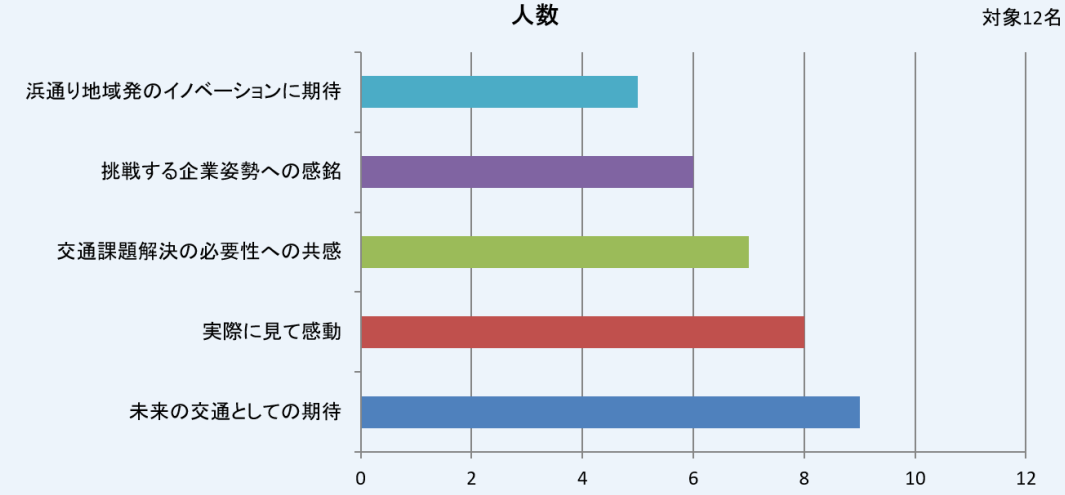
調査部の気づき（ヒアリングシートより）

多かった気づき、素晴らしいと感じた取組

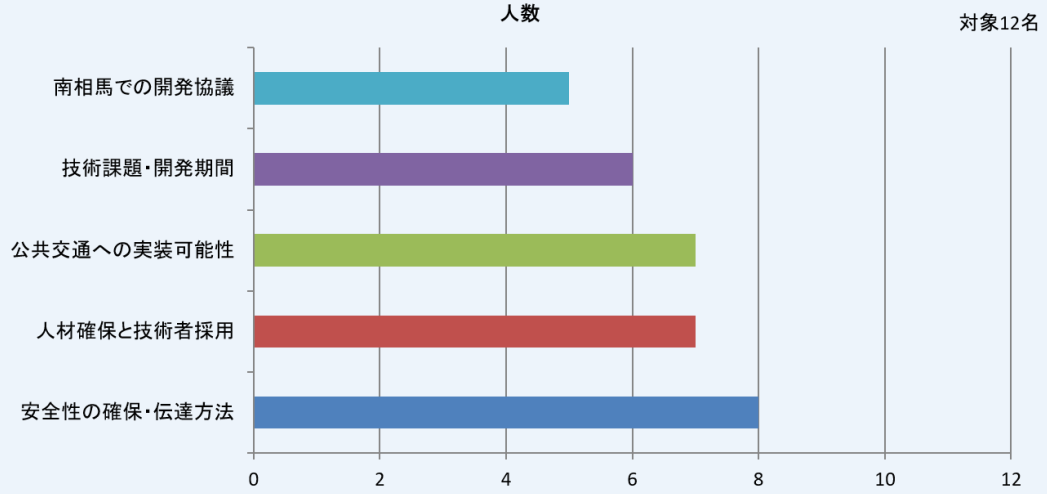
視察・見学メモ　※興味を持った内容



感想・意見・気づき　※素晴らしいと感じた取り組み等



自由調査　※もっと知りたい内容





中通り③
須賀川瓦斯株式会社（須賀川市）
令和8年10月14日AM

R8年10月14日 ふくしまプライド調査部 調査済



企業概要・調査のポイント

企業概要

須賀川瓦斯株式会社は、LPガスや電力、石油製品などの供給を通じて、地域の暮らしと産業を支える地域密着型のインフラ企業である。一方で、地域の課題を捉え、婚活支援や健康づくり事業など、新たな分野にも積極的に挑戦している。

また、AIやシステムを活用した業務効率化にも取り組んでおり、災害時にも安定してエネルギーを供給できる体制の整備を進めている。さらに、シンガポールに現地法人を設立するなど、地域に根差しながら海外市場にも視野を広げ、人口減少をはじめとする社会環境の変化に対応した持続的な事業展開を推進している。



本社外観

須賀川インターSS



調査スケジュール

10:00　挨拶・自己紹介
10:05　現地調査
　　・須賀川インターSS
10:35　移動（須賀川SSインター→本社）
10:45　概要説明
11:15　ヒアリング調査
11:45　終了

調査のポイント

人口減少や人材不足が地域社会や企業活動に大きな影響を与える中、須賀川瓦斯株式会社が地域インフラ企業の枠を超え、婚活支援や健康づくり事業などに取り組む背景について調査する。特に、人口減少や事業承継、担い手不足といった地域課題をどのように認識し、自社の経営課題として捉えながら新たな事業創出につなげているのかに着目する。

また、AIや各種システムを活用した業務効率化や省人化、防災機能を備えたエネルギー供給体制の強化、海外展開への挑戦などを通じて、地域課題の解決と企業成長の両立を目指す経営戦略について調査を行った。あわせて、人口減少下における地域企業の新たな役割について学んだ。

原点調査

概要

ガス・電力・石油製品などのエネルギー事業を基盤に、健康づくりや教育、婚活支援など地域課題の解決にも取り組んでいる。また、震災や水害、サイバー攻撃など数々の危機を経験しながら、地域インフラを支える企業として進化を続けており、人口減少下における持続可能な企業経営について調査することができた。

調査結果

＝＝＝【原点調査】＝＝＝

Q　強みとしている取組
A　エネルギー事業を基盤とした地域課題解決への挑戦

Q　取組が始まったきっかけ
A　・地域社会に奉仕する企業理念
「お客様の必要とするものを、お客様の立場になって提供する」という考えのもと、地域に必要とされるサービスを展開してきた。
・地域の困りごとを事業化
ガスや石油供給に加え、地域の声や社会環境の変化に応じて、電力事業、健康づくり、教育事業、婚活支援などへ事業領域を拡大してきた。





困難を乗り越え、取組がもたらした効果

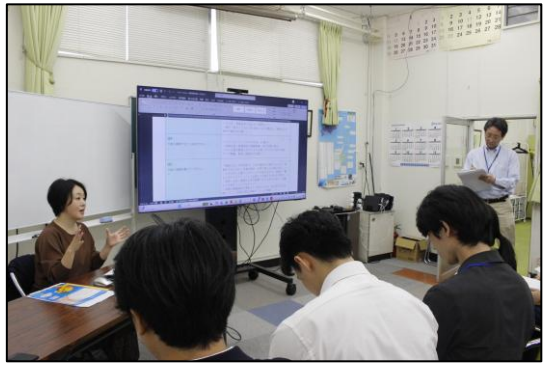
Q　苦労したこと、乗り越えるために取り組んだこと

A　苦労：災害・事業環境の変化への対応

東日本大震災や令和元年東日本台風による被災に加え、電力市場価格の高騰やサイバー攻撃など、事業継続を脅かす様々な危機への対応が課題となった。

工夫：

- 「非常時を逆算して日常に落とし込む」という考え方のもと、防災・減災対策を強化
- 太陽光発電や災害対応型給油所の整備など、地域インフラ機能を強化
- サイバー攻撃を契機に基幹システムを刷新し、クラウド化やDXを推進



災害対応型給油所の整備

太陽光発電や蓄電池、自家発電設備を備え、災害時には地域住民や緊急車両への燃料供給拠点として機能する。

ピンチを成長の機会に

サイバー攻撃を契機にシステムの全面刷新を進め、クラウド化やDX推進につなげている。

＝＝＝【取組がもたらした効果】＝＝＝

- 災害に強い地域インフラの実現

  災害対応型給油所や太陽光発電設備の整備により、地域の防災力向上につながっている。

- 地域課題解決事業の拡大

  エネルギー供給に加え、健康づくりや教育、婚活支援など地域課題の解決に向けた事業展開につながっている。

- 変化に対応する企業体質の強化

  サイバー攻撃や市場高騰などの危機を契機に業務やシステムを見直し、変化に対応できる企業体質の強化につながっている。

未来調査

＝＝＝【未来調査】＝＝＝

Q　将来の更なる人口減少を見据えた課題

A　・人口減少と担い手不足への対応

　人口減少が進む中、地域インフラや暮らしのサービスを維持していくため、人材確保や業務効率化が課題となっている。

・エネルギー需要の変化への対応

　脱炭素化の進展やエネルギー構成の変化を見据えながら、新たなエネルギー事業への対応や収益構造の転換が求められる。

Q　地域や行政に期待すること

A　・地域ぐるみでの人材確保・育成

　教育機会の充実や雇用の創出などを通じて、若い世代が地域に定着できる環境づくりが重要。

・挑戦を後押しする環境整備

　デジタル人材育成や販路拡大支援など、中小企業が新たな取組に挑戦しやすい環境づくりが期待される。

➡　地域課題の解決を通じて、地域に必要とされ続ける企業へ

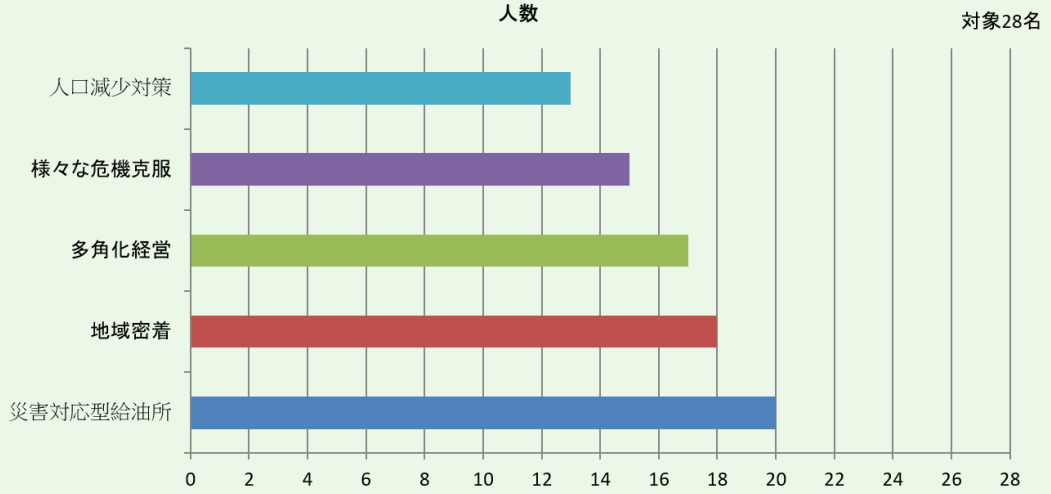




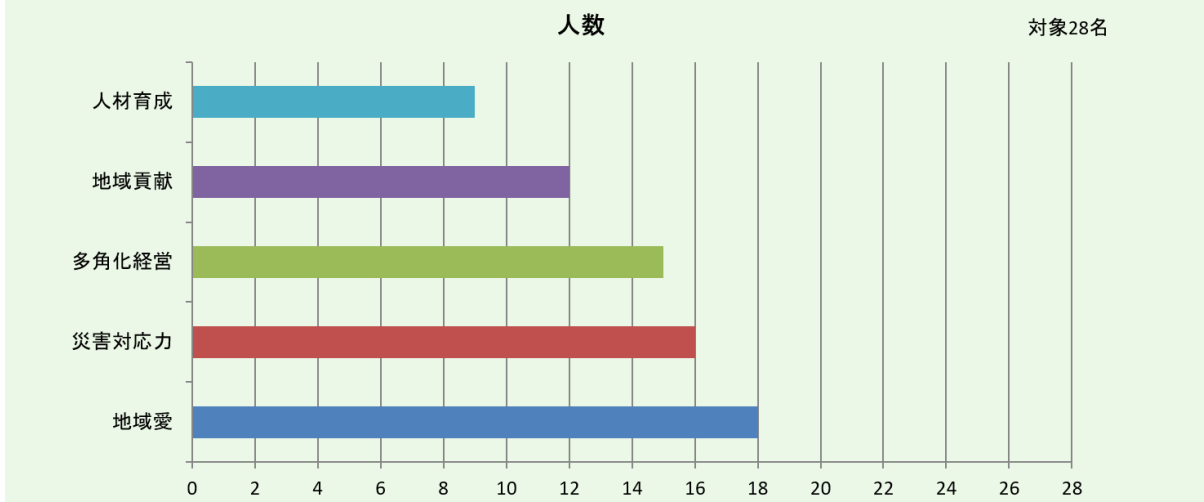
調査部の気づき（ヒアリングシートより）

多かった気づき、素晴らしいと感じた取組

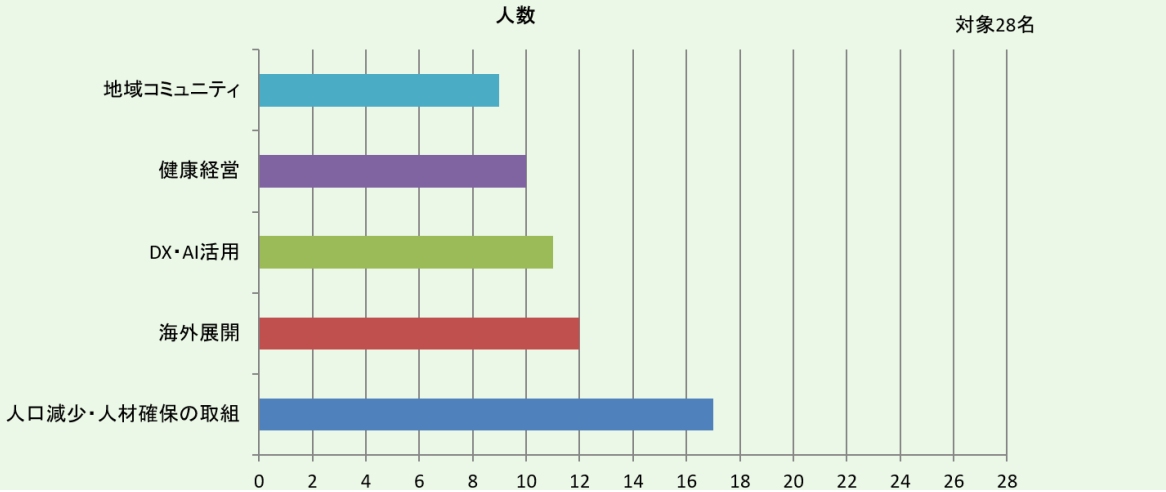
視察・見学メモ　※興味を持った内容



感想・意見・気づき　※素晴らしいと感じた取り組み等



自由調査　※もっと知りたい内容





中通り④
福島スポーツエンタテインメント株式会社
（郡山市）
令和8年10月14日PM

R8年10月14日 ふくしまプライド調査部 調査済



企業概要・調査のポイント

企業概要

福島スポーツエンタテインメント株式会社は、2013年5月に設立された福島県初のプロバスケットボールクラブ「福島ファイヤーボンズ」を運営している。

「誇れる福島の創造」を理念に掲げ、ホームゲームの開催を通じた交流人口の拡大や地域経済への波及効果創出をはじめ、県内各地でのバスケットボール教室、学校訪問、地域イベントへの参加など、多様な地域密着活動を展開している。

また、福島県内を広域的なホームタウンと捉え、郡山市だけでなく県内各地で試合やイベントを開催し、県民が一体となってクラブを支える環境づくりに取り組むなど福島ファイヤーボンズを運営するとともに、スポーツを活用した地域課題の解決に取り組んでいる。

福島ファイヤーボンズ
チームロゴ

宝来屋ボンズアリーナ



調査スケジュール

13:30　挨拶・自己紹介

13:35　概要説明

14:00　現地調査

・ファイヤーボンズ関連展示の視察

・地域貢献活動の映像視聴

14:20　ヒアリング調査

15:00　終了

調査のポイント

広域ホームタウンにより県民が地域への誇りや愛着を共有できる象徴的な存在であるとともに、試合観戦やイベント参加による人の流れの創出や交流人口の拡大に寄与している。

福島ファイヤーボンズが、自治体・企業・地域住民等をつなぐ存在として、どのような役割を果たしているのかに着目し、シビックプライドの醸成や人の流れの創出、多様な地域活動（2025-26シーズン595回）など、人口減少下において、地域コミュニティの維持や地域活力の確保が課題となる中、地域プロスポーツクラブを核として地域に新たな魅力やつながりを生み出す先駆的な事例として調査を行った。

原点調査

概要

プロバスケットボールチーム「福島ファイヤーボンズ」の運営を通じて、地域活性化や交流人口の創出に取り組んでいる。また、地域活動や人と人をつなぐ取組を通じて、スポーツを核としたまちづくりやシビックプライドの醸成について調査することができた。

調査結果

＝＝＝【原点調査】＝＝＝

Q　強みとしている取組
A　福島ファイヤーボンズを核とした地域活性化と交流人口の創出

Q　取組が始まったきっかけ
A　・東日本大震災からの復興
　　東日本大震災をきっかけに、子どもたちの運動機会の創出や福島の復興を目的としてクラブが設立された。
　・「誇れる福島をつくる」という理念
　　スポーツの力で福島のシンボルとなることを目指し、地域活動や交流人口の創出を通じて、地域に誇りを持てるまちづくりに取り組んでいる。





困難を乗り越え、取組がもたらした効果

Q　苦労したこと、乗り越えるために取り組んだこと
A　苦労：認知度向上と集客基盤の確立
　コロナ禍による来場自粛やスポンサー離れに加え、地域に根付いたクラブとして認知度や集客力を高めることが課題となった。また、福島のシンボルとなるための事業基盤づくりにも取り組む必要があった。
　工夫：
　・チーム強化やアリーナ改修など、商品力向上への先行投資を継続
　・学校訪問や地域活動を積み重ね、地域との接点を創出
　・企業や自治体との連携を強化し、地域に根差した活動を展開



＝＝＝【取組がもたらした効果】＝＝＝

・「福島のシンボル」に向けた成長
　来場者数の増加やスポンサー企業の拡大などを通じて、「誇れる福島」「福島のシンボル」の実現に向けた取組が進んでいる。

・地域とのつながりの強化
　学校訪問や地域活動を通じて、子どもたちや地域住民との接点が増え、地域に親しまれるクラブへと成長している。

・交流人口の創出
　ホームゲームや関連イベントを通じて県外からの来場者を呼び込み、地域経済や観光振興への波及につながっている。

福島のシンボルを目指す取組

収容率80%、スポンサー500社、地域活動200回以上を目標に掲げ、クラブ運営を行っている。

地域のハブとしての役割

企業、行政、地域住民をつなぐ存在として、スポーツを通じたコミュニティ形成を進めている。

未来調査

＝＝＝【未来調査】＝＝＝

Q　将来の更なる人口減少を見据えた課題
A　・人口減少下でも人が集まる存在であり続けること
　人口減少や地域の集約化が進む中でも、人々が生きがいや希望を感じられる存在であり続けることが必要。
・持続的な集客と交流人口の創出
　ホームゲームや関連事業を通じて県外から人を呼び込み、継続的な交流人口の創出につなげていくことが必要。

Q　地域や行政に期待すること
A　・スポーツを核としたまちづくりの推進
　スポーツを通じて地域の魅力向上や交流人口の拡大を図り、まちづくりにつなげていくことが重要。
・地域のハブ機能の強化
　企業や行政、地域住民が連携し、アリーナやクラブを地域の交流拠点として活用していくことが期待される。

➡　スポーツを通じて「誇れる福島」とシビックプライドを育む

➡　子どもの頃からの原体験（ボンズの試合を見に行く、福島を訪れる）が、将来福島県が就職先、居住先の選択肢となる

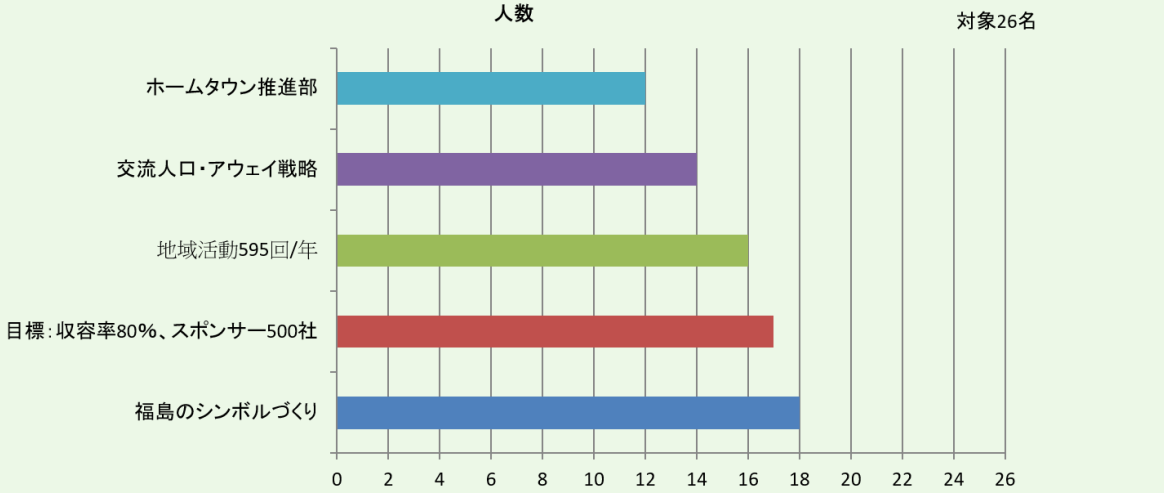




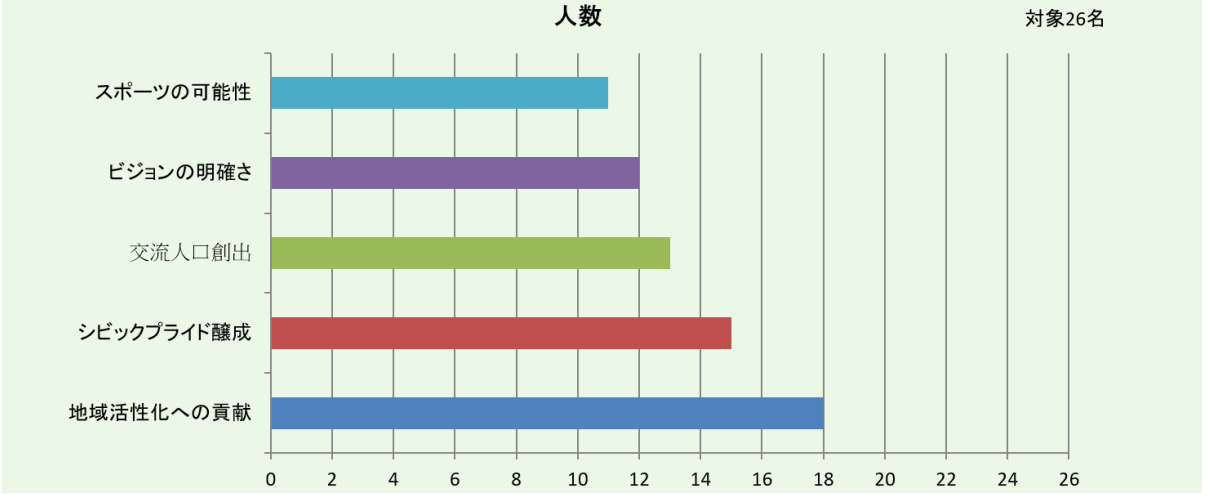
調査部の気づき（ヒアリングシートより）

多かった気づき、素晴らしいと感じた取組

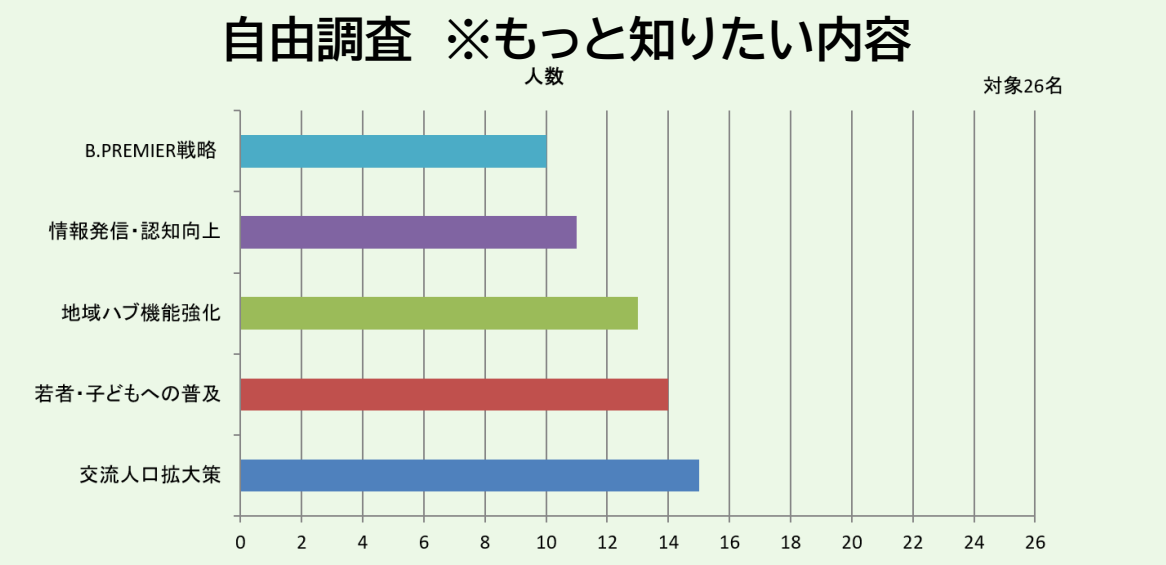
視察・見学メモ　※興味を持った内容



感想・意見・気づき　※素晴らしいと感じた取り組み等



自由調査　※もっと知りたい内容





会津③
社会福祉法人南町保育会(会津若松市)
令和8年10月20日AM



企業概要・調査のポイント

法人概要

社会福祉法人南町保育会は、会津若松市に拠点に、認定こども園や認可保育所の運営を中心に、地域子育て支援事業、学童保育、企業主導型保育事業、児童発達支援・放課後等デイサービスなど幅広い児童福祉サービスを展開している。

法人は1927年創設と長い歴史を持ち、「ゆっくり育て 一人ひとりの芽」を教育・保育理念に掲げ、子ども一人ひとりを尊重した教育・保育を実践している。また、くるみんプラス認定やプラチナえるぼし認定を受ける他、日本創生のための将来世代応援知事同盟から令和8年度の将来世代応援企業賞を受賞するなど、働きやすい職場づくりにも取り組んでいる。



南町こども園

南町こども園 園庭



調査スケジュール

9:30　挨拶・自己紹介
9:35　概要説明
10:05　現地調査
　・ICT活用の現場
　・保育の現場
10:30　ヒアリング調査
11:00　終了

調査のポイント

人手不足という保育業界の課題に直面する中、ICTを活用した業務効率化を積極的に進め、時間外労働の抑制し、有給休暇取得率は9割を超えている。また、不妊治療対応休暇や出産支援休暇、介護支援金など法人独自の休暇制度や補助制度が充実し、利用実績も高い。さらに、首都圏での施設運営と会津へのUターン・定住を見据えた雇用の仕組みづくりなど、人材確保と地域への人の還流にも取り組んでいる。

人口減少下において、保育現場のICT化などを実践し、成果を上げている法人であり、保育業界にとどまらず多くの業界にとって参考となる取組であり、法人での取組やその背景について調査を行った。

原点調査

概要

ICT活用による保育のDX化と働き方改革の取組について、業務の見える化・標準化や現場主体の業務改善、職員の働きやすさを支える制度づくりを通じて、保育の質向上と人材定着を両立する持続可能な保育現場の運営について調査することができた。

調査結果

＝＝＝【原点調査】＝＝＝

Q　強みとしている取組

A　ICT活用やペーパーレス化による現場の業務効率化

Q　取組が始まったきっかけ

A　・保育業界の構造的な課題の解消

保育業界では、サービス残業や自宅に持ち帰っての業務等、長時間労働が常態化。それにより出産・育児との両立が困難になり、離職率が高くなるという構造的な課題がある。

・事業拡大に向けた業務体制の改革

事業拡大を進める中で、上記の構造的な課題が浮き彫りに、現場の保育の質の維持を図るためにも業務体制を見直す必要が生じた。





困難を乗り越え、取組がもたらした効果

Q　苦労したこと、乗り越えるために取り組んだこと
A　苦労：職員全員の価値観の転換
・従来の慣習（仕事のやり方）の見直しの必要性を従業員全員に理解してもらうことに苦労した。
工夫：業務改革による効果・価値を丁寧に発信
・経営層が業務改革を行う必要性を指針として明確に示し、子ども、職員、保護者の三方にメリットがあることを丁寧に説明。
・「業務の棚卸し」を行い必要な仕事の精査を実施し、職員と共有（業務の作業時間や重複した業務の洗い出しを行い、課題感を職員に説明）。





＝＝＝【取組がもたらした効果】＝＝＝

・バックオフィスの完全オンライン化
　タスク管理・マニュアル等のオンライン化により「いつでも、どこでも、だれでも」業務できる体制を構築。急な休みを職員間でカバーできる「休みやすい風土」が醸成。

・質に関わらない業務の「徹底排除」
　業務の棚卸しにより無駄な業務をアウトソーシング。保育者しかできない仕事（子どもや保護者と関わる業務）に注力する時間が増え、保育の質が向上。

・職員が働きやすい職場の構築
　残業時間の削減、有給消化率・産休育休の取得率及び復帰率の向上、完全週休二日制の導入による年間休日日数の大幅増加など、職員が働きやすい職場づくりにつながった。

数字から見える
組織改革の効果

・月平均残業時間
＝3.0時間
・有休消化率
＝98.6%
・産休育休の取得率及び復帰率
＝100%　etc…

未来調査

＝＝＝【未来調査】＝＝＝

Q　将来の更なる人口減少を見据えた課題

A　・人員増加に依存しない持続可能な業務執行体制の構築

人口減少により保育人材も減少していく中で、既存の人員規模でも質の高い保育を維持できるよう、更なる業務効率化とICT活用を進め、保育士が長く活き活きと働ける職場環境を確立する。

・「会津×東京」の２拠点連携による人材還流とキャリアの創出

２拠点で働いている職員間のUIJターンの積極的推進により、多様なライフスタイルを送れるような支援を構築していく。

Q　地域や行政に期待すること

A　・地域での連携

首都圏から地方への還流・定住を支える地域連携、地域の子育て家庭を多角的に支える協働体制の構築

・県の支援

施設の多機能化に対する適切な補助　など

➡　働きやすさと保育の質を両立する南町モデルの深化・展開

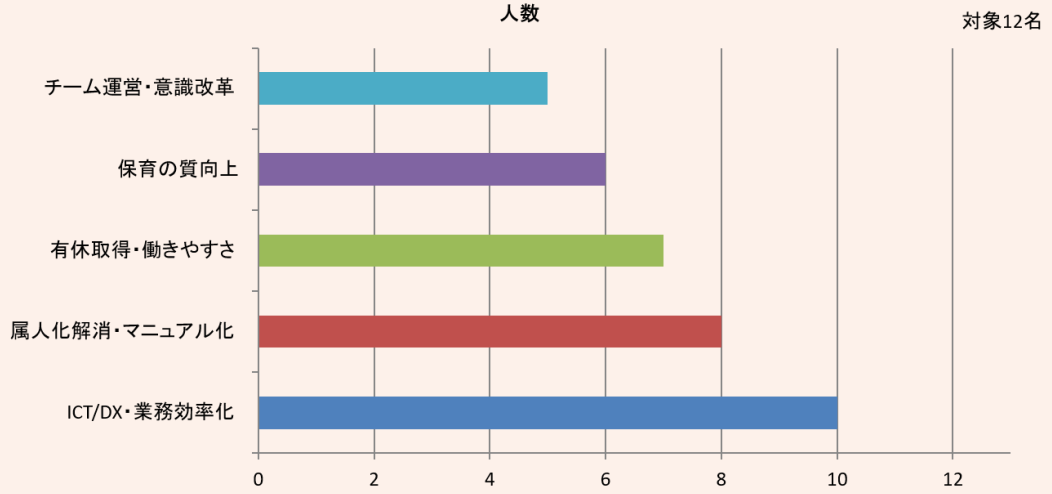




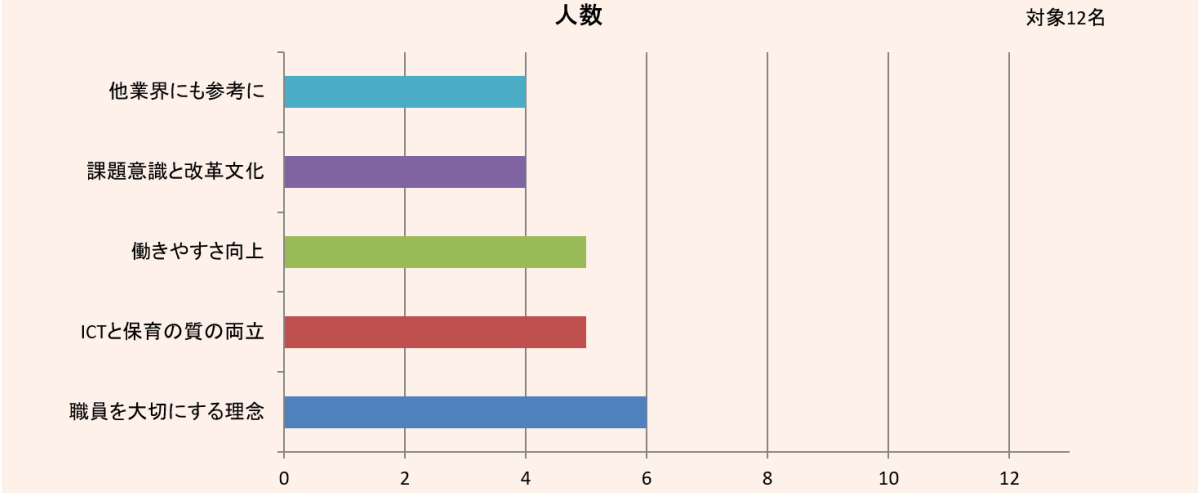
調査部の気づき（ヒアリングシートより）

多かった気づき、素晴らしいと感じた取組

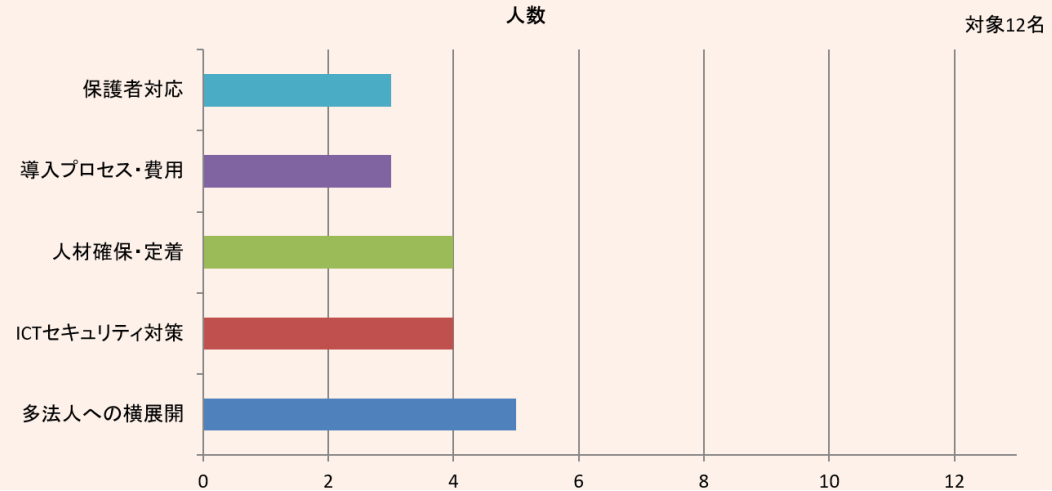
視察・見学メモ　※興味を持った内容



感想・意見・気づき　※素晴らしいと感じた取り組み等



自由調査　※もっと知りたい内容





会津④
宮下地区建設業協同組合(三島町)
令和8年10月20日PM

R8年10月20日 ふくしまプライド調査部 調査済



組合概要・調査のポイント

組合概要

宮下地区建設業協同組合は、奥会津地域に位置する三島町を中心として、地域の建設事業者が連携して設立した協同組合であり、道路、河川、除雪、災害対応など、住民生活を支える社会インフラの維持管理を行っている。また、道路や河川などの維持補修業務を請け負うだけでなく、豪雪地帯特有の除雪業務や災害発生時の緊急対応など、地域住民の暮らしを守るための活動を日常的に実施していることも特徴である。

さらに、地域全体を一つの管理単位として捉え、効率的かつ持続可能な維持管理を実現するための先進的な取組を推進しており、人口減少が進行する地域における新たなインフラマネジメントのモデルとして注目されている。



組合外観

除雪の様子



調査スケジュール

13:30　挨拶・自己紹介
13:35　概要説明
14:05　移動（組合→滝谷建設工業(株)）
14:15　現地調査
　・機材センター（15分）
14:30　移動（滝谷建設工業(株)→組合）
14:40　ヒアリング調査
15:30　終了

調査のポイント

人口減少と少子高齢化の進行に伴い、特に中山間地域では、建設業の担い手不足により、生活に不可欠な道路や河川などの社会インフラを維持し続けることが課題となっている。

宮下地区建設業協同組合は、複数の建設事業者が連携して地域全体の維持管理を担う「包括的維持管理」の仕組みを構築し、新たな地域インフラ管理に取り組んでいる。人材、機械設備、技術力などを地域全体で共有・活用することで、限られた資源でも効率的かつ持続的な維持管理を可能としている。

包括的維持管理により人口減少下における地域課題に適応するとともに、地域資源の有効活用や企業間の広域連携による新たな価値創出に取り組むモデルとして調査を行った。

原点調査

概要

人口減少と担い手不足が進む奥会津地域において、全国初の包括的維持管理に取り組み、地域の建設事業者が連携しながら道路・河川・除雪等の維持管理を担うことで、地域インフラの持続的な運営と安全・安心な暮らしの確保を実現している先進的な取組について調査できた。

調査結果

＝＝＝【原点調査】＝＝＝

Q　強みとしている取組
A　包括的維持管理による持続可能なインフラ管理の実現

Q　取組が始まったきっかけ
A　・除雪体制の維持困難
　　保育業界では、サービス残業や自宅に持ち帰っての業務等、長時間労働が常態化。それにより出産・育児との両立が困難になり、離職率が高くなるという構造的な課題がある。
・事業拡大に向けた業務体制の改革
　　事業拡大を進める中で、上記の構造的な課題が浮き彫りに、現場の保育の質の維持を図るためにも業務体制を見直す必要が生じた。





困難を乗り越え、取組がもたらした効果

Q　苦労したこと、乗り越えるために取り組んだこと
A　苦労：安定した組合運営の実現
・組合設立当初、本部運営を担う人員や運営費の確保に苦労。 特に1～2年目は組合運営の基盤が十分でなく、安定した組織運営が課題だった。
工夫：業務改革による効果・価値を丁寧に発信
・組合運営の安定化に向けて、建設業関係者や自治体職員OBへの声掛けによる人材確保を進めるとともに、適正な賃金や賞与の確保など処遇改善に取り組み、運営体制の強化を図った。



＝＝＝【取組がもたらした効果】＝＝＝

・災害時にも機能する地域インフラ維持体制の確立
　豪雪災害や大規模災害時にも地域インフラを維持し、交通障害の発生を抑えながら地域の安全・安心を守り続けることができた。

・効率的な維持管理の実現
　複数企業による人材・機械・技術の共有が進み、限られた地域資源でも効率的な維持管理が可能となった地域を一つの単位として捉えた持続可能なインフラ管理体制が構築された。

・全国に広がる包括的維持管理モデルの先駆者
　全国初の包括的維持管理モデルとして継続的に発展し、全国の自治体や建設業界から注目される先進事例となった。 2009年度から取組を開始し、18年にわたり進化を続けながら地域インフラ管理のトップランナーとしての役割を果たしている。



南会津モデルの広がり

栃木県が南会津の取組を視察。視察を踏まえ、栃木県では南会津の包括維持管理モデルを全県的に実施することに。

未来調査

＝＝＝【未来調査】＝＝＝

Q　将来の更なる人口減少を見据えた課題

A　・担い手不足、高齢化の進行

人手不足や組合員の高齢化が進む中、地域インフラを支える担い手の確保と技術継承が課題となっている。若手人材の育成や資格取得支援を進め、将来にわたり維持管理を担う人材の確保に取り組む。

・限られた人員での維持管理体制の維持

人口減少により労働力の確保が難しくなる中、少ない人員で効率的にインフラを維持管理していくことが求められる。DXやAIの活用、維持管理データの蓄積を進め、生産性の高い持続可能な管理体制の構築を目指す。

Q　地域や行政に期待すること

A　・地域や業界団体に期待すること

業界団体が一丸となって持続可能な維持管理体制の構築に取り組むことを期待。

・行政に期待すること

適切な対価の確保や現場実態を踏まえた制度運用を通じて、持続可能な維持管理体制を支援することを期待。

➡　地域インフラを守る奥会津モデルの深化と発展

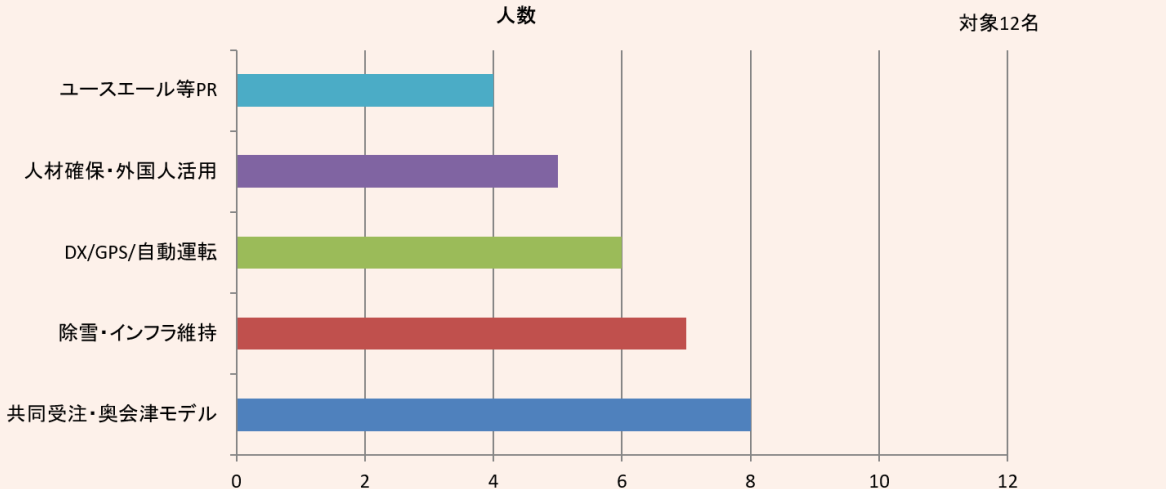




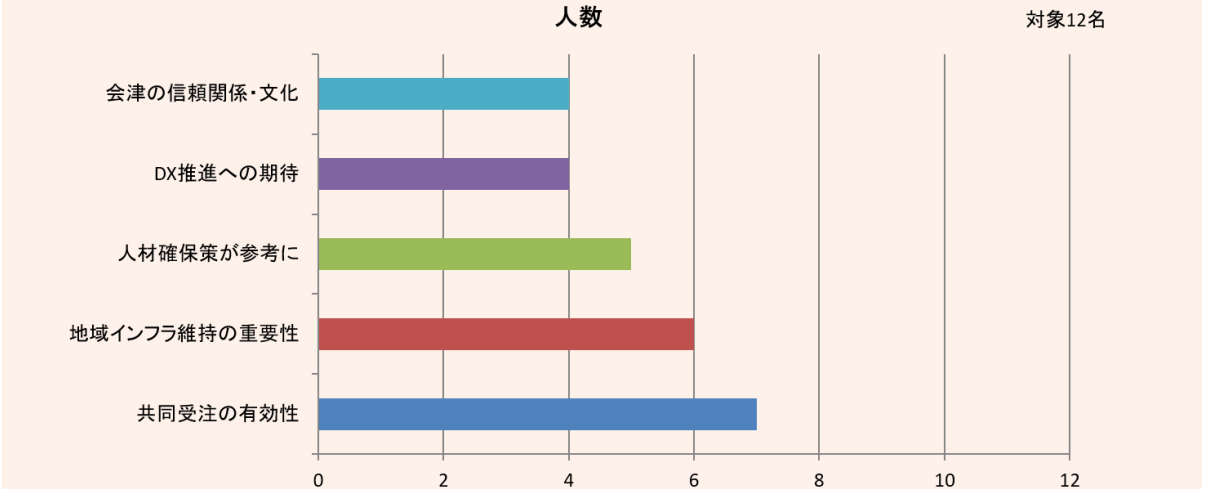
調査部の気づき（ヒアリングシートより）

多かった気づき、素晴らしいと感じた取組

視察・見学メモ　※興味を持った内容



感想・意見・気づき　※素晴らしいと感じた取り組み等



自由調査　※もっと知りたい内容

