岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進

エクセレント企業

取組事例集

（平成23年度～令和2年度認定）

仕事と家庭の両立をめざして



令和3年3月　岐阜県



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとっては人材の確保・定着や、従業員の働く意欲の向上、さらには生産性アップにつながるとともに、従業員にとっては、子育ての時間や地域との関わりを持ちながら、やりがいや充実感を持って働くことにつながります。

岐阜県では、ワーク・ライフ・バランスに先進的に取り組む企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定する制度を平成23年度に創設し、令和2年度までに166社を認定しています。

INDEX（1）

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

建設業	アース・クリエイト	岐阜市	平成24年度認定	5P
	安部日鋼工業	岐阜市	令和元年度認定	6P
	市川工務店	岐阜市	平成27年度認定	7P
	向陽信和	土岐市	平成30年度認定	8P
	三承工業	岐阜市	平成28年度認定	9P
	シーテック　岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	10P
	西濃建設	揖斐川町	平成30年度認定	11P
	SEIWA	岐阜市	平成24年度認定	12P
	大日本土木	岐阜市	平成28年度認定	13P
	大雄	各務原市	平成29年度認定	14P
	ダイワテクノ	岐阜市	平成25年度認定	15P
	髙垣組	郡上市	平成25年度認定	16P
	立保	東白川村	平成30年度認定	17P
	中濃	可児市	令和2年度認定	18P
	中部興業	七宗町	平成28年度認定	19P
	塚本産業	美濃加茂市	平成26年度認定	20P
	長瀬土建	高山市	令和2年度認定	21P
	ニシノ	白川町	平成24年度認定	22P
	日本水機工	岐阜市	令和2年度認定	23P
	野原組	揖斐川町	平成30年度認定	24P
	丸成林建設	岐阜市	平成29年度認定	25P
	吉川組	羽島市	平成30年度認定	26P
	ロビン	高山市	平成23年度認定	27P

INDEX(2)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

製造業	アピ	岐阜市	平成27年度認定	28P
	アルプス薬品工業	飛騨市	平成30年度認定	29P
	イビデン	大垣市	平成29年度認定	30P
	イマオコーポレーション	関市	令和元年度認定	31P
	岩田製作所	関市	平成23年度認定	32P
	内堀醸造	八百津町	平成30年度認定	33P
	MMCリョウテック	神戸町	平成29年度認定	34P
	大垣村田製作所	大垣市	平成28年度認定	35P
	オオサキメディカル　郡上工場	郡上市	平成29年度認定	36P
	岐阜車体工業	各務原市	平成27年度認定	37P
	岐阜殖産	神戸町	平成29年度認定	38P
	コームラ	岐阜市	平成30年度認定	39P
	サトウパック	美濃市	平成27年度認定	40P
	サン工機	大垣市	平成24年度認定	41P
	サンメッセ	大垣市	平成30年度認定	42P
	三友精機	中津川市	令和2年度認定	43P
	シーシーアイグループ	関市	令和2年度認定	44P
	杉山バルブ製作所	山県市	令和2年度認定	45P
	ソーワテクニカ	中津川市	平成30年度認定	46P
	太平洋工業	大垣市	平成27年度認定	47P
	テルモ・クリニカルサプライ	各務原市	平成30年度認定	48P
	東洋	飛騨市	平成23年度認定	49P
	トキワ	中津川市	平成29年度認定	50P
	鳥羽工産	各務原市	令和元年度認定	51P
	浪速製菓	本巣市	平成25年度認定	52P
	鍋屋バイテック	関市	平成29年度認定	53P
	ハイビックス	瑞穂市	平成25年度認定	54P
	飛騨ダイカスト	飛騨市	平成25年度認定	55P
	フジ精密	大垣市	平成30年度認定	56P
	水生活製作所	山県市	平成29年度認定	57P
	美濃工業	中津川市	平成29年度認定	58P
	明宝特産物加工	郡上市	令和2年度認定	59P
	メニコン関工場	関市	令和元年度認定	60P
	メルコエアテック	中津川市	令和元年度認定	61P
	森松工業	本巣市	令和元年度認定	62P
	山共・山共フォレスト	東白川村	平成30年度認定	63P
	山本製作所	山県市	令和2年度認定	64P
	ヨシダヤ	岐阜市	平成23年度認定	65P
	レシップホールディングス	本巣市	平成28年度認定	66P
	ワカムラ電機	八百津町	平成25年度認定	67P
電気業	中部電力パワーグリッド 岐阜支社	岐阜市	平成29年度認定	68P
情報通信業	サイバーインテリジェンス	岐阜市	令和元年度認定	69P
	セイノー情報サービス	大垣市	平成29年度認定	70P
	ソフィア総合研究所	大垣市	平成24年度認定	71P
	タック	大垣市	平成27年度認定	72P
	ユアソフト	飛騨市	平成30年度認定	73P
	リーピー	岐阜市	平成30年度認定	74P
卸売業、小売業	コープぎふ	各務原市	平成27年度認定	75P
	五月商店	各務原市	令和元年度認定	76P
	将矢	岐阜市	平成30年度認定	77P

INDEX(3)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

卸売業、小売業	高山米穀協業組合	高山市	令和2年度認定	78P
	たんぽぽ薬局	岐阜市	平成27年度認定	79P
	ディマンシェ	岐阜市	平成28年度認定	80P
	平塚家具	大垣市	平成26年度認定	81P
	ヒロタ	岐阜市	令和元年度認定	82P
	平成調剤薬局	岐阜市	令和元年度認定	83P
	丸山木材工業	中津川市	平成26年度認定	84P
	名岐サービスセンター	郡上市	平成23年度認定	85P
	山本呉服店	揖斐川町	令和元年度認定	86P
	リコージャパン 岐阜支社	岐阜市	平成30年度認定	87P
金融業、保険業	アルファ・パートナー	岐阜市	令和元年度認定	88P
	大垣共立銀行	大垣市	平成27年度認定	89P
	大垣西濃信用金庫	大垣市	平成27年度認定	90P
	岐阜商工信用組合	岐阜市	平成30年度認定	91P
	岐阜信用金庫	岐阜市	平成28年度認定	92P
	十六銀行	岐阜市	平成27年度認定	93P
	住友生命保険　岐阜支社	岐阜市	平成30年度認定	94P
	関信用金庫	関市	平成29年度認定	95P
	損害保険ジャパン　岐阜支店	岐阜市	平成30年度認定	96P
	第一生命保険　岐阜支社	岐阜市	令和元年度認定	97P
	高山信用金庫	高山市	平成28年度認定	98P
	東京海上日動火災保険　岐阜支店	岐阜市	令和元年度認定	99P
	東濃信用金庫	多治見市	平成27年度認定	100P
	日本政策金融公庫　岐阜支店	岐阜市	平成28年度認定	101P
	飛騨信用組合	高山市	平成28年度認定	102P
	三井住友海上火災保険 岐阜支店	岐阜市	平成30年度認定	103P
	三井住友信託銀行　岐阜支店	岐阜市	平成29年度認定	104P
	明治安田生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	105P
学術研究、専門・技術サービス業	アドバンス経営	岐阜市	平成25年度認定	106P
	杉原事務所	大垣市	令和2年度認定	107P
	テクノブレーン	各務原市	平成26年度認定	108P
	伏屋社会保険労務士事務所	岐阜市	平成25年度認定	109P
宿泊業、飲食サービス業	十八楼	岐阜市	平成30年度認定	110P
生活関連サービス業、娯楽業	トマト	恵那市	令和元年度認定	111P
	トヨタ瑞浪開発	瑞浪市	平成28年度認定	112P
	Bond	岐阜市	平成30年度認定	113P
教育、学習支援業	大垣市文化事業団	大垣市	平成24年度認定	114P
	岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	令和元年度認定	115P
医療、福祉	足近保育園会	羽島市	平成27年度認定	116P
	アルト	岐阜市	平成29年度認定	117P
	笑顔いちばん	岐阜市	平成29年度認定	118P
	桜友会	関市	平成27年度認定	119P
	大垣市社会福祉事業団	大垣市	平成27年度認定	120P
	おひさま	中津川市	平成29年度認定	121P
	介護社希望が丘	本巣市	平成30年度認定	122P
	各務原市社会福祉事業団	各務原市	平成30年度認定	123P
	ケア21	高山市	令和元年度認定	124P
	慶睦会	岐阜市	平成27年度認定	125P
	恵母の会	海津市	平成30年度認定	126P
	耕グループ	恵那市	平成27年度認定	127P
	浩仁会	大野町	平成27年度認定	128P

INDEX(4)

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

医療、福祉	香徳会　関中央病院グループ	関市	平成27年度認定	129P
	五常会	中津川市	令和2年度認定	130P
	ザイタック	土岐市	平成23年度認定	131P
	さくらゆき	岐南町	令和元年度認定	132P
	サン・はぎわら	下呂市	令和2年度認定	133P
	慈恵会	美濃加茂市	平成29年度認定	134P
	仁寿会	多治見市	平成29年度認定	135P
	新生会	池田町	令和元年度認定	136P
	新生メディカル	岐阜市	平成27年度認定	137P
	杉和会	関ケ原町	平成24年度認定	138P
	善心会	神戸町	平成29年度認定	139P
	蘇西厚生会　松波総合病院	笠松町	平成28年度認定	140P
	大東福祉会	大垣市	令和元年度認定	141P
	橘会 介護老人保健施設　西美濃さくら苑	池田町	平成29年度認定	142P
	千代田会	岐阜市	令和2年度認定	143P
	賃貸ルーム	大垣市	平成30年度認定	144P
	哲楓会 やまうち小児歯科	中津川市	令和元年度認定	145P
	登豊会	岐南町	令和2年度認定	146P
	同朋会	山県市	令和2年度認定	147P
	ノバネットワークス	郡上市	平成24年度認定	148P
	萩原北醫院	下呂市	平成25年度認定	149P
	白寿会	垂井町	平成29年度認定	150P
	白東会　浄心こどもの城	郡上市	令和元年度認定	151P
	はしま	羽島市	令和元年度認定	152P
	羽島企画(トータルケアママーズ)	羽島市	平成28年度認定	153P
	羽島郡福寿会	笠松町	平成30年度認定	154P
	フェニックス	各務原市	平成23年度認定	155P
	平成会	関市	平成27年度認定	156P
	豊寿会	岐阜市	平成30年度認定	157P
	豊誠会　岐南さくら保育園	岐南町	平成26年度認定	158P
	村の木清福会	可児市	令和2年度認定	159P
	友愛会	岐阜市	平成29年度認定	160P
	吉城福祉会	飛騨市	平成30年度認定	161P
	りあらいず和	郡上市	平成27年度認定	162P
	リリフル	大垣市	令和2年度認定	163P
	和光会グループ	岐阜市	平成27年度認定	164P
サービス業 (他に分類されないもの)	オンダテクノ	岐阜市	平成29年度認定	165P
	サン・テンポラリー	岐阜市	平成30年度認定	166P
	中広	岐阜市	平成28年度認定	167P
	東清	中津川市	平成24年度認定	168P
	トーカイ	岐阜市	平成27年度認定	169P

特集 令和2年度認定　岐阜県WLB推進エクセレント企業……170P

特集 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定制度……171P

特集 岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター……173P

平成24年度認定

アース・クリエイト(有)

岐阜市・建設業
従業員数／男性13名　女性9名　計22名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て中の女性が短時間でも働きやすい、チーム制システムの導入
②情報共有やバディ制度で、業務効率化と時間外労働削減
③「平成26年度内閣府特命担当大臣表彰」受賞

社員満足、業績向上に直結

アース・クリエイトは小規模事業所でありながら、これまでに11人の男性従業員と2人の女性従業員が育児休業を取得している。過去には一人当たりの年間時間外労働が平均300時間以上だったが、各現場の情報共有や仕事を助け合うバディ制度などによって、作業の計画化や効率化を図り、子育て支援と会社業績の両面を並行して改善。結果、会社全体で育児従事者をフォローする姿勢が生まれ、年次有給取得率を伸ばしながらも、平均時間外労働を3分の1に大幅縮小し、厚生労働省「イクメン企業アワード」にてグランプリに輝いた。

2020年4月には、新たに企画制作室を発足し、パート従業員として育児中の女性を4名採用。バディ制度の実施により、パート勤務でも効率よく業務を遂行している仕組みを構築した。また、企画制作室には女性管理職を登用しており、家庭状況等を把握して支援できる環境を作り出している。

アース・クリエイトでは、社会復帰を躊躇している育児中の女性などを積極的に採用し、女性ならではの視点や考え方を取り入れて、より活気のある職場を作り、さらには業界のイメージ改革を図っている。



代表取締役の岩田良さんと企画制作室マネージャーの足立真紀さん。育児中の女性の秘めた能力を、もっと引き出していきたいと語る。



2020年4月発足の企画制作室メンバー。
育児中でも柔軟な勤務で働ける環境にやりがいを感じている。

令和元年度認定

(株)安部日鋼工業

岐阜市・建設業
従業員数／男性472名　女性54名　計526名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①入社間もない社員に対する4日間の特別有給休暇制度の導入
②社員の意見をくみ取る業務改善提案制度の導入
③女性社員からの意見を取り入れて職場環境を改善

休暇取得の促進と社員の意見を尊重


山田若奈さん（右）は入社間もない社員が取得できる特別有給休暇を活用。「周囲の理解もあって休みを取りやすい」と話す。

2019年4月から、新入社員や中途入社の社員を対象に「ワーク・ライフ・バランス推進特別休暇」として、法定の年次有給休暇が付与される前に使用できる4日間の特別有給休暇制度を導入。19年8月から入社した総務部の山田若奈さんは「入社したばかりでも、周囲からの理解もあって休暇を取得しやすい」と話す。関係企業に対しては、「現場の土曜・日曜完全閉所への協力依頼」の通知書を送付し、働き方改革への理解を促している。

また、業務の効率化などを社員が積極的に行えるよう、業務改善提案制度を導入。同制度による提案を受け、決裁書類を電子化した。書類のやり取りをパソコン上で行い、上司が外出中でもタブレット端末での審査や承認が可能となった。19年7月から20年6月までに、同制度を活用した89件の提案があり、38件を実現。社員の意見を尊重した制度となっている。

18年には女性活躍推進委員会を立ち上げ、全女性社員に対してアンケート調査を実施。職場環境改善などに関する意見を集約し、時間単位の有休が導入された。

安全最優先の理念から、女性の視点で現場の安全衛生面をチェックする女性安全衛生パトロール隊「ABEセーふていFLOWERS」を結成。建設現場に女性専用トイレの確保を進めるなど、精力的に取り組んでいる。


女性の視点で現場の安全衛生面をチェックする女性安全衛生パトロール隊。

(株)市川工務店

岐阜市・建設業
従業員数／男性304名　女性46名　計350名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育児休業取得者の会を開き、スムーズな復帰をサポート
②女性技術者の会を立ち上げ職場環境改善を推進
③配偶者出産休暇で男性社員の育児参加を促進

環境改善で女性の活躍推進

男性中心の建設業界において、早くから子育てと仕事を両立できる社風構築に努めてきた市川工務店。全体の1割を占める女性社員は、ここ10年以上、出産・育児を理由とした退職者はいない。「育休を取って復帰する先輩が多く、自分も復帰しやすかった」と語るのは、短時間勤務で復帰した臼井玲奈さん。「子どもの急病時などには、周りが気遣って仕事を抜けさせてくれる。働きやすい職場に戻れてありがたい」と、笑顔を見せる。2016年からは、育児休業取得者の会を開き、悩みなどを共有する場を設けた。アットホームな雰囲気に加え、扶養手当とは別に子どもの出生から高校入学まで、イベントごとに総額30万円の一時金を支給するなど、支援制度も手厚い。



女性目線の改善提案を目指す、女性技術者の会「けんけんぱ」。「この会を始めて、自分の働き方について、より深く考えるようになった」とメンバーは話す。

また15年には、女性技術者の会「けんけんぱ」を立ち上げた。これまでも建設現場の女性専用トイレや更衣室の確保などを進めてきたが、さらなる働きやすさやキャリアアップに向けて、女性技術者15人が検討を行う。「女性の技術者はまだ少ないが、長く勤められる環境をつくり、ステップアップしていきたい」と吉田身友希会長。

総務部の久留宮裕司部長は「より多くの女性技術者を積極的に迎えるためにも、気持ちよく働ける環境を整備していきたい」と意欲を見せる。



「またここで働きたいという気持ちを受け止めてもらえたのが、うれしかった」と話す臼井玲奈さんは、2児を出産後、育休を経て短時間勤務で復帰。

平成30年度認定

向陽信和(株)

土岐市・建設業
従業員数／男性45名　女性7名　計52名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
②充実した福利厚生と休みやすい環境づくり
③女性の活躍の場を広げる職場づくり

社員の家族に親しみのある職場へ

向陽信和は働き方改革に関する社内研修などを行い、年次有給休暇取得率が倍増。また19時退社などにも取り組み、月平均時間外労働時間が、2012年度の62時間から18年度は14・3時間まで減少した。さらには、課題としていた休日出勤の抑制に取り組むため、休日出勤をしなくても日給の7割を休日分の給料として上乗せする制度を導入し、できるだけ平日に仕事を終えるよう促している。その結果、休日出勤が減り、週末を家族と過ごせる社員が増えた。現場主任の社員は、「子どもに野球を教えることができる」と喜ぶ。ほかにも、社員の家族に忘年会や社員旅行、夏祭りなどの会社行事に参加してもらうことで、会社との親しみを深めている。


女性唯一の現場技術者として、子連れ出勤をしながら働く山岸朋香さん。

また、子育て世代が働きやすいように子連れ出勤を認め、社内にキッズスペースを設置。学校が長期休暇の場合などにも利用が可能だ。さらに、子どもの体調不良、学校行事への参加などに合わせて短時間勤務も可能で、育休取得者が安心して職場に復帰できる環境を整備した結果、子育て世代の女性パート社員2人の採用にもつながった。

さらに結婚祝金、出産祝金、住宅購入金のほか、誕生日祝いとして商品券を支給。インフルエンザ予防接種費用の補助も行うなど、充実した福利厚生制度が整っている。

現在、女性唯一の現場技術者として、子育てをしながら働く山岸朋香さんは、「やりがいのある仕事をさせてもらっている。子連れ出勤しながら働けるのも助かる」と感謝。今後は、現場と事務を兼務できる職種を新設することで、多様な働き方を望む人材の確保にも力を入れていく。


子どもたちが親の職場を見学する「子ども参観日」を実施。子ども17人が参加した。


家族同伴の社員旅行など、社員の家族も積極的に会社行事に参加。

平成28年度認定

三承工業(株)

岐阜市・建設
従業員数／男性27名　女性27名　計54名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①2013年からカンガルー出勤制度を導入
②社内キッズルームを設置
③ノー残業デーの実施により時間外労働削減

カンガルー出勤で社内改革

会社に子どもを連れていけるカンガルー出勤制度の導入や社内キッズルーム設置など、出産後もキャリアを中断せず、長く働ける環境を整えている三承工業。制度を利用し、幼い子どもと共に出勤するスタッフは、「子どもがまだ小さく、託児所に預けることに不安はあったが、子どもを連れて働ける会社に初めて出会った。周りのスタッフも家族のように育児をサポートしてくれる」と、働きやすさを語る。


「今日も一日がんばるぞ!」朝礼後の掛け声風景

スタッフの中には自主的にチャイルドマインダーの資格を取得し、社内で同僚の育児を手伝ったり、顧客との打ち合わせ中に託児を行う姿も見られる。こうした環境の中で、感謝や思いやりの心が育まれ、円滑なコミュニケーションが図れるようになった。その結果、生産性の向上にもつながり、売上を伸ばしている。

2016年には、育児中の男女を中心に、「チーム夢子」を結成。男性中心の建設業で、女性も活躍できる職場風土へ改革するため、男女トイレの分離、事務所の禁煙化を実施した。また、スタッフの声からノー残業デーや休日出勤の削減など、新たな制度を導入している。女性管理職30％以上を目標にし、18年には、ダイバーシティ推進室を開設。

さらに、子育てのしやすさだけでなく有事の際も機能する家づくりを提供するため、NPO法人とコラボし、子育て中の母親から集めたアンケートをもとに新たなモデルハウスを展開。また、親子で楽しめるイベントを定期的に開催するなど、幅広く子育て支援を行っている。


スタッフの子どもの面倒を見ながら、打ち合わせを行う西岡徹人社長。

令和2年度認定

(株)シーテック 岐阜支社

岐阜市・電気工事、電気通信工事、土木工事等
従業員数／男性152名　女性13名　計165名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①定時退社の習慣付けに取り組み所定外労働時間を削減
②「ワーク・ライフ・バランスカレンダー」を作成し休暇取得促進
③社員のがんばりを認めてやる気を引き出す月間MVP表彰

働きやすさと働きがいのある職場づくりに取り組む

シーテック岐阜支社では残業を減らし、プライベートとの両立がしやすい柔軟な職場づくりに力を入れている。

建設業は元々残業が多い業界で、早くに業務が終わっても帰りにくい雰囲気があったことから、まず業務終了の10分前にチャイムを鳴らし、時間にけじめを付けるようにした。さらに毎月第2・第4水曜日には定時退社デーを設け、館内放送やポスターで啓発。帰宅しやすい雰囲気を生み出している。

また、各種休暇の取得日を書き込むワーク・ライフ・バランスカレンダーを作成し社員に配布。自分の月間休暇を一覧できるほか、お互いの休暇予定を共有し合うことで、業務のフォロー体制が強化され安心して休むことができるようになった。さらに、サテライトオフィスの設置や食堂のインターネット環境整備、内勤者は交代制で在宅勤務を行うなど、家庭の事情や仕事内容に合わせて柔軟な働き方ができる体制も整えた。

その結果、2016年に月平均20時間近かった一人当たりの残業時間が、20年には15時間以下にまで減少した。また、年休の平均取得日数も年々増加傾向にある。

働きやすさを追求する一方で、働きがいについても工夫を取り入れた。18年からは、社員の中から月間MVPを選出し、翌月の全員朝礼で支社長が表彰する取り組みも始めた。評価の観点は様々で、営業成績だけでなく職場環境改善など、数字に表れにくい功績も讃えられる。総括部の三浦成生さんは、「個人のがんばりが認められる機会が増え、やる気アップに繋がっていると感じる。部署を越えた会話のきっかけもできた」と語った。



岐阜支社1階に新設されたサテライトオフィス。インターネット環境が整備されており、集中して業務に取り組みたいときや他支店の社員用の事務作業スペースとして活用されている。



月間MVP表彰では、会社に貢献した社員を朝礼で表彰。支社全体で称え合い、社員同士で切磋琢磨している。

平成30年度認定

西濃建設(株)

揖斐川町・建設業
従業員数／男性164名　女性27名　計191名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①積立保存有給休暇制度の導入
②女性の活躍を推進する職場環境の整備
③社員による社内環境・業務改善提案制度の導入

社員が安心して活躍できる環境を整備

西濃建設では、社員の急病や家族の看護・介護などに対応するため、失効した年次有給休暇を3年間、最大20日まで積み立てることができる積立保存有給休暇制度を設けている。また、長期で療養が必要な場合でも、管理職は3カ月、一般の社員は1カ月の給与保障を受けられるため、職場復帰に向け安心して治療に専念でき、離職防止の一助となっている。


積立保存有給休暇や私病欠勤手当など、社員を大切にする心を制度で表し、会社に愛着をもって働き続けられる職場づくりを目指す。

社内環境や業務については、社員が積極的に改善提案を行っており、提案した社員にはクオカードを進呈するなど、積極的な改善提案を促している。女性社員からの提案により、建築土木に関する資格取得者対象の報奨金支給制度は、インテリアコーディネーターやケアマネジャーの資格取得者も対象とするなど、社員の声が反映されている。

また、男性が多い建設業界における女性活躍を進めるため、日本建設業連合会が行う職場改善活動「けんせつ小町」に参加し、現場の環境改善に取り組むほか、会社説明会に女性技術者が同行し、若手の人材確保にも努める。「けんせつ小町」に参加した女性社員は、「他社の女性社員と交流しながら、他社で行っている女性目線の改善点などを聞き、良い所を取り入れている」と話す。このほか、女性社員が中心となり、子育てや家事に特化した工夫を盛り込むモデルハウスを開発・提案するなど、女性が活躍できる場を創出している。


多様な人材が働きやすい職場づくりに向けたセミナーを開催し、イクボスの養成にも力を入れている。

平成24年度認定

(株)SEIWA

岐阜市・建設業
従業員数／男性21名　女性3名　計24名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①所定外労働時間削減のため、週1回のノー残業デーを実施
②育休復帰後のサポートなど、女性の活躍を推進
③家族同伴行事等で社員間の相互理解を深め関係性を構築

仕事を助け合える環境に


全社員の半数以上が子育て世代であり、自然と子育てに理解がある雰囲気に。

上下水道工事を主軸とした建設業を営むSEIWAは、社員の大半を男性が占める。子育て支援を始めたきっかけは、男性社員の1人が妻の出産の際に利用した特別有給休暇制度。妻もパートとして働いており、1年間の育児休業を取得したことから、これをモデルケースに、育児中の社員にとって必要な制度や環境を整備。

その結果、他の社員も制度を利用し、育児や家事ができたと満足度も高く、家庭における男性の役割を実感した。そこで週1回ノー残業デーを設定し、帰宅しやすい雰囲気づくりに努めるなど、社内で子育て中の社員を支援する体制が整った。育児休業後に復帰した女性社員には、時間に余裕が持てるように出勤時間を遅めに設定したり、子どもの行事の時などには気兼ねなく休んでもらえるよう配慮した。

現在、全社員の半数以上が子育て世代。日頃から子どもの話をすることも多いが、家族同伴のBBQなどでさらに相互理解を深め、仕事をフォローし合える関係性も築いている。「この業界はどうしても多忙な時期がある。そんな時にも社員同士でサポートしてもらいながら、気持ちよく働ける環境を整えたい」と語るのは、自身も子育て中という戸星章民社長。今後も社員の声に耳を傾け、生き生きと働ける環境づくりに取り組んでいく構えだ。


家族同伴のBBQにて、親睦を深める社員たち。

平成28年度認定

大日本土木(株)

岐阜市・建設業
従業員数／男性862名　女性77名　計939名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①女性に優しい現場環境の整備
②育児・介護との両立に配慮した弾力的な勤務形態の導入
③若手や育児・介護休業者のための各種支援制度の導入

女性目線を重視し、環境を整備

年度末に翌年度の「休日カレンダー」を掲示し、計画的な休日取得を推進する大日本土木。連続休暇取得を促したり、現場勤務者に作業所異動時休暇制度を設けるなど、有休取得率上昇に努めてきた。


「DNCけんせつ小町の会」は、女性が感じる現場の声をヒヤリングする絶好の機会となっている。

また、女性の継続就業を後押しするため、2017年からは育児休業後の短時間勤務や残業免除を小学校3年生終了時まで利用可能に。さらには、休業中の収入補助として「休業補助手当」も新設した。復職後、短時間勤務で働く建築部建築グループの平野麻奈美さんは「子の看護休暇も認められており、不安や負担なく働けている」と笑顔を見せる。

14年からは、「新社屋移転に伴う運用ルールマニュアル作成」や「CADによる顔写真付き座席表」など、女性有志が提案する業務改善を積極的に採用。どちらも会社から優良業務改善活動として表彰を受けており、活動に携わった岸雅美さんも「女性ならではの目線を評価され、やりがいを感じている」と達成感を伝える。

女性技術者の活用にも積極的だ。16年からは「DNCけんせつ小町の会」を発足させ、女性技術者向けに現場研修会や懇談会を開催。作業着の改良や現場環境への要望などを吸い上げ、改善を行っている。会社としては、今後も女性技術者の採用を増やし、活躍の場を整える構えだ。


女性社員による業務改善提案は、2014年から2年連続で優良業務改善活動の社長表彰と支店長表彰を受賞。

(株)大雄

各務原市・建設業
従業員数／男性46名　女性42名　計88名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①キャリア別にきめ細かい研修を実施し、社員のスキルアップを促進
②時間外労働を削減するための業務改善提案活動の実施
③ショールーム内に社員も利用できるキッズスペースやカフェを併設

ショールームが社員交流の場に

大雄では、女性社員の割合が高いことから、女性管理職比率の目標を2020年までに30％と設定し取り組んだ結果、16年4月の15％から20年12月現在で34％にまで上昇した。

8年前から社員の研修の場を「ユーカレッジ」と銘打ち、外部講師を迎えたキャリア別研修や「働き方改革を考える」をテーマにした全社員向けの研修など、年間スケジュールを立てて取り組んでいる。スキルアップすることで、管理職を任せることができる女性の育成にもつなげている。

さらにショールーム内にカフェやキッズスペースを設け、社員は半額でカフェを利用できるほか、月に15回程度、一般向けにヨガや料理教室などのイベントを行っている。土日や一部イベント時にはキッズスペースに保育士を配置しており、社員も無料で預けることができる。イベントには育児休業中の社員が参加することもあり、会社に顔を出し、社員とコミュニケーションを取る良い機会となっている。

岡智香さんは育児休業中に月一回程度会社に顔を出し、パン作りやベビーマッサージなどに参加。「イベントはリフレッシュする良い機会。会社のこともわかるので復帰への不安も少なかった。居心地の良い職場でありがたい」と話す。

キッズスペースやイベントは元々、顧客向けに用意したもの。阿部嘉澄社長は「作った当初、社員同士が交流する場になるとは思っていなかった。活用の幅が広がった」と喜ぶ。


研修の場「ユーカレッジ」で企業のお金の流れを学ぶ社員ら。


ショールーム内のキッズスペースで息子と遊ぶ、岡智香さん。
カフェも併設しており、育児休業中でも気軽に顔を出すことができる。

(株)ダイワテクノ

岐阜市・設備工事業
従業員数／男性37名　女性6名　計43名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①中学校入学前までの育児短時間勤務制度
②「子育てマイスター」による育児休業等のアドバイスをする窓口を設置
③男性社員の育児休業取得推進

社員の要望、迅速に制度化

ダイワテクノでは２０１４年に本社を移転新築し、社則を見直すなど、新たな体制づくりに取り組んでいる。中でも子育て支援については、育児短時間勤務制度を中学校入学前まで引き上げたり、子どもの看護休暇の有給化のほか、急な発病や送迎時には年休を時間単位で取れるようにするなど、制度を次々に改正。また、県が行う子育て講座を修了し「子育てマイスター」を取得した社員が他の社員に出産・育児手当や育児休業等のアドバイスをする窓口を設置した。

同社は大半が男性社員であるため、男性の育児休業取得を推進しており、廣川重幸社長は、「自分も子育てを経験し、父親の育児参加の重要性と楽しさを知った。男性社員も積極的に育児をし、人としても社会人としても、成長して欲しい」と話す。誰もが気兼ねなく子育てができるよう、社員から要望があると、廣川社長が率先して柔軟かつ迅速に、制度化に努めているという。育児経験を持つトップがつくる新たな社風に、社員の安心感も増しそうだ。



平成30年新入社員の横山莉子さん（左）と、短時間勤務継続中の野田朋恵さんと4歳になったご子息の稜くん。



社員の家族も参加した稲作体験。

平成25年度認定

(株)髙垣組

郡上市・建設業
従業員数／男性56名　女性12名　計68名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①本社内に建設系資格予備校「日建学院」の公認スクールを設立
②企業内家庭教育研修を実施
③子育てに優しい勤務形態の導入

「社員は家族」が会社理念


社員同士のつながりを大切にして業務に取り組む髙垣組。

冠婚葬祭時は社員同士が手伝い、家族が病気の時には早く帰るように促す。髙垣組では、エクセレント企業認定前から、会社全体が家族のような社風を大切にしてきた。そのため、女性社員の中には3度の出産を経て職場復帰するなど、社内には気兼ねなく子育てを両立できる土壌がある。

2013年には、本社内に建設系資格予備校「日建学院」の公認スクールを設立。それまでは資格取得のために岐阜市まで通っていた社員も、金銭的・時間的な負担が軽減され、家族と過ごす時間を確保できるようになったという。さらに14年8月には、企業内家庭教育研修を実施するなど、子育て支援活動の幅はいっそう広がりつつある。

また、子育て支援対象を地域全体に広げたいと、地元中高生の職場体験を10年以上受け入れ、若者に建設業の魅力を伝えており、「職場体験を通して社員にもエクセレント企業に認定された自覚を持ち、見本とされることを意識してほしい」と語るのは、総務部長の信田清久さん。

15年には、初めて女性の土木現場監督候補を1人採用した。信田さんは「女性の活躍の場を広げるのはもちろん、男性中心の現場に女性が入ることで、建設業のイメージと男性社員の意識を変えていきたい」と、今後も女性技術職の採用を積極的に行っていく姿勢だ。


子育て支援対象を地域全体に広げたいと、地元の中高生を対象に職場体験を行う。

(株)立保

東白川村・建設業
従業員数／男性31名　女性3名　計34名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①時間単位の有休取得制度の導入
②時間外労働時間を業界平均の約1/4まで削減達成
③教育専門担当者を配置し、スキルアップを支援

家庭環境の充実で仕事の意欲を促す

立保では、年次有給休暇の時間単位、半日単位での取得を可能としており、子どもの病院や、授業参観などの理由で気軽に取得できる環境を整えている。そのため、重篤な病気を患う子どもを育てながら、現場監督として働く従業員もいる。安江将利代表取締役は、「人がいないと会社は成り立たない。病気や障がいがあっても活躍する場を提供することが大事」と話し、会社全体でサポート。働き続けられる場を提供している。



社内の教育専門担当者による資格取得のための勉強会を実施。合格率が上昇するなど成果を上げている。

また、家庭環境の良さが仕事のやる気につながると考え、仕事優先で家庭を疎かにしないよう、時間外労働をする際は家族の許可を必要とした。その結果、月平均時間外労働時間が3.5時間となり、業界平均を大幅に下回った。技術管理部の安江陽平さんは「残業が少ないおかげで、妊娠中の妻をしっかりとサポートできた」と感謝する。

従業員のスキルアップ支援にも取り組んでおり、社内に教育専門担当者を配置し、資格取得のための勉強会を行っている。一級土木施工管理技士学科試験や一級造園施工管理技士学科試験の合格率が上昇するなど、大きな成果を上げている。

そのほか、地域貢献の取り組みにも精力的で、ロードプレイヤーとして道路の清掃活動を毎年3回ボランティアで実施。自社の強みを活かし、重機やダンプで側溝に詰まった落ち葉や石を取り除くなど、東白川村全域の清掃を手掛けている。



家庭を大事にできる職場環境のおかげで「妊娠中の妻をしっかりとサポートできた」と話す安江陽平さん(右)。

(株)中濃

可児市・土木、造園、水道工事等
従業員数／男性17名　女性4名　計21名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る最大25日の年次有給休暇
②徹底した安全管理で無事故を継続
③定年後の継続就労支援で若手従業員の人材育成

お互いが協力し合うアットホームな社風

中濃では、従業員が会社に意見を言いやすい風通しの良い職場づくりを行うため、定期的に社長面談を実施するほか、従業員の誕生日には食事券の支給や年1回の社員旅行は会社が全額負担するなど、仕事以外のコミュニケーションを大切にしている。

義村晃社長が、「昔からお互いが協力し合える環境にある」と話すように、子どもの急病や行事などの際も、就業時間の調整や休暇の取得に柔軟に対応。また、勤続年数に合わせて法を上回る最大25日の年次有給休暇を付与することに加え、25日の繰り越しを認めるなど充実した休暇制度もある。2人の娘を持つ総務部の細野莉佳さんは、「仕事と子育てを両立することができてありがたい」と感謝する。


風通しの良い職場で従業員の誕生日には食事券を支給。

現場で安全に働けるように、休憩時間を午前20分、昼1時間、午後20分としっかり確保。毎月の会議では全国の事故を例に出して安全意識を高めていることもあり、2016年8月から工事現場での無事故を継続している。また、健康管理を促すため、社内に血圧計を置き、従業員がいつでも血圧を測れるようにしてある。

高齢従業員の継続就労支援として、本人の負担を減らす人事配置や業務分担を行っている。ベテランと若手が同じ現場で働くことで、これまで会社で培われてきた技術やノウハウを次の世代に引き継ぎ、人材育成にもつなげる。


会議で安全意識を高めることで現場での無事故を継続している。

従業員のキャリアアップ支援では、資格取得や技能講習、学習資材にかかる費用を会社が全額負担。土木施工管理技士、造園施工管理技士などの資格保有者が増えており、受注可能な業務を広げている。

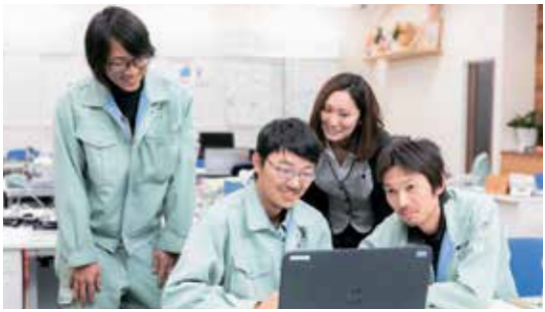
平成28年度認定

中部興業(株)

七宗町・電気工事、土木工事
従業員数／男性48名　女性4名　計52名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子どもの保育料を50%助成する園児助成金制度の導入
②ハローパパ休暇2日やイクメン休暇5日など男性の育児参加を支援
③女性技術者の採用に向けた働きやすい職場環境の整備

家庭や自己啓発の時間を創出


仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域、自己啓発にも時間を持てるよう取り組む中部興業。

中部興業では、休日出勤と振替休日の精算を月ごとにすることで、振替の先延ばしを防いでいる。加えて、リフレッシュ休暇やボランティア休暇等を新たに設けるなど、休暇制度の見直しを行ったことにより、年次有給休暇の取得率は一年間で2倍以上に向上。

また資格取得への意欲を促すため、2016年から資格手当制度を見直したことにより、資格挑戦者や合格者が増加。長谷川嘉彦代表取締役も「資格取得が個々の能力を上げ、作業が効率的になった」と実感。結果、時間外労働の削減にも至っており、「今後も働きがいが持てる職場環境を提供したい」としている。

子育て支援にも熱心で、子どもの保育料50%を助成する園児助成金制度を設けている。他にも、男性社員の育児参加を支援する休暇制度も導入。「子どもの面倒をみられ、妻のフォローもできた」と振り返るのは、電気工事の現場管理を行い、育児休暇を取得した山田真寛さん。19年度には男性社員の子の誕生が2件あり、それぞれの社員がハローパパ休暇、イクメン休暇を取得し、出産立ち合いなどに利用した。


松野有希子さんは女性技術職で、第二種電気工事士の資格を取得。

育児休暇は孫の場合にも適用され、孫連れ出勤も可能。孫が生まれた時に育児休暇を取得した事務職の貝谷恵さんは、「娘が大変な時には、孫と出勤したこともある。周囲も面倒を見てくれて助かった」と話す。

同社は、現場で働く女性技術職の採用にも注力し、女性にも働きやすい職場環境を整えている。

平成26年度認定

塚本産業(株)

美濃加茂市・土木・舗装工事業
従業員数／男性24名　女性5名　計29名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態
②休日の見直しによる働き方改革
③結婚記念日手当の支給

社員満足度の追求 働きやすい環境へ


育児短時間勤務制度を活用して、仕事と家庭の両立を図る。

アスファルト舗装を主軸とした建設業を担う塚本産業。地域の基盤を整備する公共の業務を中心に工事を行い、地域貢献に力を入れている。始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ制度により、現場監督業務を行う女性従業員も仕事と育児を両立しながら活躍している。

天候や時期により仕事量が左右されやすい状況を逆手に取り、勤務をシフト制に変更することで休日を12日増やした。「以前は休みを取りづらい環境だったが、今では有給休暇を90％以上消化できるようになった。複数人が休んでもカバーしあえる体制ができつつあると実感している。」と塚本雄一郎社長は振り返る。

これからの課題は業務を効率化することで、有給休暇や父親の育児休暇の取得を促すこと。結婚記念日手当や誕生日ケーキの支給以外にも結婚支援情報の提供などの活動も視野に入れて活動している。

こうした取組みから、従業員からは、「以前より休日が増えたうえ、シフト制なので自分の予定に合わせた休暇が取れて助かっている」、「子どもの送迎等でフルタイムでは働けないが、臨機応変に対応してもらえてありがたい」などの声が上がっている。



社内の仕組み、風土づくりに力を入れる塚本雄一郎社長。

塚本社長は、「最終的に会社も社員も家族も満足することが大切。土が良ければ種は育つ。業績をしっかり伸ばし、実がなることで制度という器も生きてくる」と話し、今後も社内の風土づくりに取り組む。

(株)長瀬土建

高山市・土木、造園、管工事等
従業員数／男性25名　女性2名　計27名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①ICTの活用で測量や掘削作業を効率化
②従業員が現場で働く姿を「写真館」で展示
③将来の担い手育成に向けた小中高生向けの職場体験

業務効率化に向け一人ひとりの目標掲示

長瀬土建では、ワーク・ライフ・バランスの充実に向け、建設業界ではまだ浸透していない「週休2日制」を導入。休みが増えたことにより、従業員の給与が不安定にならないよう、全従業員の給与体制を日給制から月給制へ変更した。また従業員一人ひとりが、自分の業務の効率化を目指して具体的な目標を社内に掲示する「皆で目指す働き方改革宣言」を行い、労働時間に対する意識を高めている。ICTの導入にも力を入れており、ドローンなどを有効活用することで、測量や掘削作業の効率化を図った結果、導入前の3分の2の工期で工事を完了できるようになった。


各従業員の業務効率化への目標が書かれた「皆で目指す働き方改革宣言」を社内に掲示。

SDGs経営を進める中で人材育成については、働く仲間や家族、地域の人たちに感謝しながら働くことで成長につなげる「NAGASEリスペクトプロジェクト宣言」を展開。従業員が仕事に精力的に取り組む様子を撮影し、「長瀬写真館」と題して作業現場等に張り出すほか、地元の学校や駅などに掲示することもある。長瀬雅彦代表取締役は、「写真館を通して自分たちの仕事を地域の人たちと共有でき、お互いの感謝を深められる」と話し、効果を実感している。他にも将来の担い手を育成するため、質の良い学習環境を提供することが重要であるとの考えから、小学生を掘削現場に招いて地層を見せたり、中高校生にICT施工の体験学習を行ったりする取り組みにも力を入れる。



従業員が精力的に働く様子を伝える「写真館」。

ゴールデンウィーク期間は、連休取得を推奨しており「家族感謝デイ」を設けることで有給休暇の取得にもつながっている。総務課の見座垣内奈緒子さんは、「会社が家族とのつながりを大切にしてくれるおかげで休みを取りやすい」と感謝する。

平成24年度認定

(株)ニシノ

白川町・建設業
従業員数／男性22名　女性3名　計25名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①時間外労働削減のため、ノー残業デーを設定
②中学校入学前までの短時間勤務制度導入により、キャリア継続を支援
③誕生日休暇の導入と有給休暇の取得促進

変化する家庭状況に配慮

環境に配慮した法面保護事業や橋梁補修事業など、地域の基盤整備に役立つ土木事業を行うニシノ。厳しい現場で働く社員に、少しでもストレスなく仕事をしてほしいと、男女問わず楽しく働ける職場づくりに取り組んできた。



男性社員に対して配偶者の出産休暇を導入するなど、社全体で子育てに理解を深めている。

特に女性については、長年のキャリアを出産しても生かせるよう、小学校就学前までとしていた短時間勤務制度を6年延長し、中学校入学前までとした。また、1日6時間勤務でも正社員として働くことができ、希望に合わせた雇用形態が選択可能になった。取り組みを進めてきた安江通子常務は、「私自身、出産後2カ月で仕事に復帰し、大変さを実感。その経験を生かし、女性が無理なく能力を発揮できる環境を整えたい」と話す。現在勤務する女性社員は、全員が子育てと両立している。同じ境遇を理解し、互いに仕事をカバーするほか、その日の業務と翌日の予定に加え、困っていることや要望を記入したノートを上司に毎日提出し、仕事の共有と環境改善を積極的に行っている。

さらに長年勤務する社員の中には、娘の出産・育児を手伝う立場になる人も出てきた。安江常務は、「子供が成長したから終わりではなく、次は孫の世話や介護など様々な状況に応じた対応が必要となる。社員がいつまでも生き生きと働けるよう、今後は多様な状況にも臨機応変に対応したい」としている。



丁寧に個々の状況と希望を聞き、時々に応じた雇用形態や人員配置を心掛ける。

日本水機工(株)

岐阜市・ウォータージェット工事、解体工事等
従業員数／男性13名　女性3名　計16名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①従業員の目が行き届く社内キッズスペースの設置
②中学校卒業まで利用可能な時短勤務
③コンサルティング導入で安全面の向上を図る

充実した制度で子育てをサポート

仕事と家庭の両立を会社一体となって支援する日本水機工では、育児短時間勤務は子どもが中学校を卒業するまで利用可能。そのため塾の送迎や部活の付き添いができ、利便性が高い。また、社内にキッズスペースを新設したことで、子連れ出勤が可能となったほか、会社独自の子育て支援休暇（有給・10日分）など、手厚い子育て支援を行なっている。



会社に意見を言いやすい環境や従業員同士のコミュニケーション促進が充実した制度の創設につながっている。

従業員同士のコミュニケーションの促進にも力を入れており、年間1人3000円のレクリエーション事業費を支給。従業員の家族との交流を深めるためのイベントもあり、現在はグランピングやキャンプファイヤーの実行に向けて準備を進めている。

また、安心して休暇が取得できる体制を整えるため、建設業界ではまだ浸透していない週休2日を多くの現場で進めるほか、年休の付与では法を上回る「入社時10日付与」制度に加え、理由を問わず利用できる特別有給休暇（10日）を与えている。女性活躍・働き方改革チームリーダーで、3人の子どもを持つ河口直美さんは、「充実した制度で、従業員の家族も大切にしてくれる会社」と感謝する。


3人の子どもを持つ河口直美さんは時短勤務を利用しながら子どもと過ごす時間を大切にしている。

労働環境の安全整備では、指差し確認を徹底。コンサルの導入で、全従業員が安全について勉強する機会が設けられ、安全面の意識が向上し、危険を事前に回避するための手順書やチェックリストの作成につながった。

綾城光男代表取締役は、「会社全体に、意見を言える風通しの良さがあることが制度構築につながっている」と話す。

平成30年度認定

(株)野原組

揖斐川町・建設業
従業員数／男性15名　女性4名　計19名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①「孫育て休暇」の創設で社員が長く働き続けられる環境を整備
②「グッジョブカード」「最優秀社員表彰」「安全スローガン表彰」により社員のモチベーションアップ
③社員の健康維持サポートのため、無料の運動機器を用意

社員の心身に寄り添う会社に


2014年に最優秀社員として表彰された小寺美加里さん(右)は、「日々の仕事を認めてもらえてうれしかった」と振り返る。

野原組は、若手雇用や人材確保に向けて、働き方改革に着手。それまで社員それぞれが、仕事に合わせて休みを設定していたが、4週8休を基本とし、加えて社員が交代して年次有給休暇を積極的に取得する風土も築いている。さらに、社員が長く働き続けられる環境にするため、孫の世話や保育所などへの送迎、病気の看護などに活用できる「孫育て休暇」を創設。孫が産まれた後1カ月間は、子や孫の体調に合わせたフレキシブルな出勤を認めている。

また、社員のやりがいや満足度の向上にも積極的だ。社員同士で良いところを褒め合う「グッジョブカード」を導入したり、社内投票により最優秀社員を表彰するなど、互いを認め合う取り組みによって、モチベーションアップを図っている。2014年には、熱心な仕事ぶりが評価され、初めて女性社員が最優秀社員に輝いた。この受賞により、男性社員も日頃から女性社員に支えられていることを改めて認識することができ、相互理解にもつながっている。

業務以外の面でも、社内に無料で利用できる運動機器を多数用意して、健康をサポートしたり、県が行う結婚支援事業を活用し、若手社員の結婚を応援するなど、幅広い支援を行っている。野原克敏営業課長は、「地域密着型の会社として、誰もがやりがいをもって、長く働き続けられる環境を整えたい」と話す。


「孫育て休暇」は、孫の世話や送迎などに活用されている。

平成29年度認定

丸成林建設(株)

岐阜市・建設業
従業員数／男性15名　女性6名　計21名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①定時退社の徹底で残業は月4時間未満
②「女性の活躍プロジェクト」や資格取得費用の助成による女性活躍の推進
③子育て・介護との両立を支援する柔軟な勤務形態の導入

社員一丸で65万時間無災害

丸成林建設では、2000年に社員が作業中に軽微なけがをして以降、社員一丸となり事故再発防止の取り組みを行う。体調面で不安なことなどを伝え合う毎朝のミーティングや下請け先を同席させての現場ミーティング、毎月の労働安全衛生月例会議では他社の事故発生状況を共有するなど事故の再発防止に努めている。その結果、16年7月に約65万時間の無災害を記録し、厚労省の「第1種無災害記録証」を取得した。現在は第2種(97万5000時間無災害)を目指し、安全への決意を新たにしている。


女性の職域拡大により、2019年2月には土木部に女性を採用。

疲労を蓄積させないことが労働災害を抑える上で重要となることから、休日出勤を行った場合には代休の取得を促し、体調管理に配慮。また、定時退社も徹底し、残業時間を月4時間未満に抑えている。林茂樹社長は、「現場監督は、空いた時間を使って現場事務所で書類作成をするなど、効率的に仕事ができるようそれぞれが工夫している」と話す。

女性の活躍推進にも力を入れる。職域拡大を図り、希望する女性には工事現場での実務も経験させており、1人が1級、さらに20年2月にも1人が2級の土木施工管理技士の資格を取得。また、19年2月には土木部に女性を採用。他にも建設業経理検定の資格費用の助成も行い、2人が1級、1人が2級を取得した。


「女性の活躍プロジェクト」では、女性が働く上でネックになりそうな問題点などを話し合うことで、活躍推進の基盤づくりに取り組む。

松久美菜子さんは建設業経理検定1級取得に向け、帰宅後に勉強に励み、19年5月に見事合格。現場での作業も視野に入れ、工事に関する書類作成の補助も始めるなど「長くこの会社で働くためにもできることを増やしたい」と将来を見据える。

平成30年度認定

(株)吉川組

羽島市・建設業
従業員数／男性21名　女性4名　計25名　※令和2年12月現在

建設業

エクセレントPOINT
①WLBのための特別休暇制度の導入
②年次有給休暇の一斉取得日（年5日）を設定
③男性の育児休業や子育て期の時短勤務制度の取得促進

生きがいとやりがいを大切に

吉川組では、仕事と家庭の両立を大切にして、建設業の3Kイメージを払しょくするため、独自のWLB休暇を含む年間120日の休暇制度や、男性の育児休暇取得、子どもが小学校4年生まで利用可能な時短勤務など、様々な取り組みを進める中で、仕事に対するやりがいと人生の生きがいを実感できる職場づくりを行っている。

2020度は、工務部次長の前田直樹さんが、初の男性の育児休業取得者として3ヶ月の育児休暇を取得し、イクメンとしての役割を果たして職場復帰。「仕事を離れて家庭に入る事に対して不安があったが、これだけの長期間、家族のためだけの時間が持てたことは人生においての大きな収穫だった。」と語る。休業前に心配していた職場への復帰についても、ICTの導入による業務の効率化を進めてきたことで、身体的な負担も少なくスムーズに復帰することができ、今では以前にも増して活躍している。

また、小学生の子どもを学童保育に通わせて時短勤務で働く総務部課長の西垣千春さんは、「低学年のうちにフルタイムで働いて家を空けることは難しい面があるので、小学4年生まで時短勤務で仕事ができるのはありがたい。」と、充実した制度に感謝する。

吉川組では、今後も働き方制度の充実を図り、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めていく。


男性従業員で初の育児休業を取得した工務部次長の前田直樹さん。「子育てに参加して、改めて家族の絆と大切さを実感した」と語る。


ICTの導入・活用により業務の大幅な効率化を実現。

平成23年度認定

(株)ロビン

高山市・住宅建築、不動産業
従業員数／男性35名　女性23名　計58名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①バカンスプログラムや家族参加型のレクリエーションの実施
②従業員による「業務改善委員会」で改善点を提案
③子育てとの両立がしやすい柔軟な勤務形態を導入

柔軟に働ける仕組みの充実

住宅建築・不動産業のロビンは、子育て中の従業員が柔軟に働くことができる様々な仕組みを構築している。フレックスタイム制や変形労働制、ノー残業デーの実施により、不要な残業が生じにくく、子育てとの両立がしやすい環境を整備。フレックスタイム制では、コアタイムを除いた始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げができることから、子どもの習い事の送迎や学校行事の際に有効に利用されている。さらには長期休暇を取得できるバカンスプログラムや養育費の特別補助制度なども導入している。そのため、育児休業を取得した全従業員が復職しており、「働きやすいのは、受け入れ体制が整っているからだと思う」と経営管理本部マネージャーの寺田裕子さん。従業員で構成される「業務改善委員会」では、個々の経験を社内に還元するため、従業員の声を取り入れながら日々業務改善を検討したり、制度を利用しやすい職場環境を育んでいる。


全店舗の従業員とその家族、協力会社も参加した運動会。

また、社員旅行や海水浴、球技大会、運動会といった家族参加型のレクリエーションを行っており、家族ぐるみでの親睦会を実施。

蜘手健介社長は、「住宅関連業種は土日出勤や、お客様に合わせたスケジュールが優先されるのでプライベートの確保が難しい。お客様の財産を提供するという点で、長く仕事を続けられる環境を提供するのは経営者の責務」と話す。


業務改善委員会では、従業員の声を取り入れながら、業務改善を行う。

アピ(株)

岐阜市・蜂産品等の販売・研究開発、健康補助食品・医薬品受託製造
従業員数／男性770名　女性588名　計1,358名　※令和2年8月末現在

エクセレントPOINT
①社長直轄の「キャリアアップ推進室」を設置
②事業所内保育施設を２カ所設置
③大学や研究機関と連携し、女性研究職や専門職の活躍を支援

育児をしながらもキャリアアップ。



薬学博士として研究所で勤務後、事業戦略室課長に就任した丸山広恵さんは、「子育て中も働きやすい環境が整っている、女性管理職も徐々に増えている」と話す。

２０１１年に、製造業では珍しい事業所内保育施設「あぴっこランド」を池田工場に設置するなど、早くから女性が働きやすい職場環境整備に力を入れてきたアピ。13年には、社長直轄で「キャリアアップ推進室」を立ち上げ、全女性社員へのヒアリングや面談を実施し、要望を吸い上げた支援策に着手した。育児中の社員をサポートするため、当初３歳までだった育児短時間勤務制度は、小学校就学前まで延長。また池田工場に加え、本社にも保育施設を新設した結果、出産を機に離職せず、育休後に復帰する女性が倍増。事業所内保育施設があることを理由とした求職者も増え、人材確保にもつながっている。育休復帰後、事業所内保育施設に子どもを預けながら、育児短時間勤務を利用している総務部の伊藤美彩紀さんは、「事業所内保育施設ということで、会社の勤務日、所定時間を考慮してもらえ、無理なく仕事に復帰できたことが大変ありがたい。園での日々の活動や行事も充実しているため、子どもが楽しそうに通っていることが一番嬉しい」と話す。

女性の研究職や専門職、開発職におけるキャリアアップにも積極的だ。育児をしながらも研究力向上や上位職に挑戦できる環境づくりを目指し、15年から地域の大学や研究機関と連携。17件の共同研究を実施し、女性研究者のキャリアアップに繋がっている。キャリアアップ推進室の荒木陽子室長は、「女性が活躍できる地域社会の実現に向け、地元企業として役割を果たしていきたい」としている。



2ヵ所目となる事業所内保育施設「あぴっこらんど」。月上限1万5千円の保育料で生後6ヶ月から預けられ、19時30分まで延長保育が可能。

平成30年度認定

アルプス薬品工業(株)

飛騨市・医薬品製造・販売
従業員数／男性273名　女性67名　計340名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①「女性活躍推進委員会」を設立し、女性自身が働きやすい職場環境改善を提案
②禁煙促進のプロジェクトチームなど従業員の健康増進を支援
③テレワークなど場所にとらわれない働き方の導入

女性のための職場改善と健康促進を徹底

アルプス薬品工業では、部門ごとに年次有給休暇の取得状況を分析し、次年度の事業計画に取得率向上に向けた取り組みを組み込んだことで、取得率が2016年の54・3%から19年は76・7%まで上昇した。

生産性の向上を図る取り組みとしては、18年度から経営コンサルタントとワークフローシステムを導入。作業が停滞する工程を毎月分析し、作業の効率化を進めた結果、時間外労働の削減にもつながった。


2018年度には工場で働く初の女性従業員として2人採用。
女性が働きやすい環境の整備に力を入れる。

従来女性がいなかった工場に、18年度から2人を配置したことから、女性が働きやすい職場環境の整備をするため「女性雇用促進協議会」を立ち上げた。さらに20年度からは、ワーク・ライフ・バランスに関して、女性の意見を集約し職場環境改善につなげていく「女性活躍推進委員会」を設立。健康管理や育児に対する男性の意識改革などをテーマに取り組み、女性従業員が生き生きと働ける環境整備に尽力している。また、毎月1回の社員面談に加え、産業カウンセラーとの面談も実施。仕事や将来の悩みなどの相談ができる場となっており、安心して働き続けられる環境が整っている。第一製造部の小林圭子さんは、「重たい物を運べるように電動リフトを導入してくれたので、女性でも無理なく働ける」と感謝する。

18年度には、従業員の健康に配慮した「心の健康づくり計画」を策定し、年間計画でメンタルヘルス研修やストレスチェックを実施。他にも、禁煙促進のプロジェクトチームを立ち上げ、禁煙外来用の費用を会社で全額負担した。その結果、約90人いた喫煙者が約30人に減少するなど、従業員の健康促進にも取り組んでいる。


女性活躍推進委員会による活動内容報告の様子。

平成29年度認定

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造
従業員数／男性3,133名　女性405名　計3,538名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①女性の活躍推進として女性社員への選抜研修を実施
②特別有給休暇を充実し、全社員のWLBを支援
③再雇用制度の導入により社員のライフイベントをサポート

充実した制度でWLBを支援

10種類以上の特別有給休暇を制定し、全社員のワーク・ライフ・バランスを支えるイビデン。失効した有給休暇の半分の日数を積立して利用できる「積立年休」制度を設けるなど、家族の看護や介護、本人の病気の際に安心して休める環境を整えている。妻の入院により約3カ月間、仕事を休む必要があったPKG事業本部開発統括部の鷲見孝さんは、「家族を優先するように上司が制度の活用を勧めてくれ、気が楽になった」と振り返る。


毎週水曜日のノー残業デーは、労働組合メンバーや管理職らが終業直後にパトロールをし、帰社を促している。

女性の活躍推進にも力を入れる。2009年度に当時の社長が女性活躍推進活動キックオフメッセージを発表。女性社員へのヒアリングや社内研修などの実施により、会社全体の意識改革につながった。17年度からは第2期活動を開始し、係長級候補の女性への選抜研修を実施。また上司には「イクボス研修」を実施し、部下育成と両立支援の意識を高めている。

もちろん育児との両立も積極的に支援。妊娠から復職までをサポートする面談制度を12年度から始め、19年12月までに延べ125人に実施。総合職の女性でも育児休業が取りやすい雰囲気づくりを行ったことにより、子どもがいる総合職の女性は、10年度は2人だったが19年12月時点で41人にまで上った。また男性社員の育児休業取得も推進しており、19年度は10人以上が取得している。

12年度にはグループ内で結婚した夫婦を対象に配偶者の海外勤務により退職した場合、帰国後に復職できる「海外出向帯同者の再雇用制度」を導入し、19年度までに3人が同制度により復職した。

さらに18年度には、「自己都合による退職者の再雇用制度」を導入し、ライフイベントにより退職せざるを得ない社員も支援している。


多くの女性社員が生き生きと働く職場。女性社員のキャリアアップに向けた研修を行うなど女性活躍推進に力を入れる。

令和元年度認定

(株)イマオコーポレーション

関市・製造業(機械部品)
従業員数／男性188名　女性96名　計284名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①当日出荷分の受注時間を前倒すなど、業務改善で長時間労働を是正
②社長と全社員が個人面談し、社長自らが社員のニーズを把握
③最大100日の特別傷病休暇、企業団体保険加入など福利厚生の充実

社員、家族に寄り添う働き方制度の充実

産業機械用部品の開発、製造などを行っているイマオコーポレーションでは、所定外労働時間を発生させないよう徹底して取り組んでいる。昼休みや終業時間の10分前からは留守番電話に切り替えたり、2018年10月からは当日出荷分の受注締め切り時間を14時から3時間早めて11時にするよう関係各社に依頼。2人の子どもを育てながら時短勤務で働く業務部機工グループの森恵里子さんは、「受注締め切り時間が前倒しされたことで、時短勤務中でも落ち着いて働けている」と話す。入社8年目の美濃第二工場技術部開発課の河村文美さんは6年ほど残業したことがないと言い、「繁忙期でも残業にならないよう、上司と相談して仕事を進めている」と話す。有休も取りやすく「3連休に有休をつなげて海外旅行に行くこともある」と笑顔を見せる。


受発注業務等を行う業務部機工グループの森恵里子さん。当日出荷分の受注締め切り時間が前倒されたことで、時短勤務中でも焦ることなく働けているという。

2年に一度、社長との個人面談もあり、社長自らが社員のニーズを把握することで、希望に沿った人事異動や社内制度の見直し、福利厚生制度の導入につながっている。実際に有休の入社日付与や工場内の冷暖房完備、同僚社員の結婚式出席の際の祝儀補助などが実現した。

社員想いの職場づくりは今に始まったことでなく、入社後1年が経過した全ての正社員を対象に、会社負担で死亡保険や傷害保険、医療保険、労災上乗せ保険に加入する取り組みは30年以上前から実施。会社が負担する保険料は年間2000万円ほどと同規模の会社と比較して格段に高いと言い、社員はもちろん支える家族も安心して仕事に送り出すことができている。


今尾任城社長と個人面談する美濃第一工場技術部開発課の河村文美さん。和やかな雰囲気の中、仕事の状況や悩み等を打ち明けることができる。

平成23年度認定

(株)岩田製作所

関市・機械製造業
従業員数／男性83名　女性32名　計115名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育児や介護を支援するための多様な制度の導入
②資格取得制度の導入により社員のスキルアップを支援
③家族参加型のイベントや子ども参観日を実施

「一番大事なのは社員」充実した制度で支援

岩田製作所では、「一番大事なのは社員」を基本理念に、多様な制度の充実と有休の取得率向上に向けた取り組みを進めている。

育児休業は子どもが満3歳に達するまで取得可能とし、短時間勤務制度は小学校就学前まで利用可能とするなど、法を上回る制度が充実。さらに育児手当は満18歳に達する年度末までの支給に加え、第3子の手当は増額して支給するなど、子育て中の社員を手厚く支援している。



男性社員と女性社員では平均勤続年数に差がなく、男女ともに働きやすい職場を整備。

また、有休の取得を促進するため、半日単位の有休を取得可能にしたほか、8月と12月には全社休業日を設けたり、家族の介護が必要な場合には、月に1回の特別休暇を認めるなど、多様な休暇制度を設けている。

そのほか、社員のスキルアップを支援する資格取得制度や、毎月いずれかの金曜日に午後3時で帰宅できる、会社独自のプレミアムフライデーも導入した。

2011年からは、家族参加型の「ふれあい祭り」を毎年開催。子どものいる社員が多いことから、親子で楽しめる運動会やミニバレー大会などを企画している。また三年に一度、社員の子どもたちがお父さんやお母さんの職場を見学する「子ども参観日」を実施している。



子ども参観日では、お父さん、お母さんの働く職場を子どもたちが見学している。

平成30年度認定

内堀醸造(株)

八百津町・製造業(食品)
従業員数／男性78名　女性84名　計162名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①各部署で仕事の見える化を行い、計画的に人材育成
②スキルマップの活用により、休みを取りやすい環境を実現
③東海地区の製造業では初めてユースエール認定企業に選出

スキルマップで仕事を見える化

内堀醸造では、各部署の業務で必要なスキルを洗い出し、各社員の従事可能な業務を一覧表にまとめたスキルマップを作成。各部署の仕事の見える化を行い、計画的な人材育成を図ることにより、子どもの発熱などの緊急時も円滑な業務代行が可能だ。2020年の年次有給休暇取得率は80・8%で、業界平均を大きく上回る。品質管理課の鷲見聡子さんは、「その人しかできない仕事を無くすため、新たなスキルを身に付けようと思える」と話す。


品質管理課の鷲見聡子さんは「スキルマップのおかげで仕事を代わりにやってくれる人が増え、安心して任せることができる」と効果を実感。

月1回の会議では各部署の時間外労働時間を把握し、時間外労働が多い社員には適切な指導を行うことで月平均時間外労働時間が、16年から20年で約7時間減少した。さらに年に1度、上司との個別面談を実施。入社2年目、5年目を迎える社員には重点的に研修なども行う。

16年には、若者の雇用管理が優良な中小企業に送られる「ユースエール認定企業」に東海地区の製造業として初めて選出されるなど働きやすい環境が評価されている。

他にも、月末の金曜日を自社製品を使用して食事をする「サラダの日」に設定し、自社製品を社員が使うことで、会社への愛着心向上を図っている。総務課の門井遥さんは「自社の製品に直接触れることができ、他部署との交流も図れる」と効果を実感。


「サラダの日」では自社製品の良さを直接感じることができ、他部署との交流も図れて会社への愛着心を向上させている。

また、産業カウンセラーの資格を持つメンタルヘルス管理者と気軽に相談できる場を設けるなど、社員の精神面のケアにも力を入れ、長く働き続けられる職場環境を整備している。

平成29年度認定

MMCリョウテック（株）

神戸町・製造（建設工具等）
従業員数／男性280名　女性58名　計338名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①失効した有休を最大45日まで積立可能
②中学入学前まで利用可能な短時間勤務・残業免除制度を導入
③休みやすい環境づくりにより、有休取得率約75％以上を実現

有休の取得と労働時間の削減を徹底


管理部の井上紗耶加さん（右）は定時日を利用して「同期とショッピングに行く」など有効的に活用している。

有給休暇取得推進の取り組みに力を入れているMMCリョウテック。2013年から、失効する有休を1年に5日まで積み立てられ、最大で45日分貯められる「ウェルネス休暇」を導入。病気や親の介護時などに半日単位で取得できるほか、積立日数を限度に連続した利用も可能である。

18年1月からは1時間単位の有休の取得を可能とし、すでに多くの従業員が取得。その結果、19年の1人当たり平均有休取得日数は13・9日となっている。

労働時間短縮にも積極的に取り組み、定時に帰宅するよう促す月4回の「定時日」を設定。17年7月からは時短検討委員会を設置し、定期的に開催している。労働組合と管理職が中心となり、所定外労働時間を含む年間総労働時間を2000時間以下にすることを目標に、部署ごとで対策を講じた結果、19年度に組合員の平均総労働時間は1994時間となり、目標を達成した。

また契約社員を含む女性従業員の育児休業取得率は100％。男性従業員の育児休業取得も浸透してきており、年々取得者が増加している。さらには、小学校入学前まで利用可能としていた育児短時間勤務や所定外労働時間の免除を18年4月から、小学6年生までに延長した。

病気で長期間欠勤する場合の支援も手厚い。勤続年数に応じて6ヵ月以内の範囲で基準給与の80％が支給される。建設工具事業部の杉山和輝さんは、「手術を受ける時に、ウェルネス休暇と併用できてありがたかった」と感謝している。


「安全体感道場」では危険の潜んでいる場面を体感する研修を全従業員が受講。

平成28年度認定

(株)大垣村田製作所

大垣市・製造
従業員数／男性112名　女性18名　計130名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①「いきいき委員会」による取り組みで組織風土改革
②育児休業・介護休業などの法を上回る制度の充実
③各種休暇を取得しやすい雰囲気づくり

家族を大切にする社風が根付く

約100社のグループ会社の中で、2番目に従業員数が少ない大垣村田製作所は、全社がつながるイントラネット上で積極的に社内報を掲載し、アットホームな雰囲気を発信することで、グループ内で存在感を示している。

また、全部門の各階層が集まる「いきいき委員会」を設置。従業員の満足度向上やWLBに取組んだ。その結果、月平均所定外労働時間は2011年の23・3時間から、19年には6.8時間と大幅に改善した。他にも、家族の看病や育児、地域貢献活動などを目的に取得できる「多目的特別有給休暇制度」が設けられるなど、休暇が取得しやすい環境が整う。


「いきいき委員会」は社内新聞を発行するほか、従業員の満足度向上に向けて様々なイベントを企画。

特に育児休業は、女性従業員の取得率100%。男性従業員も延べ11名の取得実績がある。「育児休業後も復帰するのが当たり前の環境で、辞めるという選択肢はなかった」という事務課の伊東良恵さんは、復帰後9時~15時半の短時間勤務で働く。

介護休業では、上限279日を3回まで分割取得が可能と手厚い。事務課の柳井悟さんは、「介護は今後増えてくる課題。長年勤めた人がキャリアを諦めることがないよう、一緒に乗り越えたい」と話す。

さらに14年からは、初めて総合職に女性を採用し、女性の活躍にも力を注ぐ。育児休業から復帰した従業員にも、総合職転換試験へのチャレンジを促し、女性管理職の配置にも積極的に取り組む姿勢だ。


育児休業を取得した製造一課シニアマネージャーの原田英幸さんは、「前例もあり、休むのが当たり前の風土がある」と話し、部下にも取得を促す。

平成29年度認定

オオサキメディカル(株) 郡上工場

郡上市・製造(医療用品)
従業員数／男性13名　女性88名　計101名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①余裕のある人員配置に見直し、休みを取りやすい環境を整備
②子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
③個人のキャリアなどに関して気軽に相談できる役員直結の一言箱の導入

社員に寄り添う改善で意欲向上

オオサキメディカル郡上工場は、夏と冬の年2回、工場長による全従業員との面談を実施。職場の状況から希望のキャリアプラン、悩みやメンタル状態まで丁寧に聞き取った結果、パート従業員に昇給制度を導入するなど、働きがいのある職場に向けた改善を行ってきた。特に現場では、首や腰の痛み、手の腱鞘炎、足のむくみなどに悩まされる従業員が多く、その声から身長に合わせて高さが変えられる作業台や、目にやさしいLEDライト、日光を遮断する窓フィルムなどを採用した。手加工室で班長を務める石田法子さんは、「こうした改善で、体への負荷が軽減されている。働く側の声を取り入れてもらえるのは嬉しい」と話す。


出産時には社内ブランドのお産グッズ1万円分が贈られるほか、全従業員を対象に誕生日には現金3千円が支給される。

他にも従業員のモチベーションアップにつながる支援として、結婚や出産、育児には手厚い制度が取り入れられている。出産時には、社内で製造・販売しているお産グッズ1万円分が贈られ、育児休業後は、原職に復帰が可能。また、子育て中の従業員には、小学校3年生まで子ども1人につき6日間の看護休暇を導入した。

さらに、地元中学・高校・特別支援学校などの企業体験学習を受け入れるほか、地元住民とともに祭りの開催や花壇づくり、植樹活動などを積極的に実施。近年は、消防署にガーゼなどの医療品を、デイサービス施設や学校にマスクを寄付するなど、地元密着型の企業を目指している。


従業員の要望から、高さを調節できる作業台や目にやさしいLEDライトなどを導入し、作業の負担を軽減。

平成27年度認定

岐阜車体工業(株)

各務原市・自動車製造業
従業員数／男性1,604名　女性85名　計1,689名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①フレックスタイム制など柔軟な勤務形態の導入
②社員の健康に配慮した社員食堂の運営
③勤続15年以上で、連続5日間の年休制度を導入

休みやすい環境で家庭を大切に

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目標に、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、19年度には88・9％まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効消滅年休も積立制度により、病気時の有休として利用できる。

01年からは、多様な働き方を可能にするフレックスタイム制を導入。経理担当の水谷文子さんは、「自分でスケジュールを組めるため、精神的な負担も少なく、子どもが体調を崩した時も対応できる」と話す。07年からは3才未満までの育児休業を制度化。現在育休中で品質管理担当の竹本朋香さんは、「3才まで取得できるため、保育園に預けることなく育児に専念できる」と子どもに寄り添う時間を満喫する。

現場で働く女性社員の採用にも積極的だ。「これからは女性の活躍も必要。特に塗装工程では、塗面の仕上がりをきめ細やかな視点で見てもらっている」と、人事部の藤成勝さんは言う。学生の職場体験も行っており、女性の応募も増加傾向だ。


2013年にオープンした社員食堂「Sha-shockスマイル」。昼休みには多くの社員で賑わう。

社員の健康面にも気を配り、13年には社員食堂をオープン。栄養バランスの取れた食事を提供し、会計時にはカロリー計算もできる。社員食堂は、社員の交流の場にもなっている。今後も多角的に社員の満足度向上に努めていく。


現場で働く女性の採用にも積極的に取り組んでいる。

平成29年度認定

岐阜殖産(株)

神戸町・製造
従業員数／男性175名　女性37名　計212名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①治療・介護・育児と両立するための支援を実施
②様々な職場での「業務見える化」を実施
③女性の活躍を推進するプロジェクトの立ち上げ

一人一人に寄り添う職場づくり



岐阜労働局長より、「くるみん」認定証を受理。4回目の取得も目指す。

岐阜殖産では、育児、介護中の人や東レを定年退職し再就職した人、障がいのある人など、多様な背景を持つ社員を支えるため、こまめに面談を行い、多様な制度の活用を提案している。1歳未満の子どもを育てながら働く社員には、短時間勤務とは別に1時間の休みが取れる「有給育児時間」制度を設けている。子どもが3ヵ月の時に職場復帰したフィルム検査課の今城明理さんにも活用を提案。今城さんは昼休みと有給育児時間をつなげて毎日2時間の休みを作り、その時間を利用して会社近くの実家に預けていた娘に会いに行くことができた。「授乳もできたし、娘の成長を感じながら仕事ができてよかった」と振り返る。

また、メンタルの病気で長期間休職している社員に対しては、本人と合意の上、主治医からの意見聴取や家族との面談を行い、現状を把握。会社としてできる支援を伝えるなど、主治医や家族と一丸となって休職者を支える。

休暇の取得促進対策では、それぞれが仕事の幅を広げることで他の社員のフォローを可能にし、休暇をカバーし合える環境づくりを進め、2020年度には3回目の「くるみん」認定を受けた。その他、19年度から始めた業務効率化につながる「業務見える化」活動や、女性の活躍プロジェクトの立ち上げにより、働き方改革を推進している。

社長は「これからも社員一人ひとりを大切に、誰もが働きやすい職場環境を作り上げていきたい」としている。


フィルム検査課で働く今城明理さん。子どもが3ヵ月の時に職場復帰し、1歳になるまでは有給育児時間を活用して、昼間にも娘との時間を作ることができた。

平成30年度認定

(株)コームラ

岐阜市・製造業(印刷)
従業員数／男性47名　女性31名　計78名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①個人単位の時差出勤制度の導入
②テレワークなど場所にとらわれない働き方を実施
③仕事への意欲向上のための表彰制度の導入

社員のスキルと働きがいを向上

社員の人材育成に注力するコームラでは、全社員を対象にした「経営勉強会」を年2回、幹部育成を目的とした「次世代幹部選抜経営塾」を毎月開催。また現場の課題解決を図る「部門別課題合宿」を実施したり、印刷に関する資格の受験費用を負担するなど、社員のスキルアップを後押しする。



年2回の「経営勉強会」では、全社員がスケジュールの立て方や優先順位の付け方など、業務に直結する知識を学ぶ。

会社設立以来、毎年開催している記念式典では、その年に優秀な成果を出した社員を表彰。2018年からは「みんなで選ぶ成長賞」と題し、全社員の投票で選ばれた上位2名は自身の頑張りをプレゼンし、第1位が決められている。上位2名に選出されたICS推進部の光村圭祐さんは、「選んでもらえたことをエールと受け止め、これからの励みとしていきたい」と意欲を見せる。

社員に留まらず、地域における次世代の人材育成にも注力する。16年からは、県内の大学生が地元の企業を訪問し、仕事を体験しながら会社案内を作成する「志プロジェクト」を実施し、働くことへの理解や地元での就職を促している。

また、全社員を対象に会社が全額負担してインフルエンザの予防接種を行うほか、年4回ほどスポーツで親睦を図る機会を設け、社員の健康管理をサポート。他にも結婚を希望する社員には県の結婚支援情報を提供したり、00年に設立した共済会から、結婚や出産などの際に祝金を出すなど、社員の暮らしの充実にも寄り添う。



売上目標の達成や資格取得など1年間の成果を称える表彰は、社員のやりがいを高める機会となっている。

平成27年度認定

サトウパック（株）

美濃市・プラスチック成型加工業
従業員数／男性51名　女性61名　計112名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てに配慮した時短勤務制度の拡充
②QC活動により、家族も含めた福利厚生を充実
③正規雇用として働き続けるため短時間正規職員制度の導入

生涯実力を発揮できる職場に

プラスチックの真空成型加工を行うサトウパックは、育児支援や有休を取りやすい環境づくりに取り組み、誕生日休暇などの特別休暇を設け、年間を通して計画的に有休取得を促している。さらに有休は時間単位での取得も可能とし、子どもの送迎や学校行事への参加などに利用されている。

また、小学校就学前まで利用可能としていた育児短時間勤務制度の見直しを実施。社員の声に耳を傾け、希望者には利用期間を延長するなど、制度の拡充を図りより手厚い支援を行っている。

女性管理職登用にも積極的に取り組んでいる。２０１８年に業務課長となった横山由美子さんは、売り上げの要となる業務を取り仕切る部署の課長として、製造部門との調整や後輩の指導等に力を発揮。さらに管理職登用だけでなく、誰もが長く働き続けられる体制を整えるため、短時間正規職員制度を導入し、正規雇用として生活の安定を図るため、勤続年数等の条件を満たすパート社員を対象に短時間正社員への切り替えを可能としている。


QC活動の一環として、家族も参加できるスポーツレクリエーションやいちご狩りを開催。

他にも、QC活動の一環として、家族参加型のスポーツレクリエーションやバーベキュー大会、いちご狩りなどを実施。福利厚生の充実とともに、社員同士の親睦や子育て中の社員の理解を深めるための機会となっている。


家族とともに多くの社員が参加したバーベキュー大会。社員同士の親睦を深める機会となっている。

平成24年度認定

サン工機(株)

大垣市・機械器具製造業
従業員数／男性93名　女性20名　計113名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①女性社員の育休取得率100%、出産前と同待遇で復帰支援
②専任チームによる相談窓口の設置
③過重労働防止のための勤怠管理を実施

女性社員の継続就労をサポート


年に一度は全社員が集まる機会を持ち、相互理解に努めている。

女性社員の育児休業取得率100%を誇り、大半が出産前と同待遇で復帰するなど、女性の継続就労のサポートが手厚いサン工機。企画・総務部がチームとなり丁寧に1人1人の相談に対応。保育所の途中入所が困難な場合は、育児休業を延長したり、復帰後も子どもの送迎など、朝夕1時間の短時間勤務を利用可能にするなど、社員の事情に合わせて柔軟に制度を整備。その結果、現在20人いる女性社員のすべてが、正社員として勤務している。

その中で企画・総務部の那須明美さんは、より細やかな支援をするため、2009年に岐阜県が主催する子育てマイスターセミナー専門コースを修了。育児休業を取得した自身の経験を生かし、結婚や出産を控えた社員の相談窓口となり、利用できる制度を案内したり、寄せられる悩みにも迅速に対応している。

こうしたチームとしての取り組みのおかげで、近年は結婚・出産の退職はなく、長く勤める社員が増加し、また孫が産まれた時に特別有給休暇を取得するケースも。企画・総務部の早野孝治部長は、「長い社会人生活の中、様々な環境の変化が訪れる。社員がストレスを溜めず生き生きと働けるよう、子育てに限らずそれぞれの事情に合った制度の利用を促していきたい」としている。


資格取得者、永年勤続者などを表彰することで、
各社員が貴重な人材であるという意識が社内に浸透。

平成30年度認定

サンメッセ(株)

大垣市・製造業(印刷)
従業員数／男性624名　女性407名　計1,031名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①在宅勤務制度で育児、介護との両立をサポート
②有休取得計画表の作成により取得を促進
③女性クリエイティブチームによる女性目線の商品広告の企画提案

多様な人材が働きやすい職場に

サンメッセでは、業務改善を目的としたQCサークル活動「SKY活動」を行い、時間外労働の削減や業務の効率化を推進している。

2014年には、その活動の一環として、さまざまな部署の女性で構成されたサークル「Passo」を発足。女性ならではの視点を生かした商品開発を行った。現在はその流れを引き継ぎ、営業企画部の一部署として、女性クリエイティブチーム「LinK(リンク)」を創設し、現在7名のスタッフが所属。同チームの棚橋千夏係長は、「女性目線のチラシやパンフレット等を希望するお客様も多く、独身者や子育て世代など、幅広い層の女性から意見を聞き、企画提案に反映している」と話す。


「LinK(リンク)」では、女性をターゲットにしたチラシや、母親目線を取り入れた学校案内などを企画。

有給休暇の取得促進にも積極的だ。結婚や出産、誕生日、記念日など、ライフイベント時に休みやすい制度を導入。年度始めには、各自が取得計画表を作成し、「有休奨励日」「有休消化日」を設定して、連休取得に努めている。

また、病気で長期療養が必要な社員に適した勤務形態を提案したり、大垣市内4カ所の就労継続支援A型事業所と連携し、障がいのある人にできる仕事を委託するなど、多様な人材の活躍をサポート。18年11月からは、子育て中や介護に携わる社員の在宅勤務トライアルを行い、19年4月から本格的に制度を開始するなど、新たな働き方の創出にも注力する。


毎年5月に全社員が参加する「SKY活動」の発表会が行われ、各サークルが検証した業務改善提案を発表。

三友精機（株）

中津川市・ダイカスト・プラスチック金型製造、修理
従業員数／男性13名　女性5名　計18名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①受注から納品までのフローチャートを作成
②翌日に行う仕事と所要時間をホワイトボードに書いて見える化
③様々な人材が活躍できる環境構築

職場のルール明確化で効率アップ。


項目ごとに作業の流れをまとめたフローチャートを作成。各職場に張ってあり、いつでも確認することができる。

三友精機では、職場内のルールを明確にすることで業務効率化につなげようと、それぞれの部署が意見を出し合って、受注から生産、納品までの流れをまとめたフローチャート20種類を作成。各職場に張り出し、いつでも確認できるようにしている。特に、個人により差があった問題発生時の対応は、内容ごとにパターン化することで迅速に解決できるようになった。

また、終礼時に、翌日に行う仕事と所要時間をホワイトボードに書くことを習慣化したほか、廃材を利用して工具の整理棚を作成するなど、日頃から職場環境整備に積極的に取り組んでいる。

業務効率化を中心となって進めた青山信子総務部長は、「新入社員に対し、ルールも何もない状態で『自分で考えて』と言うのは酷。ルールづくりが進み、指導しやすくなった」と、人材育成の面での成果も実感している。

様々な人材が活躍できる環境づくりには以前から注力。総務部は以前、女性従業員2人のみだったが、1人が産休に入るのに合わせて新たに1人を採用。現在は3人体制となり子育てがしやすい環境が整った。

会社創立時から働く製造課の糸魚川証作さんは、71歳となった今も技術顧問としてダイカスト部品の仕上げや従業員の指導などを担う。始業時間を他の従業員より45分遅くするなどの配慮があることで安心して力を発揮できている。

篠原悟司社長は、「会社で目標を達成する喜び得ることにより、家での生活も充実化させるという良いサイクルを確立してほしいという思いで、今後も働きやすい環境づくりを進めていきたい」としている。


会社創立時から35年間働いている糸魚川証作さん（右）は、負担の少ない勤務体系にすることで、71歳となった今も技術顧問として活躍している。

令和2年度認定

シーシーアイグループ

関市・カーケミカル、カーケア用品、産業タイヤ等の開発・製造・販売
従業員数／男性212名　女性68名　計280名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①スーパーフレックス制度の実施で子育てとの両立を支援
②ITの導入と業務の標準化による作業効率の向上
③在宅勤務やサテライトオフィスの推進で場所を選ばず働ける環境を整備

柔軟な就労制度と環境整備で働きやすさを生み出す

シーシーアイグループでは、ライフスタイルに合わせた就労制度の確立と業務の効率化を重ね、働きやすさの創出に力を入れている。

２００４年には他社に先駆けて、コアタイムを定めないスーパーフレックス制度を導入した。特別な理由がなくても事前申請すれば利用可能で、子育て世代の社員を中心に広く活用されている。総務部の西村さんは、「通院や学校行事の際の利用など、社員にとって当たり前のように浸透している制度。ワーク・ライフ・バランスの充実につながっている」と微笑む。


技術職の村上さん（右）は2児の母親。スーパーフレックス制度を活用して勤務時間を調整することで、フルタイム勤務と子育てを両立している。

また「男性の育休取得率20％」を目標に制度の周知に取り組み、０％だった取得率は5年間で75％まで上昇した。女性だけでなく男性社員にも子育て参画の意識が広がっている。

こうした柔軟な働き方を可能にした秘訣は徹底した業務の効率化だ。手入力で行っていた受発注業務のＲＰＡ化で、年間に換算すると３１７５時間分の事務作業を削減。ジョブローテーションにより業務を標準化し、いつ・誰が休みを取っても全体でフォローできる体制を整えた。

また現在推進しているテレワーク制度の足掛かりとして、20年に岐阜駅近郊にサテライトオフィスを新設。社員であれば自由に出入りができ、岐阜市内在住者の通勤時間短縮や名古屋経由で全国出張する際の拠点確保に役立っている。


サテライトオフィスは開放的なカフェのような雰囲気。個人デスクはなく、社員は用途に合わせてソファやカウンター、向かい合わせのテーブル等で作業を行う。

岡部鉄也社長は、「今後は社屋の立地や労働時間帯に囚われず、制度を活用して多様な人材に集まってもらえたら」と語った。

令和2年度認定

(株)杉山バルブ製作所

山県市・水回り製品製造
従業員数／男性17名　女性16名　計33名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT

①社内コミュニケーションを促して人間関係の良い環境を構築
②業務改善活動を担当業務外の従業員が行うことで、仕事の位置づけの理解促進
③採用判断は現場の職長が行い、熱心な教育を実践

雑談の積み重ねが好循環を創出

杉山バルブ製作所は従業員を第一に考え「いかに楽しく仕事をするか」をモットーに会社経営を行っている。仕事を楽しくするには円滑な人間関係の構築が重要との考えから、月初めの朝礼などでも、雑談を通じたコミュニケーションの大切さを伝えてきた。8年間社内で積極的に取り組んだ他の従業員の良い所をひと月に2つ見つけて伝え合う「Goodhuman賞」もその一つ。仕事上で接点の少ない人と話すきっかけになったり、感謝を伝え合う光景が増えたりと、会話の多い風土の定着につながった。管理部の三島亜純さんは、「人間関係が良く、話しやすい環境。家庭の事情や体調の相談もできて、休暇も取りやすい」と話す。



中学生と小学生の子どもを育てながら管理部で働く大西継予さん。「周りの従業員と業務の進捗状況などを日ごろから伝え合っているので、急に休むときも安心」と話す。

業務改善活動では、担当業務とは異なる従業員がチームの一員となることで、会社全体の業務を把握し、自身の仕事の位置づけをより一層理解することにつながっている。製造部で働く金中貴大さんは、「他部署の従業員と意見交換することで、異なる視点に気付く。生産性も向上し、良い改善ができている」と話す。

また従業員の採用は、現場の職長の判断のみで行っている。「自分が採用をした」という責任感から、熱心な教育につながっている。

コミュニケーションをしっかりと取る習慣が根付いたことにより、楽しく働けるようになったのはもちろんのこと、「仕事を行う意義」に気付けるようになったことでやらされ感がなくなり、従業員一人ひとりに自律心が養われた。上司にも発言しやすい雰囲気から仕事に関する改善案は常に寄せられ、業績にも表れるという好循環が生まれている。



他部署の従業員を交えて取り組む業務改善活動。担当以外の業務を把握することが、仕事への深い理解に繋がっている。

(株)ソーワテクニカ

中津川市・製造業（送風機の設計・製造・販売）
従業員数／男性156名　女性44名　計200名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①安否確認システムの使い方を多様化
②ボランティア休暇を利用した仕事と家庭の両立
③感染症予防接種の補助で社員及び家族の健康維持

社員の健康を守る福利厚生制度の充実

ソーワテクニカでは、災害時に社員への緊急連絡や安否確認を自動配信するスマホアプリを使い、様々な場面で活用している。災害発生時に社員・家族の安否を確認する目的以外に、家庭時間を大切にしてもらうため、ノー残業デーに定時退社を促す通知を発信。また、コロナ禍での新たな活用として、出勤前の社員の健康状態を迅速に把握することを目的として、検温入力をアプリ上で行い、上長が毎朝課員の体温状況を確認することで、常に社員同士の感染リスクを避けた状態で業務が出来るよう配慮している。

そのほか、失効してしまう有給休暇をボランティア休暇として最大20日まで繰り越すことができる。ボランティア休暇は、地域活動はもちろん自身の傷病による休暇や子どもの学校行事、家族の病院への付き添いなど幅広く活用されており、小さな子どもがいる社員でも仕事と家庭を両立できる環境が整っている。



毎朝の体温をスマホアプリを使って上長へ報告できるようにしている。

また、感染症予防接種の補助制度では、社員及び扶養家族がインフルエンザ等の予防接種をした場合、費用の一部を会社が負担するため、毎年多くの社員に利用されている。

ソーワテクニカでは、今後も制度の充実により、社員や家族の健康を守っていく。


小さな子どもがいる社員でも、仕事と家庭を両立しながら職場でいきいきと仕事をしている。

平成27年度認定

太平洋工業(株)

大垣市・自動車部品、電子機器製造業
従業員数／男性1,816名　女性165名　計1,981名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る制度で育児・介護との両立支援
②年12日以上の有休取得目標を設定し、休みやすい職場環境を推進
③勤務間インターバル制度の導入により十分な休息時間を確保

仕事と充実した私生活との両立を支援


育児休業復帰支援プログラムで円滑な職場復帰をサポートする人事部の田宮亜矢子さん(左)と育休取得経験者の美濃羽真由美さん(右)。

太平洋工業では、社員同士が支え合って仕事と私生活との両立に取り組む風土を育むため、「絆と成長」をスローガンにワークライフバランスの浸透に力を入れている。2010年から「WLBの日」を11月に設定し、全職場にハンドブックを配布して標語を募集するなど理解促進を図ってきた。人事部の田宮亜矢子さんは、「最初は言葉自体の認知度も低かったが、考え方の理解も深まり、相互支援の風土が出来てきた」と話す。

15年からは年休取得策として、1人年12日以上を目標に掲げ、4半期ごとに取得状況を労使で確認しフォローを行うことで、取得率の向上を推進している。

また08年から育児休業を就学前まで、15年から育児短時間勤務を小学4年生まで順次延長するなど、支援制度も拡充。育休取得経験のある美濃羽真由美さんは、「1人目の時は、育休期間が1年だったので、保育園の途中入園に手間取ったが、制度拡充で2人目は4月の入園まで取得できた。状況に応じて復帰時期が選べて助かった」と話す。さらに「育児休業復帰支援プログラム」を設け、復帰直前に希望の働き方などを確認する場や20年には企業主導型保育園と契約するなど、円滑な職場復帰を支援。同社では、08年より女性の育休取得率が100%で、平均勤続年数も男性を上回っている。その他、社員のみならず地域の小学生を対象に、夏休み科学教室や環境教育などを開催し、幅広い次世代育成支援を行っている。


育児休業取得者を対象とした社内家庭教育研修会を毎年開催している。

平成30年度認定

テルモ・クリニカルサプライ(株)

各務原市・製造業(医療機器)
従業員数／男性71名　女性69名　計140名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①在宅勤務や時差出勤など時間・場所にとらわれない働き方
②フリーアドレスや集中ブースの設置など職場環境の整備
③ノー残業デー、在宅勤務などの制度の取得実施状況を管理し、積極的に活用

時間外労働の削減と多様な働き方を推進

2018年度から働き方改革として、ノー残業デー、第3金曜日15時以降の会議等の禁止、プレミアムフライデーの実施に取り組む。実施状況を週単位で集計し、データ管理することで時間外労働の削減につなげている。

業務改善活動「アイキューブ」は、各社員に業務改善提案ができる場を提供し、業務の効率化などを促進する。周りを気にせず自分の業務に集中する「集中タイム」や、プレミアムフライデーに献血と食事会を行う「Love in cheers」も導入するなど、多種多様な取組みを展開している。


働く時間や場所の柔軟性を高め、成果を軸とした働き方への転換を進める。

健康経営の取り組みとしては、がんに罹患した社員が治療しながら働けるよう「がん就労支援ルール」を規定。他にも失効した年次有給休暇の利用、時差勤務など社員の多様な働き方を認めている。子育て中の社員からは、「短時間勤務や子どもが病気の際に使える看護休暇などのおかげで安心して働ける」との声も多い。

また、職場環境の整備のため、社員同士の話し合いにより執務室のフリーアドレス化を行い、コミュニケーションスペースや集中ブースを設置。目的に合わせて働く場所が選択できる。特定の人にしかできない仕事をなくすため、日々の業務をリスト化し、業務分担を図る。

さらに、年次有給休暇の取得促進のため、管理職が付与日数の半分は取得することを義務付けており、会社全体として業界平均を大幅に超える年休取得率を実現している。


職場環境整備の一環として設置されたコミュニケーションスペースは、気軽に社員同士で話し合える場となっている。

平成23年度認定

(株)東洋

飛騨市・住宅用建材製造・販売
従業員数／男性40名　女性29名　計69名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入
②時間外労働を削減するための改善活動の実施
③子育てや地域活動参加のための有給休暇取得を促進

仕事と家庭の両立を守る


働きやすい職場環境づくりに向けて社員とコミュニケーションを図る田端一盛社長（右から5人目）。

飛騨の匠（たくみ）といわれる高度な木工技術を駆使して、ドアやサッシ枠などの住宅用木質内装建材を製造・販売する東洋。地域の過疎化と少子化が進む中、同社では2008年に「仕事と家庭の両立」を基本理念とした行動計画を策定。育児短時間勤務制度の導入や有給休暇取得の促進、子育て支援手当の支給など、社員が働きやすい職場環境づくりにいち早く取り組んできた。

育児短時間勤務制度では、子育て中の社員のための柔軟な働き方の一環として、始業時間と終業時間を各1時間短縮可能としている。

田端一盛社長は、「保育園の送迎と勤務時間が重ならないよう配慮した。会社としてもキャリアを積んだ社員に安心して働いてもらえることは、人材確保の面でもメリットが大きい」と語る。

子育て支援手当は高校卒業時まで一人当たり毎月5千円を支給するほか、子どもの学校行事への参加などに有給休暇の取得を奨励するなど、仕事と家庭を両立しやすい環境を整えている。また、年次有給休暇を半日単位で利用可能としたところ、取得率が大幅にアップした。


仕事と家庭を両立しながら意欲的に働く女性社員。

田端社長は、「仕事と家庭の両立のため、今後は介護支援にも力を入れていきたい」と意気込む。

平成29年度認定

(株)トキワ

中津川市・化粧品製造
従業員数／男性156名　女性396名　計552名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①有休取得率60%以上
②法を上回る短時間勤務制度の導入により、子育て中の社員をサポート
③全社員を対象に定期的に個人面談を実施

全社員の声で働きやすい職場環境

トキワでは、パート社員が全体の3分の2を占めていることもあり、正社員と同等に安心して働ける環境を整えている。パート社員の多くは工場でライン作業をしており、作業を中断して上司へ相談などをすることが困難であるため、定期的に個人面談を実施し、フォローアップや育成方針に対する意見をすり合わせている。

毎週水曜日にラインを止めて15分間行う小集団活動では、正社員とパート社員が3、4人ずつのチームとなり、業務の効率化や作業場の有効な使い方などを点検し、パネルに意見をまとめて年3回発表。また、それぞれが気付いたことを紙に書き提出する改善提案活動も実施しており、活動内容を毎月食堂に掲示している。いずれも優秀なものは、表彰し賞金を贈る。中津川工場改善提案委員の安藤剛委員長は、「両方とも10年以上前から続けている。意見が採用され仕事がはかどるようになったと感じている社員は多い。自由に意見を交わせる雰囲気が職場に根付いている」と話す。

同社では、全社員対象に化粧品のアイデアを募るアイデアバトルも毎年開催。即座に商品化させることを目的としているのではなく、提案力強化や創造性を高めることが狙い。宮崎貞執行役員は、「開発部門でも常に新しいアイデアを考えているが、どうしても実現性やコストを考えてしまう。そういうことを気にせず『あったらいいな』を自由に考えられる良い機会になっている」と話す。


化粧品の製造ラインでは主にパート社員が活躍。充実した福利厚生により、安心して長期間働ける環境を整えている。


全社員を対象に、個人面談を定期的に実施。

鳥羽工産(株)

各務原市・製造業(輸送用機械器具)
従業員数／男性323名　女性47名　計370名　※令和2年12月現在

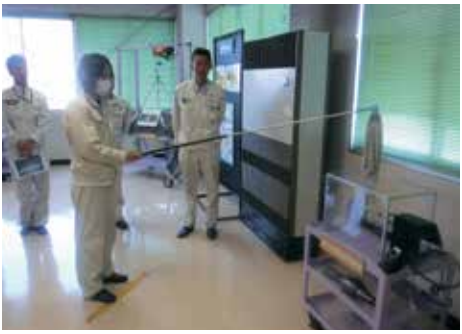
エクセレントPOINT
①子育て世代への支援強化に注力
②部署の垣根を越えた協力体制による業務の平準化の推進
③労災を疑似体験できる「鳥羽安全体感道場」を設置

安全に働くための対策を実践

鳥羽工産では、2016年度から家族手当の支給を見直し、子育て世代への支援を強化。子どもの数に制限なく、22歳以下を対象に1人当たり1万5千円を支給している。20年は12月現在で、従業員192人に同手当が支給された。子どもを育てながら働きやすい環境も充実。技術部の木村美穂さんは、2度の産休と育休を経て現在は時短勤務を活用。「周りの同僚が子育て中の従業員に対して協力的で助かる」と感謝する。

また、他部署の仕事内容を覚える機会を設け、担当部署以外の場でも働ける従業員教育を実践。仕事に余裕のある部署から多忙な部署に人員を補充する環境を整え、業務の平準化を促している。

さらに18年には、安全に安心して働ける職場環境の実現を目指し、労災現場を疑似体験できる「鳥羽安全体感道場」を設置。月に2回のペースで研修を実施し、機械への巻き込み事故や高熱物への接触事故など15種類ほどの危険行為を体感できる。製造部主任技師で道場長の割山久一郎さんは「仕事中に起きる危険をよりリアルに疑似体験することで、従業員の注意力が高まった」と実感。その他にも、普段工場に出入りしない女性従業員の意見を取り入れるなど、さまざまな目線からの安全パトロールを週1回実施している。また、設備の問題や危険物の保管状況などについて役職者が部門を越えて点検を行う「他部門安全点検」も月1回行う。その結果、16年度は10件だった労働災害が、20年度は3件にまで減少した。


社内の安全体感道場で約15種類の危険行為を体感できる。


余裕のある部署の従業員(赤ヘルメット着用)が多忙な部署をサポートすることで業務の平準化を図る。

平成25年度認定

浪速製菓(株)

本巣市・菓子製造業
従業員数／男性12名　女性16名　計28名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①「多能工」制度の導入によりスキルアップ
②フォローし合う風土の醸成により有休取得率70%
③誰でも育児・介護休業などが取得しやすい職場環境

会社と仲間のために一人一人がスキルアップ。


労働時間短縮や残業の免除など個々の事情に合わせた勤務形態を導入。

1927年の創業以来、昆布を原料にした「こんぶ飴」をはじめ、各種飴菓子の製造販売を手掛けている浪速製菓。28人全員を正社員として雇用している。働き手を大切にする企業の姿勢から、従業員の間にも互いに支え合う風土が醸成。10年程前から「多能工」を取り入れ、担当以外の部署でも対応できる教育が行われている。

また、休暇を取得する時に、他の従業員がフォローできる環境が整ったことで、残業抑制とともに、有休の取得率も向上した。また、従業員によって、有休取得率に差があったが、9年程前に時間単位の有休制度を導入したところ、取得率の差が解消された。学校行事、その他家庭の用事の際に取得しやすいと従業員に喜ばれている。

同社では、5年程前、同時期に育児休業を取得する従業員が複数いたことから従業員の間で互いを思いやり、休みやすい環境が生まれた。男性でも育児休業を取得する者や介護休業を取得する従業員も現れ、仕事だけでなく、家族との時間も大切にできる職場環境が整った。今後も、従業員の希望に添えるよう、さらなる職場環境の充実に努める構えだ。


女性が働きやすい職場づくりに取り組む浪速製菓。

平成29年度認定

鍋屋バイテック(株)

関市・製造(一般機械器具)
従業員数／男性268名　女性153名　計421名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る時短勤務制度の導入など、社員のWLBを支援
②日常的なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境
③様々な仕組みで従業員のモチベーションアップ

要望を気軽に話せる風通しの良さ


公園にいるかのような本社は「関工園」の名で親しまれ、敷地内にはコンサートホール、美術館などが入っている。

鍋屋バイテックでは、従業員の要望を上司との面談やアンケートで把握しているが、デジタルマーケティング部の大野見伊子係長は、「日常的にいろいろ相談できる風通しの良さが社内にあり、日頃から密にコミュニケーションを取っている」と話す。また、育児中の従業員から希望の勤務時間を聞き取り、短時間勤務制度を拡充。従業員から「小学校にあがる子どもを見送ってから出勤したい」との要望を受け、時短勤務の利用期間を小学3年生まで認めた。

年次有給休暇取得の呼び掛けを積極的に行っているほか、年間の休日日数は129日に加え、9連休があるなど、休日日数も充実している。育児休業は最長で子どもが3歳になるまで取得でき、育休後の女性従業員は全員職場に復帰。男性従業員は配偶者の出産に立ち合う特別休暇が利用でき、開発部の吉田英史さんは、「家族を大切にするよう会社から言われ、父親として出産に立ち会えた」と喜ぶ。


本社、敷地内にあるフィットネスジム。

従業員を大切にする仕組みづくりにも力を入れる。全従業員の誕生日と正社員の結婚記念日にはプレゼントを贈る。また、給与や賞与とは別の「大入袋」を贈る年もあり、従業員のモチベーション向上にもつながっている。

平成25年度認定

(株)ハイビックス

瑞穂市・プラスチック製品製造業
従業員数／男性20名　女性36名　計56名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てなど家庭の事情に配慮した休暇制度などを導入
②社員と家族の相互理解を深めるためのイベントを企画
③子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入

効率化で家庭の時間確保

ハイビックスでは、育児休業からの復帰後1年間は短時間正社員制度により、出退勤時間を自由に選択できるなど、子育てをしながら安心して仕事ができる環境づくりに取り組んでいる。また女性だけでなく、男性社員にも家庭を尊重してほしいと、立ち会い出産の推奨や学校行事への参加促進など、子育て最優先の社風を構築。

2015年からはノー残業デーに加え、遅くとも社員全員の午後7時退社を推進。毎週部課長が所属社員に仕事の優先順位を伝え、業務時間の管理などを徹底した結果、全員が早い時間に退社できるようになり、休日出勤もなくなった。「優先事項が明確になり、仕事の効率化と個々が抱える負担の均一化にもつながった。社員から『子どもとお風呂に入れるようになった』という声を聞けたのが何よりうれしい」と語るのは、高井順子社長。「キャリアは後からでも取り戻せるが、親子の時間は今しか味わえないもの。社員には、仕事だけでなく親の役割も大切にしてもらいたい」と、今後もさらなる取り組みに意欲を見せる。



毎年9月に「経営計画発表会」を実施し、1年間の方針発表と社員間の親睦を図っている。

18年9月には、月1回の土曜日出勤を完全廃止し、年間休日を117日から127日に増加。家族と過ごすための時間が増えたことに加えて、短縮した業務時間をさらに効率化する意識が芽生え、公私ともに相乗的な効果が現れている。



社内の敷地を利用してBBQを開催。お互いの新たな一面を発見しながら親睦を図っている。

平成25年度認定

(株)飛騨ダイカスト

飛騨市・金属部品製造業
従業員数／男性37名　女性23名　計60名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①タブレットの活用によるデータの一元化で業務効率化
②社員の思いや悩みを聞く個人面談の実施
③パートから正社員に積極登用

育休明けに正社員で登用

高度なアルミニウム鋳造技術で、カーエアコンやワイパーなどの自動車部品を製造する飛騨ダイカスト。社員60人のうち半分近くが女性であり、製品の加工、検査、管理などの適材部署で活躍。有給休暇取得の奨励や、育休後の正社員登用など、女性社員も働きやすい職場づくりに努めている。


女性社員とコミュニケーションを図る渡邉正憲社長(右)。

会社が子育て支援を手厚くしたことにより、渡邉正憲社長は、「社員の士気向上とスキルアップが図られ、不良品の発生率もゼロに近くなった。明るい職場環境や人材確保という面でもメリットが大きい」と語る。

2度の育休を取得し、職場に復帰した間所愛佳さんは、「育休前はパートだったので出産を機に会社をやめようと思ったが、正社員として再雇用してもらった。職場の皆さんからも温かく迎えてもらい、本当にありがたかった」と話す。間所さんは現在、短時間勤務制度を利用し、二人の子育てと仕事を両立している。

2015年には企業内家庭教育研修会を実施。子育て中やこれから親になる社員に、子育てと仕事の両立のコツや家庭でのコミュニケーションの重要性などをアドバイスし、同時に社員間の交流も深めている。

渡邉社長は、「飛騨地域では三世代同居の所帯が多いため、男性が育休を取得した事例はまだない。今後は親の介護問題なども出てくるため、子育て支援と合わせ、介護との両立もバックアップしていきたい」としている。


育休取得後、パートから正社員として職場復帰した間所愛佳さん。

平成30年度認定

フジ精密（株）

大垣市・電子部品・自動車部品の製造、検査
従業員数／男性100名　女性103名　計203名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①社員の業務改善提案による作業効率化で時間外労働時間を削減
②会社主導のコミュニケーションで絆づくり
③新入社員にタブレットを配布し、交流会や研修会に活用

社員の安心・余裕はコミュニケーションで

フジ精密では、時代の流れに合わせて働き方を柔軟に変化させている。身の周りの無駄な作業をなくすため、作業改善について効果検証・提案する「ビフォーアフター報告書」を実施し、仕事を時間内に終わらせるよう取り組んでいる。また、新たな取り組みとして、コミュニケーションを重視した上司と部下で毎月一回行う評価面談は、部下側から仕事ぶりをアピールすることで、評価に対しての相互理解を深めている。この面談では上司と腰を据えて話すことができるため、職場や仕事における不安や悩みを共有し、解決に向けた手立てを考えるための大切な場としても機能している。

新入社員一人ひとりに、お世話役として先輩社員が寄り添う「お世話役制度」を導入し、定期的に交流の時間を持つことで新入社員のケアを行っている。そのほか、新入社員にタブレット端末を配布し、ビデオ会議アプリを活用したお世話役交流会や研修会を実施。場所にとらわれることなく、社員間のコミュニケーションを形成することで絆を結び、人間関係に余裕ができることで、家庭でも笑顔で過ごせる余裕づくりを促している。



職場環境や作業の改善を提案する「ビフォーアフター報告書」はすべて掲示され、来客者も社の取り組みが一目で分かる。



お世話役制度で新入社員に相談できる人をつくる。



オンラインでの研修・交流で場所にとらわれないコミュニケーションを行う。

平成29年度認定

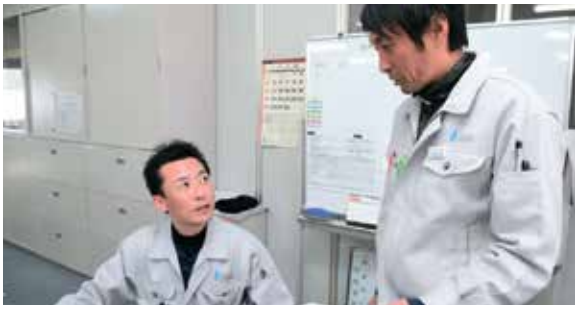
(株)水生活製作所

山県市・製造
従業員数／男性81名　女性87名　計168名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①ノー残業デーを月3回実施
②残業時間を削減するための改善提案活動
③生産性向上のため電算化を推進

仕事の質を高める業務改善

水生活製作所では、商品の多様化で受注や問い合わせの量が増加。業績と雇用の拡大に向け、職場環境の整備に乗り出した。従来、受注締め切りを15時までとしていたが、12時までに変更。顧客の理解もあり、出荷数を早く確定できるようになったことで、売上を落とすことなく、作業を1時間短縮できた。問合せについても、17時半以降は留守電に切り替え、メールなどを活用して負担を軽減。受注を受け付ける部署は30分、営業は1時間就業時間をずらし、効率的な業務運営を進めている。



残業は原則禁止。必要な場合は前日までに各部署の管理職が担当役員へ申請する仕組みで、これにより残業は大幅に削減した。

また、8のつく日をノー残業デーとするほか、残業は原則、事前申請で担当役員が認めたもののみとし、所定外労働時間は大幅に減少。仕事のマネジメント能力向上にもつながった。外回りや出張の際は、外部からでも利用できる社内ネットワークを活用し、仕事を翌日に持ち越さなくても良い環境を整えている。生産管理部の早川貴之部長は、「残業がない日には、地域の同業者が参加する草野球に行く社員もいる。他社とのコミュニケーションを図る機会にもなり、仕事との相乗効果を生んでいる」と充実感を語る。

子育て世代のための環境整備にも積極的に取り組み、本人の出産はもちろん、配偶者の出産にも祝金を支給。また、有給休暇は時間単位でも取得できるため、子どもの急病時などに利用しやすく、育休復帰する社員も増えている。



総務経理課の金今花さんは、同社で初めて産休・育休を取得し、原職に復帰。ロールモデルとなり、その後も取得者が増えている。

平成29年度認定

美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造
従業員数／男性612人　女性193名　計805名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①未取得の年休を積み立てできる「積立年休制度」の導入
②育児短時間勤務制度を小学校就学前まで利用拡大
③半日年休などライフスタイルに配慮した年休制度の導入

年休制度の充実により働きやすさを実現

次世代育成支援対策推進法の施行など、いわゆる〝働き方改革〟で、これまであった年休制度などを見直した美濃工業は、特に子育て支援や従業員の家族への配慮に重点を置いた。2018年3月からは、未消化分の年休を毎年5日程度積み立てて取得できる「積立年休制度」を導入。長期の傷病、看護、介護の際などに利用でき、従業員の働きやすさにつながると考えている。

また、育児短時間勤務の利用を小学校就学前までに拡大。時間に余裕を持って子どもの登園やお迎えができ、核家族でも安心して子育てができるようになった。3人の子どもを育てている北原まゆみさんは育休後、始業を30分遅らせた時短勤務を利用し、「出勤をずらし登校時間を遅らせることができて、忙しい朝に余裕が生まれた」と効果を話す。子どもが病気になった場合は、同じ職場に勤める夫と半日年休を交互に取得して看病しているという。半日年休は取得日数の制限がなく、病院の付き添いや学校行事への参加などに多くの従業員が利用している。


育児短時間勤務を活用し、子育てと仕事の両立に努めている北原まゆみさん。技術部事務で予算管理や製品品質情報のまとめ等の業務にあたる。

このほか、従業員の家族向けの職場見学会を実施。始めたきっかけは中津川市の小学生を対象にした工場見学の受け入れだった。その際、従業員の家族構成を調べてみると、子育て世代が約6割を占めていることが分かり、家族向けの職場見学会を実施。従業員の子どもや親に仕事現場を見せることで、仕事内容や会社への理解を深めてもらう取り組みとして現在も続けている。


「中津川市スゴ技プロジェクト」では、働くことや地域にあるすごい技術に関して、子どもたちに考えてもらう場を提供している。

明宝特産物加工(株)

郡上市・食品製造
従業員数／男性54名　女性32名　計86名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①部署の垣根を取り払ったコミュニケーションの創出
②新工場竣工による生産性と品質の向上
③食育の普及と雇用の活性化で地域振興に貢献

アイデアを出しやすい環境で働きがいを高める

明宝特産物加工株式会社では、風通しの良い職場づくりを目指して、部署ごとの縦割りの意識を解消し、年6回の部署長会議や意見交換会、経営方針を共有する研修など従業員同士の交流の場を増やした。2020年8月からは社内報「Mplus」の発行を開始し、会社の業務連絡だけでなく、従業員の家庭生活や趣味などを掲載することで、従業員同士の理解が深まり、お互いの家庭環境を尊重し合う風土が醸成された。


生産部門に携わる和田仁美さんは、「新工場は設備が整い働きやすい。余裕をもって仕事に取り組むことができるようになった」と笑顔を見せる。

また部署の垣根を越え広くメンバーを募って新商品開発チームも設立された。キャリアや知識は問わず、やる気があれば加入できる。トップダウン式では埋もれがちだった現場の声を掘り起こし、良いアイデアを積極的に拾い上げる環境を整えた。

18年に竣工した新工場の設計にも従業員の意見が取り入れられた。搬入から出荷までの動線を一本化して作業効率を上げ、一度に多品種の製造が行えるよう設備を拡充。旧工場に比べ生産性や品質が格段に向上した。

会社の考え、そして従業員一人ひとりの考えを共有できる場の確立と技術面の進歩が、食感が柔らかな新商品の明宝ハム「ソフト」や冷蔵ウインナーの開発につながるなど、具体的な実績を生み出している。

また元々第3セクターとして設立した経緯から、地元小学生に向けた出前授業の開催や、ジビエを使った商品開発への技術協力など地域貢献にも力を入れている。従業員の約28%がIUターンで就職しており、移住をきっかけに入社した従業員も多い。人口約1500人の明宝地域にとって90人近い従業員を抱える同社の発展は地域経済に直結すると同時に、地場の魅力そのものが会社に人材をもたらしている。総務部の置田優一さんは、「企業という枠を超え今後も地域と共存共栄の関係を築いていく」とした。


地元の小学校で開かれたハムづくり教室の様子。従業員自ら講師となり、子どもたちを対象にした食育活動を行っている。

令和元年度認定

(株)メニコン関工場

関市・製造業（コンタクトレンズ製造）
従業員数／男性117名　女性143名　計260名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①社員自らワーキンググループを立ち上げ女性活躍を推進
②部署の垣根を越えた協力体制による業務の平準化の推進
③社員のスキルアップのための充実した研修制度

社員発信で女性が一層活躍できる職場へ

取り扱いに細心の注意が必要なコンタクトレンズを製造するメニコン関工場。1984年の関工場設立以来、多くの女性が活躍している。女性社員が育休後に復帰するという流れは10年以上前から定着しているが、より活躍しやすい職場づくりを目指し、女性社員6人と男性社員1人が立ち上がり、18年に女性活躍推進のワーキンググループを結成。これまでに結婚、出産、育休取得、復帰までの手続きを記載したマニュアルの作成や、社員が人生設計について考えるライフキャリア研修などを行った。リーダーの中島知佳さんは、「マニュアルは休憩室などに置いており、手に取ってもらえているという手応えがある。これからもいろいろな企画にチャレンジしたい」と話す。



2018年に発足した女性活躍推進のワーキンググループ。結婚や育休などの手続きを記載したマニュアルを作成したり、研修会を行ったりと、活躍は多岐に渡る。

会社としては、17年10月から業務改善活動「スマートクリエーションプロジェクト」に取り組んでおり、関工場では働き方に関するアンケートを実施。比較的余裕のある部署の社員が、業務が立て込んでいる部署に応援に行く制度や、効率アップを目的にしたBGMの導入などを実現させた。

社員のスキルアップのためには、コンタクトレンズを手造りする研修所「高木道場」を08年に開設。初級、中級、上級があり、初級だけでも10時間近くを費やす。これまでに700人以上が受講した。今では製造工程において機械化が進んでおり手造り品を出荷することはないが、一連の作業を体験することで、レンズ造りの楽しさと難しさを若い社員に伝承し、不具合が起こった際の対応力の養成に結び付いている。



高木道場では、熟練スタッフがマンツーマンで、手作業でのコンタクトレンズの作り方を教え込む。

令和元年度認定

(株)メルコエアテック

中津川市・製造業(空調換気送風機)
従業員数／男性63名　女性30名　計93名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①健康面に配慮した休暇制度の充実
②私生活を充実させるための助成制度の拡充
③労働時間に対する意識向上を促す就業管理システムの導入

有給休暇の取得を促す環境を整備

メルコエアテックでは、勤続年数7年以上の正社員には年休を25日、新入社員にも入社2カ月から20日を付与するほか、健康面に配慮した休暇制度も整う。セルフサポート休暇は正社員が対象で、年休の失効分を最大20日間積み立てられ、子どもの学校行事や家族の看護、介護などに使用できる。ヘルスケア休暇は契約社員が対象で、年休の失効分を最大15日間積み立てられ、病気などで3日以上の休暇を取得する際に使用することが可能だ。


総務課の磯村達哉さん(右)はセルフサポート休暇とセレクトプラン制度を子どもの定期健診やチャイルドシートの購入に活用した。

社員の私生活の充実にも力を入れており、正社員1人当たりに年間5万円を上限として、育児や教育、自己啓発などに対して助成する「セレクトプラン制度」を導入。10人以上のクラブ活動や部署ごとで行う親睦会などを対象に助成する「職レク支援制度」も設けられている。3人の子どもを持つ総務課の磯村達哉さんは、「セルフサポート休暇を活用して子どもを定期健診に連れて行くことができたし、セレクトプラン制度の助成で、チャイルドシートなども購入することができた」と感謝する。

また、労働時間に対する意識向上の取り組みとして、就業管理システムを導入。所定外労働の状況を把握し、一定時間を超えるとアラートが表示される。打刻システムによる出退勤時間の管理も並行して行っており、就業管理システムの時間帯と30分以上のずれが生じた場合は、改善を促すよう徹底している。


栄養教室を開催するなど社員の健康づくりにも力を入れる。

さらに、健康経営にも注力しており、睡眠セミナー、運動や食生活に関する教室などを開催。多くの社員が参加している。

令和元年度認定

森松工業(株)

本巣市・製造業(建設設備製品)
従業員数／男性702名　女性87名　計789名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①長時間労働削減と生産性の向上を図るプロジェクトを推進
②ダイバーシティ推進プロジェクトの立ち上げ
③男性社員の育休、短時間勤務の推進

業務の効率化と女性の活躍を推進

森松工業では、長時間労働対策として、2つのプロジェクトを推進。長時間労働削減プロジェクトでは、各部署の責任者と総務課が主体となって課題を話し合い、企画を立案。ノー残業デーの実施、長時間労働になりがちな社員にはシステム上でアラートを出し、業務の平準化につなげている。

生産性向上プロジェクトでは、外部コンサルタントの指摘を生かし、工程の業務内容や作業時間を可視化。さらに、繁忙期に向けて製造部と営業部の情報共有体制を強化するなど、作業効率の向上を図る。総務部の中島千尋さんは、「社員から労働環境を改善する声が上がるようになった」と実感している。


長時間労働の削減を目指すプロジェクトを推進する中で「社員の意見が上がってくるようになってきた」と話す総務部の中島千尋さん(右)。

また、女性社員の継続就労やキャリアアップを目的に、全女性社員を対象とした「女性社員研修会」を実施。仕事や子育てなどについて話し合える場となっている。2019年からは勤務時間内にネット同時配信を行い、全拠点の社員や育休中の社員も参加できる体制を構築した。5歳の娘を持つ資材部の田中千香さんは、「会社が子育て中でも働けるよう支援してくれる。自分の育児体験を研修で話せたことも貴重な経験になった」と話す。参加できなかった社員も、研修会の内容を会社のイントラネットから閲覧できる。

さらに、20年2月に様々な部門の女性社員が集まり、多様な働き方を推進するダイバーシティ推進プロジェクトを発足。役員会で施策の提案や活動報告を行うなど、より働きやすい職場環境づくりを目指していく。


役員会で、プロジェクトメンバーの女性社員から施策の提案やプロジェクトの活動報告を実施。

平成30年度認定

(株)山共・山共フォレスト

東白川村・製造業（木材加工）・林業
従業員数／男性12名　女性3名　計15名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
②年次有給休暇を取りやすい雰囲気づくり
③「森のようちえん活動」など地域貢献活動の実施

仕事とプライベートの両立を支援

山共・山共フォレストでは、プライベートの充実が仕事も精一杯取り組めるとの考えで、仕事とプライベートの両立を全面的に支援している。２０１８年から「試し出勤規定」を設け、出産、育児、介護などで一定期間休職した従業員の復職を支援。育児休業を取得した従業員が同制度を利用し、子連れ出勤をしている。休業中の従業員には、月に1回携帯で仕事の進捗状況や社内の情報を連絡。会社とのつながりを保つことで円滑な復職につながり、妊娠、出産、育児を理由とした退職者ゼロを維持している。


障がい者サッカーの日本代表として世界大会に出場した熊崎将大さん。会社が仕事とプライベートの両立を全面的に支援している。

また、県の従業員結婚支援団体として登録しており、従業員に県や市町村が行う結婚支援事業に関する情報を提供するなど、結婚支援にも積極的。

地域貢献活動にも精力的で、従業員10人が消防団に入団し、消防団協力事業所として地域との連携体制を強化。有事の際は出勤扱いとして、消防団活動に従事できる体制を整える。就学前の子どもを対象とした「森のようちえん活動」では、森を散歩したり、とんかちを使いながら社内でいらなくなった端材でものを作る場を提供。

さらに、障がいのある従業員の継続就労にも努めている。障がい者サッカーの日本代表として「第五回ＦＩＤサッカー世界選手権」に出場した経歴をもつ製材部の熊崎将大さんは、「仕事を休んでサッカーの大会に出場する時も快く送り出してくれる」と話し、現在もサッカーを続けられる職場環境に感謝している。


地域貢献活動の一環として行われている「森のようちえん活動」では、地元の子どもたちにとって自然との触れ合いや木材を使って楽しく遊べる場となっている。

令和2年度認定

(株)山本製作所

山県市・浄水器、空調機器用部材
従業員数／男性24名　女性29名　合計53名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①家庭生活の充実に向けた「配偶者特別手当」制度の実施
②月1回の面談や食事会の開催で風通しの良い職場づくり
③家庭状況に柔軟に対応し、女性のキャリアアップを促進

家庭生活への理解を深め、女性の活躍を後押し

山本製作所は、家庭の充実がなければ良い仕事につながらないという考えのもと、WLBの推進に努めている。

家庭生活の充実と未婚者の結婚への動機付けとなるよう、配偶者の誕生月の前月に2万円の手当を支給する「配偶者特別手当」制度を2017年から実施。また掲示板や社内メールで、自治体が行う結婚支援事業に関するイベントの周知をしている。


役員と従業員の距離が近く、仕事の悩みからプライベートなことまで気軽に相談できる環境ができている。

月に一度、各部課長と従業員の面談を実施。家庭の事情や心配事などを相談できる機会を定期的に設けることで、急な休暇が必要になったときでも、組織としてフォローできる体制を整えている。月末には役員と従業員による食事会を開催。従業員の希望に応えた景品を用意した忘年会など、社内コミュニケーションの場を定期的に設けている。

世代や雇用形態を越えた話しやすい風土の構築につながっており、直近6年間は、新卒で入社した従業員から、離職者は出ていない。

女性の活躍も進んでいる。現在、管理職の4割は女性で、19年には2人の女性が課長職に昇進。うち1人はパートから正社員となった女性だ。雇用形態の変更に柔軟に対応しており、同年には3人がパートから正社員へ登用された。第二製造部で働く澤田美帆さんは、「仕事と家庭を両立している先輩方を見て、子育てが一段落したところで、正社員になりたいと希望している。休暇も取りやすいので正社員になっても安心して働ける」と話す。女性従業員が集まる食事会には会社が費用を補助するなど、女性の交流・活躍を積極的に後押ししている。


忘年会では、事前アンケートで従業員から希望のあった賞品が当たる大抽選会を実施。

平成23年度認定

(株)ヨシダヤ

岐阜市・印刷業
従業員数／男性2名　女性7名　計9名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①急な休みでも他の社員が仕事をフォローできる体制づくり
②育休取得率100%
③システム導入による事務効率化や、週1回のノー残業デーによる時間外労働の削減

男女問わず育休取得推進



エクセレント企業認定を会社の特徴の1つとしたいと語る吉田桂一朗社長。

以前から少子化による将来の労働者不足に関心を持ち、「経営者として、まずは自分が子育て支援に取り組まなければ」と考えていた吉田桂一朗社長。限られた人員で業務をこなす中、育児休業等による人手不足はリスクと思われがちだが、「会社変革のきっかけ」と捉え、子育て支援制度の導入に取り組み始めた。

出産や子育て以外でも、急な人員の変動は起こり得るため、誰が抜けても困らないように仕事のやり方を見直し、人手が増えた時には新サービス開発に当てるなど、不測の事態に備えて会社を挙げて環境づくりに努めた。その結果、社員同士のフォロー体制が強化され、育休取得率が増加。取り組み始めた時は育児中や出産を控えた社員が多く、男性社員からも「妻に協力したいが休みを言い出しにくい」という意見があったが、「積極的に取得を促し、感謝の声を聞いた時には、取り組んで良かったと感じた」と吉田社長は振り返る。

採用面接時には、応募者の多くが同社を選んだ理由にエクセレント企業認定を挙げ、「安心して働けると思った」と回答。社会的なニーズを再認識した。「まずは結婚や出産時に、仕事を辞めるか続けるかを決められる選択肢があることが大切」と吉田社長。

また、勤怠管理システムの導入により、各社員はタイムカード代わりに、自分の携帯やスマホのボタン操作で出退勤時間の申告や年休申請ができるようになり、手続きが簡略化されるなど、事務の効率化にも取り組んでいる。今後も働きやすい職場づくりによって会社の成長を目指す。


ヨシダヤでは男性社員が育児休業を取得。

平成28年度認定

レシップホールディングス(株)

本巣市・製造業(電気機器・輸送機器)
従業員数／男性527名　女性331名　計858名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①事業所内保育施設の設置
②地域職種限定社員制度を創設
③テレワークやフレックス制度の導入

早期復帰&育児と仕事の両立をサポート

女性社員の育児休業取得率100%を誇るレシップホールディングスでは、女性社員の早期復帰を支援するため、2009年から事業所内保育施設を開設している。過去3年間で育児休業からの復帰者6名が同施設を利用しており、育休中には、月1回行われる季節行事に親子で参加することができ、「親も子どもも事前に所内の雰囲気に馴染むことができる」と好評だ。


社員はもちろん地域職種限定社員(パート社員)も育休取得実績があり、多くの女性が生き生きと働く。

事業所内保育施設に子どもを預けて復帰した、生産本部技術管理部プロジェクト推進グループの出崎尚美さんは、「事業所内にあるので、子どもと一緒に出退勤できる。また、主人も同じ会社に勤務しているので、私が体調不良の時も預かってもらえ、とても助かっている」と話す。

同社では他にも、様々な状況下でも復帰ができるようにと、試行錯誤しながらテレワークにも挑戦している。生産本部デザイン室の林靖容さんは、子どもが事業所内に預けられる生後6カ月になるまでの4カ月間、テレワークを実施。「子どものそばで仕事ができ、安心して働くことができたし、仕事と育児の両立がしやすかった」と話す。

16年4月には、パート社員を無期雇用契約へ転換する「地域職種限定社員制度」を創設。新たにリーダー手当や社員並みの特別休暇制度を導入したほか、過去3年間で15名を正社員へ登用し、現場を熟知した女性社員の増加を図っている。


事業所内保育施設「わくわくひろば」は、0～2歳までの子を預かり、男性社員の子どもの一時預かりも可能(定員10名)。

平成25年度認定

ワカムラ電機(株)

八百津町・電気機械器具製造
従業員数／男性38名　女性44名　計82名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①気軽に年休を取れる仕組みの導入
②時間外労働削減のための業務改善の実施
③子育てや介護との両立のための柔軟な勤務形態の導入

休暇を取得しやすい風土に

工業用の電磁開閉器部品製造を主力に、配電盤部品加工などを手がけるワカムラ電機は、女性従業員数が男性を上回っており、女性が働きやすい職場環境が整っている。



従業員のための子育て支援が、企業風土になっているワカムラ電機。
右から3人目が若村浩昭社長。

パート勤務の女性が従業員の半数以上を占め、子どもの急病や学校行事などがある時は、時間単位の有給休暇取得や勤務時間を変更するなど柔軟に対応。就学前の子どもを持つ場合は、子育ての状況に合わせて短時間勤務やフレックスタイムによる働き方も可能としている。

配偶者出産休暇も制度化され、これまでに2人の男性従業員が取得した。こうした制度により2014年の年次有給休暇取得率は約98%に達し、それ以前の約90%からさらに上昇した。亀井聡総務課長は、「休暇を取得しやすくするため、ゴールデンウイークやお盆などに、必ず全員が1日は消化する計画年休を設けている。皆が取るからという取得しやすい企業風土ができている」と話す。

また、従業員の子どもら家族も参加できる花見や旅行のイベントも定着しており、若村浩昭社長は、「少子化を念頭に置いて、将来を担う子どもをしっかり育てることに少しでも力になれれば」と思いを込める。


多くの女性従業員が生き生きと働く。

平成29年度認定

中部電力パワーグリッド(株) 岐阜支社

岐阜市・電気事業
従業員数／男性1,119名　女性301名　計1,420名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①フレックスタイム制度、テレワーク制度を活用した柔軟な働き方
②「いかすボス」宣言の実施
③学生を対象にした出前教室や職場見学で「次世代教育支援活動」を実施

WLB推進へ多彩な制度確立

中部電力PG(株)岐阜支社では、多様な制度の導入により、働きやすい職場環境を整備。多くの部署がフレックスタイム制度を導入しており、「子どもの塾の送迎をする日に利用している。仕事と家庭の両立が図れ、気持ちに余裕ができた」「計画的に業務を進めることができるので、メリハリのある働き方ができている」など、積極的に利用されている。



中学校などを訪問し、電気をとりまく現状などについて紹介する「次世代教育支援活動」に長年取り組んでいる。

また、従業員一人ひとりが抱える事情の多様化などに伴い、限られた人員・時間を有効に活用することが一層重要となっていることを踏まえ、テレワーク制度を導入。テレワーク制度には、「サテライトオフィス(所属事業場以外の事業場を就業場所とする働き方)」「モバイルワーク(交通機関での移動中や取引先、宿泊場所などを就業場所とする働き方)」「在宅勤務(事業場に出勤しないで自宅を就業場所とする働き方)」の3つの勤務形態があり、通勤の負担が軽減。これらの制度を利用するには、事前に上司との打ち合わせが必要となることから、コミュニケーションなども増え、業務効率が向上した。

そして、ワーク・ライフ・バランスを実現させるには、従業員一人ひとりの意識はもちろんのこと、まずは管理職が率先して取り組むことが重要であると考え、管理職全員が「いかすボス(人財・時間・制度を生かして職場を生き生きとさせるリーダー)」となり、部下のワーク・ライフ・バランスを応援する約束「いかすボス宣言」を実施している。同支店は「全ての〝人財〟の能力を最大限発揮してもらうことで、組織としての総合力を高めたい」としている。



「いかすボス宣言」の内容
★自分の幸せのために時間を使おう
★家族の幸せのために時間を作ろう
その大切な時間を多くするため、休暇やフレックスタイムを気持ちよく取ってもらえるよう笑顔で推奨します。

令和元年度認定

(株)サイバーインテリジェンス

岐阜市・情報通信業
従業員数／男性4名　女性11名　計15名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①IT環境の充実など業務改善や社員の意識改革による労働時間削減
②テレワークの導入による多様な働き方の支援
③年5日の育児目的休暇や時間単位で取得可能な看護・介護休暇の導入

ITを駆使した働き方改革を実現


常に仕事の状況を共有することで休みも取りやすく、社内には2回の育児休業を取得した男性社員も。

サイバーインテリジェンスでは、長時間労働の解消に向けた業務改善のため、スペック不足による作業の待ち時間軽減に向けた高性能パソコンの導入や、入力ミスなどを軽減するための1人2台のモニター配布などを実施。また、始業や終業、休憩時間など1日6回のチャイムを鳴らして時間に対する意識付けを促したり、毎週水曜日にノー残業デーを設けるなど、ハードとソフトの両面で働き方改革に取り組む。その結果、2018年5月から20年12月現在で、32カ月連続で時間外労働時間ゼロが継続している。さらに、各社員が担当する仕事状況を共有できる業務管理ソフトを導入したことにより、急に仕事を休んだ際にも誰もが進捗を把握して業務の代行ができるようになり、有休取得促進に大きな成果をもたらした。

また社員の多くが子育て中の女性であることから、より多様な働き方ができるよう、自宅でのテレワーク制度を導入。19年8月からは1年に5日間取得できる育児目的休暇を設けたほか、看護休暇・介護休暇を時間単位で取得できるようにして、仕事と家庭の両立を支援している。現在、テレワークを実施しているデザイナーの横山さんは、「子どもの体調不良時などに有休を取らなくても自宅で業務を行うことができるため、有休を自分のために使うことができて助かっている」と笑顔を見せる。渡辺誠司代表取締役は、「今後もさらに社員が能力を発揮できる環境を整え、新入社員採用にもつなげていきたい」としている。


自宅でも社内データを使用でき、テレワークでも通常業務と同じ作業が可能。

平成29年度認定

(株)セイノー情報サービス

大垣市・システム開発
従業員数／男性344名　女性109名　計453名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①過去10年間以上結婚・出産を理由にした離職ゼロ
②中学校入学前まで利用できる短時間勤務制度の導入
③在宅勤務など子育て・傷病・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入

育休取得率100%　結婚・出産による離職ゼロ

セイノー情報サービスでは、2017年4月から、終業時刻と20時の2回、BGMをかけ、帰宅を促す取り組みを行っている。また、ソフトウェアロボットを導入したことにより、48分かかっていた出荷データの作成やメール送信などの作業は6分で済むようになった。そのため、他の仕事に充てられる時間が増え、月平均所定外労働時間の約12%削減に成功した。

女性の活躍推進にも力を入れており、女性リーダーを育成するための具体的な数値目標を掲げ、研修会等を実施。女性採用率の目標を30%とし、女性向けの新卒採用説明会などを行い、新入社員の4割以上が女性となっている。

また、育児との両立支援も手厚く、保育所に入れない場合など、子どもが2歳半になるまで取れる育児休業の取得率、復帰率はともに100%を誇る。小学校と保育所に通う子どもを育てながら、システムエンジニアとして働く近藤倫代さんは、4年半にわたり育児休業と有給休暇を続けて取得し、職場復帰した。「復帰時にとまどいはあったが、上司や同僚に教わりながら働けている。育児中の先輩も多く、悩みを相談できてありがたい」と話す。


心身をリフレッシュする機会の社員旅行には、子育て中の東松さんと近藤さんも参加。

さらには中学校入学前まで時短勤務を利用可能としており、2人の小学生の子どもを持つシステムエンジニアの東松恵子さんは、「時短勤務は当たり前のこと。いつまで取るかは決めていないが、期間が長く設けられていることはありがたい」と話す。他にも在宅勤務制度など、社員が長く勤められる環境を整えている。


「女性リーダーを育てる研修」を実施。グループワークでは、様々な意見が飛び交う。

平成24年度認定

(株)ソフィア総合研究所

大垣市・システム開発業
従業員数／男性28名　女性17名　計45名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
②チームでフォローし合い、男女問わず休みやすい環境・社風を構築
③メンター制度や育児復帰支援プランによる、きめ細かなフォロー体制

育児に理解ある社風構築

ソフトウェア開発やシステム運用保守業務などを行うソフィア総合研究所は、従業員数45人中、女性が17人と約4割を占め、年齢層も20～30代の子育て世代が多い。境遇が近いため共感しやすく、助け合う環境が自然と根付いている。


従業員の男女比は6:4。男性従業員も子どもの行事などで休みを取るなど、男女問わず積極的に育児に参加している。

「子どものいる家庭が困るポイントはみんな同じ。誰もが休みやすい環境をつくることが、働きやすさにつながると考えている」と話すのは、村瀬尚子社長。子どもに手がかかる期間は、男女問わず家庭に軸足を置くことが大切と、育児に理解ある雰囲気を会社の風土として育んできた。

仕事はプロジェクトごとにチームを編成して取り組むスタイル。そのため、子どもの急な発熱などで1人が抜けても、仲間が仕事をフォローできる。また、半日有休が取得できるため、子どもの通院や学校行事などに利用されている。2人の子どもを育てるパート従業員の太田ちはるさんは、「休みたい時に心苦しさを感じさせない雰囲気がありがたい」と、働きやすさを実感。子育て中の従業員は時間の制約がある中でできる限り成果を出そうと努めるなど、互いを思いやる心が休みやすい環境を生み出している。「制度があっても、『取得しなければ損』という気持ちでは上手くいかない。従業員の心から助け合いの関係が生まれたことが子育て支援のベースとなり、エクセレント企業の認定にも至った」と村瀬社長は話し、今後も子育てしながら働き続けられる環境づくりに取り組んでいく構えだ。


プロジェクトチーム内で常にコミュニケーションを取り、仕事をフォローし合う。

タック(株)

大垣市・情報通信業
従業員数／男性280名　女性63名　計343名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①「育休明け保健師面談」を実施し、円滑な復帰をサポート
②男性社員の育休取得を促し、これまでに延べ5名が取得
③10年後を見据えたワークスタイル改善WGの立ち上げ

育休取得も復帰も円滑に

タックでは、2010年から育児休業を2才になるまで延長したり、育休中も賞与を支給するなど、早い段階から子育て支援に取り組んでいる。育休取得を促すだけでなく、育休後の職場復帰サポートにも注力。復帰1～2ヶ月前には、面談により希望の働き方を確認し、復帰1週間後にも、保健師による健康指導や両立支援相談を行う「育休明け保健師面談」を実施。「復帰直後は生活の変化が大きく、無理をしがち。保健師が専門的な目で相談にのることで、安心して復帰できると好評」と話すのは、企画管理部の安藤玲子さん。


年1回、育休中の社員と育休経験者の懇親会を開催し、情報交換の場をつくっている。

復帰後は、就学前までの育児短時間勤務や、小学5年生になる前までのフレックスタイム制が利用可能。また気軽に年休が取れる環境を目指し、5人程度のチーム体制で、休み中の業務をサポートしている。男性の育休取得も促しており、これまでに延べ5名の取得実績があることも、その現れだ。

08年からは年6日の年休一斉取得を実施したり、半日単位で年休取得を可能にすることで、年休取得率は常に50％以上。出産・育児による退職者も10年以降ゼロを更新しており、働きやすい職場環境が構築されている。

また、10年後も育児や介護等に対応した多様な働き方が選択できる体制を続けられるよう、20年度に中堅・若手社員を中心にワークスタイル改善WGを立ち上げた。活動の中では「女性の働き方改善」もテーマとして取り上げ、今後も環境改善に積極的に取り組む構えだ。


夫婦で同じ職場に勤務する大野佳世さんは、「夫婦で育休を取得し、協力し合いながら仕事と育児を両立している」と話す。

(株)ユアソフト

飛騨市・情報通信業
従業員数／男性61名　女性30名　計91名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①有給休暇取得促進により2019年度の取得率86.9%
②時間外労働削減の取組みにより2019年度は月平均10.6時間
③テレワークを主体としたフレックス勤務と、充実したキャリア形成支援

多様な勤務形態とスキル向上を支援


小学校と保育所に通う子どもを持つ管理部の小坂諭史さんは、子どもが体調不良の時や学校の長期休暇などの場合にテレワークを利用している。

ユアソフトでは、毎月年次有給休暇の取得状況を把握し、細かくデータを分析。入社3か月で10日の年休を付与するほか、法を上回る最大40日の年休繰り越しを可能とするなど、休暇を取得しやすい環境を整備しており、2019年度の取得実績は86・9%と業界平均を大きく上回っている。

時間外労働時間のデータ分析も毎月実施。時間外労働の事前申請においては、月の時間外労働時間数が多くなるほど、より上の役職者の承認を必要とする体制をとり、本当に必要な業務か精査している。その結果、月平均時間外労働時間が、16年度から19年度で約12時間減少した。

社員の多様な働き方を促すため、テレワークとフレックスタイム制が併用できる体制を整備。状況に応じてテレワークでフレックス勤務する管理部の小坂諭史さんは、「子どもの体調不良時に家で面倒を見ながら働けるのはありがたい」と話す。また、東京オフィスでは通勤時間の短縮やテレワーク環境を整えるための手厚い補助を行っている。

社員のキャリアアップ支援では、職務に必要な能力を身につけるための計画を立てる「セルフ・キャリアドック」や、新入社員を対象にした「キャリア形成研修」を実施。

さらには心身のリフレッシュや結婚支援のための補助も行っているほか、自己研鑽では、オンラインで様々な講座を自由に受講できる学習環境を提供するなど、社員のプライベートにおいても積極的な支援を行っている。


地元の初金毘羅宵祭に参加するなど、イベントを通じて心身のリフレッシュを図ることも重視する。

平成30年度認定

(株)リーピー

岐阜市・Webサイト制作、運用支援
従業員数／男性14名　女性19名　計33名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①裁量労働制の導入
②在宅勤務のためのパソコン等の貸出や在宅勤務手当の支給
③副業の推進や個人の趣味を活かした部活制度などを積極的に実施

自分の人生を自分でデザインできる働き方を


年に一度社長が全社員と面談し、個人のキャリア形成に加え、業務内容についての要望を聞き、改善に努める。

リーピーは、社員一人ひとりが自分の人生を自分でデザインできるよう、仕事の状況やライフスタイルに合わせて働くことができる裁量労働制を導入。効率化を目指した業務改善や、仕事内容を共有し、複数の社員でフォローし合う仕組みづくりを進め、年間休日130日やGW、夏季、年末年始に8~11連休が取れる体制を整えている。また、社長自らも育児のために2週間の休業を取得し、男性社員にも合計10日以上の育児休業を義務づけるなど、家庭を大切にする風土の醸成にも取り組む。

さらには年に一度、社長が全社員と面談をしたり、日報に業務の改善点を書き込む欄を設けたりと、社員の要望を把握できるように努めている。美術館や映画、オンラインイベントなどの鑑賞を補助する「アート感じる制度」や、ダンスやデザインなどの社員の趣味を活かした「部活制度」などユニークな福利厚生制度を創出し、働きがいと充実感を満たした職場づくりを図る。また、副業やリモートワークの全面的な導入など、より柔軟で働きやすい体制の整備に努めている。

新型コロナウイルスの感染症対策としては、緊急事態宣言発令時には、9割の社員を在宅勤務に切り替え、社員の安全を確保した。在宅勤務手当の支給やウィズコロナ時代に合った福利厚生の整備など、コロナ禍でも働きやすく、私生活も充実できるような取り組みを実施している。


社員同士が活発にコミュニケーションを取ることで、会社に対する要望や改善点が伝えやすくなった。

平成27年度認定

生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業
従業員数／男性437名　女性812名　計1,249名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育児・介護休業、育児や介護による短時間勤務は法を上回る期間の取得が可能
②家庭の事情に配慮した異動の制限や短時間正規職員制度の導入
③女性職員交流会やキャリアアップ研修など女性活躍を推進

無理のない働き方で活躍を


女性職員交流会は、参加しやすいよう平日と土曜に開催。働きやすい制度や業務改善に向けて、グループワークなどを行う。

コープぎふは年休の取得率向上、残業時間の削減に力を入れ、育児や家庭の時間を大切にする職場の雰囲気を築いてきた。２０１８年には「働き方改革」という部局を新設し、年休取得や残業時間についてのお知らせのほか、管理者を対象としたハラスメント防止学習やコンプライアンス学習を進めている。

職員の育児支援については、30年ほど前から育児休業を3歳前まで取得可能とし、15年ほど前からは育児短時間勤務を小学４年生前まで利用可能にするなど、早い段階から制度を充実させている。育休から復帰後、育児短時間勤務制度を利用している河隅里紗さんは、「定時退社ができるし、子どものことで何かあっても配慮してもらえる職場なので働き続けられる」と話す。

さらに、18年には家庭の事情に応じて異動を限定する地域限定正規職員制度や短時間正規職員制度（一週間の所定労働時間が短い正規型の職員の雇用制度）を導入し、正規雇用として働き続けられる環境づくりを進めている。

また、女性の活躍推進については、14年に職員の要望がきっかけで始まった女性職員交流会を毎年開催し、正規職員の8割以上が参加。他にも女性職員のキャリアアップ研修や、外部研修への派遣も積極的に行っている。


育休を取得した河隅里紗さんは、復職に不安があったが、人事面談で「小学4年生前まで短時間勤務ができる」と助言を受け、自宅に近い勤務地で復帰。

子どもの小学校入学と同時に入協した箕浦あけみさんは、子どもの成長に伴い子育てから手が離れてきたのを機に、パートから正規職員に。「職場も家族も『挑戦してみたら』と背中を押してくれた。もっと働きたいという気持ちを受け止めてくれる職場で、感謝している」といきいきとした笑顔を見せた。

令和元年度認定

(株)五月商店

各務原市・福祉用具の貸与
従業員数／男性19名　女性19名　計38名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①モバイル端末の導入などIT化による業務効率化
②複数担当制の導入による年休取得促進
③スマートフォンアプリを活用した社員の情報共有

卸売業、小売業

労働時間削減の仕組みを確立

社員にとって魅力ある職場環境をつくるため、五月商店では働き方改革に着手。発送業務の機械化など作業効率を高めるシステムの見直しを行ったほか、営業社員にスマートフォンなどのモバイル端末やモバイルプリンタを支給し、契約書の電子サイン導入や顧客宅での印刷、業務報告書の音声入力など、IT機器を積極的に導入した。その結果、これまで営業社員は帰社後の事務処理業務に多くの時間を割いてきたが、現場で仕事を完結できるため、労働時間は減少。営業状況は随時メールで社内へ報告することができるため、事務部門も業務の滞留が解消でき、大幅な業務改善につながっている。


カレンダーアプリで各自のスケジュールを把握することで、休暇取得時のフォローも円滑になった。

また営業部門では、従来の1エリア1担当制から2名以上が担当するチーム制に移行し、誰が休んでもバックアップできる体制を構築。各自の仕事状況をスマートフォンのカレンダーアプリで常に共有したことで、互いに年休を取りやすくなり、年休取得率は約80％と業界平均を大きく上回っている。

取り組みを進めてきた稲垣光晴取締役は、「当初は懐疑的だった社員も、実際に年休取得や時間外労働の大幅削減が実現し、意識が変化。自主的に作業の効率化を推進する気運も高まっている」と効果を実感。改善の工夫を具現化できるよう、業務改善提案制度「Kチャレ100」も設けている。労働時間の削減を受けて、新たな資格取得に取り組む社員には、取得費用の満額助成や会社の機器貸出など全面的に支援し、働く意欲を後押ししている。


モバイル端末によるより幅広い商品提案や契約書類のペーパーレス化にも取り組み、さらなる業務改善を目指す。

平成30年度認定

(株)将矢

岐阜市・卸売、小売業（衣類等）
従業員数／男性5名　女性26名　計31名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てや病気などからの職場復帰を支援する多様な働き方を創出
②従業員の声をもとに、様々な制度を設け、モチベーションアップ
③ママ事業部を立ち上げ子連れ出勤を可能にするなど、子育て中の従業員をサポート

一人ひとりに合った働き方を提案

将矢では、子育てや病気などからの職場復帰を目指す従業員に寄り添い、無理なく働ける環境づくりに取り組んでいる。休職していた従業員には、自宅で同様の仕事ができるテレワークを利用可能に。また、余裕をもって通勤できるように始業時間を1時間遅らせ、正社員として働き続けられる環境も整えた。

さらには、未就園児のいる母親に、家庭と両立しながらできる仕事を提供するため、子育て支援を行うＮＰＯ団体とともに「ママ事業部」を設立。ＳＮＳの運営管理や他社からの業務委託を請け負うなど、新たな仕事の可能性を広げている。ママ事業部で働く従業員は、「子育て中は時間に制約があり、働きたくても働けない人が多い。ここは子連れ出勤ができたり、時間に融通が利き、自分の能力も生かせるので、本格的な職場復帰への準備ができる」と話す。

常に従業員の声に耳を傾け、細かな課題をフォローする制度の構築にも力を注ぐ。3カ月に1度、退勤時間を3時間早め、医療機関の定期的な受診や心身のリフレッシュに当てる「メンテナンスデー」を設けるなどの多様な支援も行っている。林伸将代表取締役社長は、「今後も働きやすい職場環境づくりの取り組みを実施し、広く発信していきたい」と、さらなる働き方改革を目指す。


「医療機関を受診したい」など、従業員の声をもとにさまざまな制度を創設。


現在、ママ事業部には子育て中の母親10名が在籍。子連れ出勤も可能で、それぞれのライフスタイルに合わせて働いている。

令和2年度認定

高山米穀協業組合

高山市・食料品、灯油、ガス、飼料、食肉加工、家電製品、住宅設備
従業員数／男性96名　女性44名　計140名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①営業所間の応援体制の強化で、有給休暇の取得促進
②子育て世代の経済面での支援を強化
③男性従業員も当たり前に育休を取得

連携強化で、皆が働きやすい環境に

高山米穀協業組合では、女性従業員の多くが営業所の事務を担当しているが、営業所によっては事務員が1人しかいないために、代替者の確保が困難で休暇を取得しづらい状況が続いていたことから、他営業所から従業員を派遣する「女性事務員休暇取得応援制度」を導入。営業所の事務員が1人だけでも、安心して休暇を取得できる環境が整った。初田町営業所の事務員である蒲幸奈さんは、「友達と計画しながら休めるようになり、プライベートも充実している」と話す。

また、所定外労働時間の削減を図るため、当直者を配置し、各営業所の定時以降の電話窓口を本社に一本化。定時以降に飲食店や旅館などから各営業所へ商品の注文があっても本社が対応するようになり、各営業所で従業員が待機する必要がなくなった。


育児休業を取得した竹中啓太さんは、「出産後の妻をサポートできた」と感謝する。

子育て世代の経済面での支援として、2018年度には家族手当の見直しを行い、従業員の子ども1人につき一律3万円を支給。手厚い支援により、社内全体で子育て支援の雰囲気が広がり、離職率の低下につながった。男性の育休も当たり前となり、18年からは、対象者全員が育休を取得している。食品営業部・商品管理課の竹中啓太さんは、「育休を取得することで、出産後の妻をサポートできた」と話す。


当直者を配置し、各営業所の定時以降の電話窓口を本社に一本化。各営業所で従業員が待機する無駄を省き、効率的な働き方を実現。

従業員の社外活動も積極的に支援。組合内の部活動に対して活動費の補助を行うほか、従業員がこれまでの人生で取り組んできた活動の継続を応援するため、副業を認めている。現在、乗鞍岳の山岳ガイドやスキーインストラクター、中学校の卓球部の社会人コーチを務める従業員がおり、様々なフィールドでの活躍を応援している。

平成27年度認定

たんぽぽ薬局(株)

岐阜市・調剤薬局
従業員数／男性191名　女性1,065名　計1,256名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育休中の従業員に社内報の送付やインターネット研修を実施
②夫の転勤等による退職者のための再雇用制度を導入
③病児・病後児保育の利用料補助

キャリア継続のために

従業員の8割以上を女性が占めるたんぽぽ薬局では、毎年、育児休業者が100人を超えており、社内には「お互い様」の気持ちが根付き、子育てに理解ある雰囲気だ。

人事本部の柴山本部長は、「薬剤師のスキルを大切にしたいという従業員は多い。ニーズを吸い上げて使いやすい制度を整えるのはもちろん、エリアマネジャーを中心に、残業などの負担が少ない働き方や人員配置を常に考え、無理なく続けられる職場をつくりたい」と話す。


薬剤師として働く多田麻奈美さんは、1人目の育休後は時短で、2人目を出産後は夫の単身赴任のためパートとして復帰。「その時に合った働き方が選択でき、ゆとりを持って働ける」と話す。

育休中は、業務に関する資料や社内報を毎月送付し、希望者にはインターネット研修も実施している。また、育休復帰時には、子どもの預け先などを確認し、通勤時間等を考慮して配属先を決定しているため、女性従業員の中で育児との両立で退職する者はほとんどなかったが、夫の転勤による退職が多かったことから、再雇用制度を2012年に導入。14年12月には従業員の要望から、病児・病後児保育の利用料補助を実施し、20年3月までで303件の利用があった。さらには15年6月から計画有休制度を導入し、ライフの充実を図っている。

育休復帰後は育児短時間勤務の利用者が多いが、近年ではフルタイム勤務者が増加。育児短時間勤務を利用する男性従業員もいる。今後もさらなる制度の充実と一人ひとりの意識改革をはかり、家庭を大切にしながらもキャリアを継続できる環境整備をしていく。


意欲ある職員のキャリアアップを応援するため、細やかな研修制度を導入。育休復帰後の不安払拭や離職防止にも寄与している。

平成28年度認定

(株)ディマンシェ

岐阜市・インテリア用品販売施工
従業員数／男性17名　女性34名　計51名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①柔軟な職種変更により、職場復帰をサポート
②業務の分業制導入で時間外労働を削減
③店舗間の業務共有とグループウェアの導入による業務効率化

柔軟な働き方で活躍を後押し

ディマンシェでは、社長を筆頭に仕事と家庭を両立する女性幹部がロールモデルとなり、男女問わず働きやすさと働き甲斐を感じられる社風を築いている。2014年には妊娠から育休までに必要な備えを記した「ディマンシェスタイル（仕事と家庭の両立支援ハンドブック）」と「母性健康管理制度マニュアル」を作成。男性も含め社内全体へ周知したほか、社内グループウェアでスケジュールの一元化や業務を共有し、妊娠・育児中の社員の突発的な休みにも、チームで対処できる環境を整えた。

また全社員のアンケートから、短時間勤務制度のほか、必要な制度を導入。育児休業復帰支援プランで円滑な復帰を支援するとともに、仕事を分業化してライフステージに応じた職種を選択可能にした。2人の子を出産後、職場復帰したインテリアアドバイザーの小牟田美由紀さんは、復帰を機に営業をフォローする販売サポートを担当。「やりがいを感じつつ、短時間勤務で育児にも対応でき、充実した働き方ができている」と話す。


代表取締役の白木希佳さん（左）と常務取締役の三輪里佳さん（右）が手にするのは、仕事と家庭の両立支援ハンドブック「ディマンシェスタイル」。

16年からは、職種や階級ごとに求められる能力や給与を明確化した「キャリアアップパスプラン」を設け、係長級の社員を計画的に育成。希望や状況に応じたキャリアアップを応援し、現在では女性管理職比率50％を実現している。


店舗責任者にキャリアアップした岡崎店店長の佐藤紀子さん（左）と、育休復帰を機に販売サポートを担当する小牟田美由紀さん（右）。

(株)平塚家具

大垣市・家具販売業
従業員数／男性12名　女性15名　計27名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①短時間勤務制度「スマートスタッフ制度」を男女ともに推進
②誕生月に隣接のレストランで家族ディナーをプレゼントし、家族への仕事理解を推進
③自社ブランド製品の売り上げの一部を特別養護施設に寄付する地域支援を実施

仕事と家庭の両立支援で、男女ともに活躍できる仕組みづくり


会社の業績アップのためにも子育て支援は重要な取り組みと話す平塚慶一常務。

平塚家具では、男女平等な環境で仕事に取り組めることを目指して社内制度を整備している。子育てなどをしながら働く従業員が増加していることを受け、効率的に業務を行うことで短時間勤務を実現し、家庭での時間の確保ができるよう努めている。「早く帰宅するためというより、賢く時間を使って働くという意味を理解してもらうため、取り組みにはスマートスタッフ制度という名前を付けた」と話すのは、平塚慶一常務。「弊社は売り場や販売での表現や提案力を主体とするので、マーケットの多様なニーズに対応するためにも、各スタッフのインプットとアウトプットのバランスがより重要になってくる。仕事だけを頑張れば良いというわけではなく、男女ともに仕事も家庭もバランスをとれる働き方をすることでより個々の能力が活かされ、会社の利益にもつながる」と、幅広い世代の活躍に期待を寄せる。

また、有休取得策の一環として、従業員の誕生月に有休を取得できる「アニバーサリー休暇」を導入。同時に会社が食事代を負担して、隣接するレストランのディナーに家族を招待し、食事前には家族に職場を見てもらう機会を設けることで、仕事への興味や理解を深めてもらう場としている。さらには、特別養護施設への寄付付き商品の販売や、店舗内のキッズルームで英会話教室やセミナーを開催するなど、従業員だけでなく地域の子育て支援にも積極的だ。平塚常務は、「今後も優秀な従業員が仕事と家庭の両立を理由に悩み、離職することがないよう働きやすい環境を整え、会社全体で子育てなどの家庭環境負担の男女平等化への理解を深めていきたい」としている。


従業員同士の交流を深めて、相互理解を促すよう心掛ける。

ヒロタ(株)

岐阜市・卸売業・小売業(繊維製品)
従業員数／男性125名　女性404名　計529名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①最長9日間の連続休暇制度を導入
②RPAの導入で売上集計事務を自動化し、所定外労働時間を削減
③社員のコミュニケーションを深める場を提供

リフレッシュのための長期休暇の取得推奨

ヒロタでは社員の声から、特別有給休暇であるリフレッシュ休暇3日間に連続して年次有給休暇を最大2日間付与し、土日を含めて最長9日間の連続休暇を取得できる制度を設けた。この休暇は1年を通して取ることができ、積極的に取得を促している。社員からは「自分の都合にあわせて長期で休むことができ、リフレッシュしやすくて助かっている」と好評だ。


RPAの導入で「売上集計事務が自動化されて社員の負担が軽減した」と語る総務・人事部の岩井麻莉絵さん(左)。

RPAを導入して作業を効率化することで所定外労働時間の削減にも取り組んでいる。岐阜本社や東京の広尾支店で行う売上集計事務が自動化された。総務・人事部の岩井麻莉絵さんは、「手入力で行っていた業務が改善されて社員の負担が軽減した」と効果を実感。毎週水曜日のノー残業デー、繁忙期でどれだけ忙しくても毎日20時30分を目標に事業場を閉めるなど、幅広く取り組みを行っている。

また、障がいのある社員が働きやすい職場を目指し、相談や指導の支援を行う「障害者職業生活相談員」と「企業内ジョブコーチ」をそれぞれ2人ずつ配置。3カ月に1回、障がいのある社員とハローワークのカウンセラーや外部のジョブコーチが面談する場も設け、継続就労を支援している。

ほかにも従業員満足度調査の結果から、コミュニケーションの取り方に悩む社員が多いことがわかり、外部講師を招いて研修を行い、コミュニケーション力の向上も図っている。社長と若手社員がお互いの考えを伝える社長懇話会や部署の垣根を越えた意見交流会も実施。さらに私生活の充実にも力を入れており、社員のフットサルチームの活動費用を会社が一部補助するなど様々な取り組みを行っている。


社員のコミュニケーション力向上を図る場を積極的に設ける。

令和元年度認定

(株)平成調剤薬局

岐阜市・調剤薬局
従業員数／男性31名　女性110名　計141名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てや介護の状況に応じて休憩時間の延長が可能
②企業主導型保育施設「ねんど」の設置による子どもの居場所確保
③充実した福利厚生による従業員の健康増進

卸売業、小売業

出産後も安心して働ける環境構築

20の薬局と介護施設、薬膳カフェ「みずとき」を運営している平成調剤薬局では、出産後も安心して仕事を続けられるように、育休復帰者は自宅と職場、保育施設の距離を考慮して、負担が少ない店舗に配属するようにしている。子育てや介護などの理由で、日中に一旦、家に戻りたいという従業員に向けては、休憩を延長して取得できる配慮もある。


同じ建物内の介護施設を訪れ、利用者と交流する保育施設の子どもたち。子どもたちの訪問に、利用者からは自然と笑みがこぼれる。

また、2019年2月には企業主導型保育施設「ねんど」を開設。定員18人のうち半分が従業員枠で、パート、正社員を問わず、グループ内で働いていれば、月1万円で利用することができる。ねんどの子どもたちが、同じ建物内の介護施設を訪れることは珍しいことではなく、日々、世代を超えた交流が繰り広げられている。2歳の長女を預ける薬剤師の栗田寛子さんは、「熱心なベテラン保育士がそろっていて、創作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

従業員の健康増進にも力を入れており、19年2月にできた複合型健康施設「金華のさと」内にある岩盤浴や酸素カプセル等は、休憩中等に無料で利用することができる。地域の人向けのヨガ等の講座を一緒に受けることもでき、疲労回復や運動不足解消に一役買っている。大橋千加専務取締役は、「地域の人の健康にとってなくてはならない、息の長い企業を目指している。そのためには従業員が安心して働け、働く喜びを感じることができる職場づくりが必要」と話す。


複合型健康施設内にある岩盤浴で汗を流す従業員。従業員は休憩中等に無料で利用することができ、快適なリフレッシュの時間となっている。

平成26年度認定

丸山木材工業(株)

中津川市・木材製品製造卸業
従業員数／男性11名　女性4名　計15名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
②リフレッシュ休暇や年次有給休暇の取得しやすい職場づくり
③毎週水曜日をノー残業デーに設定

多彩な制度で働き方改革

住宅用建築資材等の販売・配送、国産材原木丸太の集材・販売、石油製品販売をする丸山木材工業は、電気・電子部品製造のイワビシ、道路交通安全施設の設計・施工の東海道路、杉の子幼稚園など8社2法人が多角的事業に取り組むマルヤマグループの中心的役割を担う企業である。



新本社を移転新築。快適な室内環境を実現し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

従業員の子育て支援・福利厚生については、これまでに多くの制度を構築してきた。

例えば、従業員の子育てを支援するため、第一子は月額8千円、第二子は1万円、第三子以降は2万円の家族手当を高校卒業まで支給。経済面だけでなく、子の看護・介護休暇は時間単位での取得が可能であるほか、子どもの行事参加、配偶者出産休暇、育児・介護の時間外労働の制限や短時間勤務など、従業員の子育てなどを積極的にバックアップしている。こうした制度の充実を図るとともに、健康・快適で仕事のしやすい職場づくりや持続的に発展する企業を目指して、「新はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言し、グループ内6企業を登録している。

また、社会・環境貢献活動(CSR活動)の一環として、岐阜県、中津川市、マルヤマグループの三者で「恵みの森林づくり協定」を締結。森林空間を利用した体験や従業員とその家族のレクリエーションによって森林環境保全を学んだり、木育教育を通して地域交流を深めるなど、地域の発展に貢献できるよう活動を展開している。



恵みの森林づくり活動「木育授業」には、中津川市川上小学校4～5年生の12名が参加。

平成23年度認定

(有)名岐サービスセンター

郡上市・自動車部品販売業
従業員数／男性12名　女性4名　計16名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入
②時間外労働削減の取り組みを実施
③有給休暇の取りやすい雰囲気づくり

社員全員で子育てを意識

名岐サービスセンターは、新店舗の出店を機に就業規則を見直した。社会保険労務士に相談しながら勉強を重ね、短時間勤務などを取り入れて制度を構築。また、仕事と子育ての両立には、制度をつくるだけでなく周りの理解が重要と考え、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。


安心して仕事と家庭を両立できる環境づくりに取り組む。

「就業規則を見直したことで、会社の成長に必要な基礎を確立できた」と話す松下智彦店長も、率先して育休を取得。自身の経験をもとに、社員に学校行事への積極的な参加を促し、子どもの急な発病時にも柔軟に対応できる体制を整えた。さらに社員旅行などには家族はもちろん、日頃子どもたちを預かる社員の両親まで招待し、家庭などでも快く子育てをサポートしてもらえる環境づくりを支援。家族ぐるみで付き合う機会を設けた結果、手の空いた社員が保育施設の送迎役を代わるなど、社員全員で子どもを育てる姿勢が浸透し、「居心地がいい」と社員の定着率も向上した。


育休取得で得た喜びを知ってほしいと、社員の取得を促す松下智彦店長。

そうした意識は、子連れのお客様への気遣いなどにもつながり、口コミにより家族での来店が増加傾向にあるという。松下店長は、「エクセレント企業の認定は、子連れのお客様の安心にもつながった。店内にキッズスペースを設け、交換用のおむつを提供するなど、社員とともに地域の子育て支援にも力を入れていきたい」としている。

(株)山本呉服店

揖斐川町・卸売業・小売業(着物・和装小物)
従業員数／男性1名　女性10名　計11名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①訪問営業から店舗営業への販売方法のシフトで社員の負担軽減
②定休日を週1日増やし、人材育成の時間に活用
③クラウドでデータを共有し、社員同士がフォローし合える体制を構築

効率的な営業体制で負担軽減

従来、着物は顧客宅への訪問営業が一般的だったが、訪問は社員の負担も大きく、また近年は留守宅が増えて営業効果が薄まったことから、顧客に店舗へ足を運んでもらい、丁寧な接客を行う仕組みへシフトチェンジ。これを機に顧客には、毎月手作りの広報誌を送付したところ、訪問できていなかった顧客の掘り起こしができ、売上が増加した。「一生涯着付け無料」や「20年間クリーニング無料」など充実したサービスも好評。着物体験ができる文化祭や着物で出かけるツアーなども開催している。2019年からは、店の定休日を予約の少ない平日に週1日増やし、研修やミーティングなど社員の人材育成に充てたり、各店舗の立地や来店状況に合わせて営業時間を短縮するなど、効率的な営業体制を実現している。

女性社員が大半を占め、以前から子育てに理解ある風土が根付いていたが、さらなる子育て支援として時短勤務を子どもが小学校入学前まで可能としたほか、クラウドで作業データを共有して誰でも代行できるようにするなど、休みやすい環境を整備。3人の子育てをしながら働く木村弥生さんは、「一部の業務は自宅でのテレワークも可能。社員も協力的で働きやすさを感じている」と、風通しの良い雰囲気を伝える。山本千恵子代表取締役も「着物の知識は奥深く、キャリアを積み重ねることが重要」とし、優秀な人材に長く働き続けてもらうため、今後もより良い環境整備に努めていく姿勢だ。


店舗の定休日を週1日から2日に増やし、社員研修や工房見学などを実施。


仕事のデータやスケジュールなどの情報を共有し、店舗の垣根を越えてフォローできる体制を構築。

平成30年度認定

リコージャパン(株)岐阜支社

岐阜市・卸売、小売業(プリンター器機)
従業員数／男性124名　女性27名　計151名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①モバイルワークや在宅勤務など多様な働き方が選択できる環境を整備
②若手社員中心のプロジェクトグループを立ち上げ、社員自らのアイデアで働き方を改善
③女性社員が中心となり、女性活躍推進イベントを企画

仕事やライフに合わせた働き方を自由に選択


その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティビティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現。

リコージャパン岐阜支社では、ITツール導入に加え働き方を見直したことにより、営業・エンジニア・業務スタッフの全社員が、その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティビティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現した。ABWは、オフィスの中で仕事をする席を自由に選べるだけでなく、モバイルワークや在宅勤務も選択が可能。家族の体調不良や子どもの学校行事参加など、これまでは休みを取る必要があった場合でも、1時間単位で取得できる有休と在宅勤務を利用することで、時間を有効に使うことができ、仕事と家庭の両立がしやすい環境が整った。また、働きやすい環境づくりに向けて社員アンケートを行い、多様な働き方に対応するためのリモート商談や会議がしやすい場所の新設などを実現。常に社員の声に耳を傾けながら効率的かつ快適な空間づくりに努めている。

若手社員中心の業務改善プロジェクトグループや、働き方改革プロジェクトグループの改善活動により働き方の見直しも実施。業務改善プロジェクトグループでは在宅勤務の実現に向け、課題の洗い出しや勉強会、社内で模擬在宅勤務などを考案実施している。

そのほか、ダイバーシティ推進企業として、特に女性を中心とした働きがいに繋がる取り組みをイベントを通じて発信することで、県内企業の女性の活躍を応援する活動(SDGs)にも繋げている。


テレワークをニューノーマルな働き方として取り入れ、日常的にWeb会議を利用することでコミュニケーション不足を解消。