



仕事と家庭の
両立をめざして…

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4年度認定)





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4年度までに182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

農業 建設業	大雅	山県市	令和3年度認定	5P
	アース・クリエイト	岐阜市	平成24年度認定	6P
	安部日鋼工業	岐阜市	令和元年度認定	7P
	市川工務店	岐阜市	平成27年度認定	8P
	向陽信和	土岐市	平成30年度認定	9P
	三承工業	岐阜市	平成28年度認定	10P
	シーテック 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	11P
	西濃建設	揖斐川町	平成30年度認定	12P
	SEIWA	岐阜市	平成24年度認定	13P
	大日本土木	岐阜市	平成28年度認定	14P
	大雄	各務原市	平成29年度認定	15P
	ダイワテクノ	岐阜市	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
	T3	大垣市	令和4年度認定	21P
	内藤建設	岐阜市	令和4年度認定	22P
	長瀬土建	高山市	令和2年度認定	23P
	製造業	日本水機工	岐阜市	令和2年度認定
野原組		揖斐川町	平成30年度認定	25P
HAGIホーム・プロデュース		大垣市	令和4年度認定	26P
丸成林建設		岐阜市	平成29年度認定	27P
吉川組		羽島市	平成30年度認定	28P
アビ		岐阜市	平成27年度認定	29P
アルプス薬品工業		飛騨市	平成30年度認定	30P
イビデン		大垣市	平成29年度認定	31P
イマオコーポレーション		関市	令和元年度認定	32P
岩田製作所		関市	平成23年度認定	33P
内堀醸造		八百津町	平成30年度認定	34P

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	エイワ	垂井町	令和3年度認定	35P
	MMCリョウテック	神戸町	平成29年度認定	36P
	大垣村田製作所	大垣市	平成28年度認定	37P
	オオサキメディカル 郡上工場	郡上市	平成29年度認定	38P
	岐阜車体工業	各務原市	平成27年度認定	39P
	岐阜殖産	神戸町	平成29年度認定	40P
	コームラ	岐阜市	平成30年度認定	41P
	サトウパック	美濃市	平成27年度認定	42P
	サンメッセ	大垣市	平成30年度認定	43P
	三友精機	中津川市	令和2年度認定	44P
	シーシーアイグループ	関市	令和2年度認定	45P
	杉山バルブ製作所	山県市	令和2年度認定	46P
	ソーワテクニカ	中津川市	平成30年度認定	47P
	ダイアトップ	郡上市	令和4年度認定	48P
	太平洋工業	大垣市	平成27年度認定	49P
	テルモ・クリニカルサプライ	各務原市	平成30年度認定	50P
	東洋	飛騨市	平成23年度認定	51P
	トキワ	中津川市	平成29年度認定	52P
	鳥羽工産	各務原市	令和元年度認定	53P
	長井紙工	関市	令和3年度認定	54P
	浪速製菓	本巣市	平成25年度認定	55P
	鍋屋バイテック	関市	平成29年度認定	56P
	日本トムソン 岐阜製作所	美濃市	令和3年度認定	57P
	日本キャンパック 岐阜工場	岐阜市	令和3年度認定	58P
	ハイビックス	瑞穂市	平成25年度認定	59P
	早川工業	関市	令和3年度認定	60P
	飛騨ダイカスト	飛騨市	平成25年度認定	61P
	フジ精密	大垣市	平成30年度認定	62P
	水生活製作所	山県市	平成29年度認定	63P
	ミツトヨ 中津川工場	中津川市	令和3年度認定	64P
	美濃工業	中津川市	平成29年度認定	65P
	明宝特産物加工	郡上市	令和2年度認定	66P
	メニコン工場	関市	令和元年度認定	67P
メルコエアテック	中津川市	令和元年度認定	68P	
森松工業	本巣市	令和元年度認定	69P	
山共・山共フォレスト	東白川村	平成30年度認定	70P	
山本製作所	山県市	令和2年度認定	71P	
レシップホールディングス	本巣市	平成28年度認定	72P	
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	73P	
サイバーインテリジェンス	岐阜市	令和元年度認定	74P	
セイノー情報サービス	大垣市	平成29年度認定	75P	
ソフィア総合研究所	大垣市	平成24年度認定	76P	
タック	大垣市	平成27年度認定	77P	
テクノア	岐阜市	令和3年度認定	78P	
電算システム	岐阜市	令和3年度認定	79P	
リーピー	岐阜市	平成30年度認定	80P	
卸売業、小売業	コープぎふ	各務原市	平成27年度認定	81P
	五月商店	各務原市	令和元年度認定	82P
	将矢	岐阜市	平成30年度認定	83P
	高山米穀協業組合	高山市	令和2年度認定	84P
	たんぼぼ薬局	岐阜市	平成27年度認定	85P
	中部事務機	岐阜市	令和4年度認定	86P
	中部薬品	多治見市	令和4年度認定	87P
	ディマンシェ	岐阜市	平成28年度認定	88P

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	ヒロタ	岐阜市	令和元年度認定	89P	
	ファミリー	可児市	令和3年度認定	90P	
	平成調剤薬局	岐阜市	令和元年度認定	91P	
	丸山木材ホールディングス	中津川市	平成26年度認定	92P	
	名岐サービスセンター	郡上市	平成23年度認定	93P	
	山本呉服店	揖斐川町	令和元年度認定	94P	
	ヨシケイ岐阜	関市	令和3年度認定	95P	
	リコージャパン 岐阜支社	岐阜市	平成30年度認定	96P	
	アルファ・パートナー	岐阜市	令和元年度認定	97P	
	SMBC日興証券 岐阜支店	岐阜市	令和3年度認定	98P	
金融業、保険業	大垣共立銀行	大垣市	平成27年度認定	99P	
	大垣西濃信用金庫	大垣市	平成27年度認定	100P	
	岐阜商工信用組合	岐阜市	平成30年度認定	101P	
	岐阜信用金庫	岐阜市	平成28年度認定	102P	
	十六銀行	岐阜市	平成27年度認定	103P	
	関信用金庫	関市	平成29年度認定	104P	
	損害保険ジャパン 岐阜支店・岐阜中央支店	岐阜市	平成30年度認定	105P	
	第一生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和元年度認定	106P	
	高山信用金庫	高山市	平成28年度認定	107P	
	東京海上日動火災保険 岐阜支店	岐阜市	令和元年度認定	108P	
	東濃信用金庫	多治見市	平成27年度認定	109P	
	日本政策金融公庫 岐阜支店	岐阜市	平成28年度認定	110P	
	飛驒信用組合	高山市	平成28年度認定	111P	
	三井住友海上火災保険 岐阜支店	岐阜市	平成30年度認定	112P	
	明治安田生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	113P	
	アドバンス経営	岐阜市	平成25年度認定	114P	
	学術研究、専門技術サービス業	杉原事務所	大垣市	令和2年度認定	115P
		伏屋社会保険労務士事務所	岐阜市	平成25年度認定	116P
十八楼		岐阜市	平成30年度認定	117P	
宿泊業、飲食サービス業 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	118P	
	トヨタ瑞浪開発	瑞浪市	平成28年度認定	119P	
	Bond	岐阜市	平成30年度認定	120P	
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	121P	
	岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	令和元年度認定	122P	
医療、福祉	足近保育園会	羽島市	平成27年度認定	123P	
	アルト	岐阜市	平成29年度認定	124P	
	笑顔いちばん	各務原市	平成29年度認定	125P	
	桜友会	関市	平成27年度認定	126P	
	大垣市社会福祉事業団	大垣市	平成27年度認定	127P	
	介護社希望が丘	本美市	平成30年度認定	128P	
	各務原市社会福祉事業団	各務原市	平成30年度認定	129P	
	梶の木会	可児市	令和4年度認定	130P	
	ケア21	高山市	令和元年度認定	131P	
	慶睡会	岐阜市	平成27年度認定	132P	
	恵母の会	海津市	平成30年度認定	133P	
	耕グループ	恵那市	平成27年度認定	134P	
	浩仁会	大野町	平成27年度認定	135P	
	香徳会 関中央病院グループ	関市	平成27年度認定	136P	
	五常会	中津川市	令和2年度認定	137P	
	ザイタック	土岐市	平成23年度認定	138P	
	さくらゆき	岐南町	令和元年度認定	139P	
	サン・はぎわら	下呂市	令和2年度認定	140P	
	慈恵会	美濃加茂市	平成29年度認定	141P	
	桜和会	揖斐川町	令和4年度認定	142P	

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	如水会	大野町	令和3年度認定	143P	
	仁寿会	多治見市	平成29年度認定	144P	
	新生会	池田町	令和元年度認定	145P	
	新生メディカル	岐阜市	平成27年度認定	146P	
	神明会	美濃加茂市	令和4年度認定	147P	
	杉和会	関ケ原町	平成24年度認定	148P	
	善心会	神戸町	平成29年度認定	149P	
	蘇西厚生会 松波総合病院	笠松町	平成28年度認定	150P	
	大東福祉会	大垣市	令和元年度認定	151P	
	多治見市社会福祉協議会	多治見市	令和4年度認定	152P	
	橋会 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	153P	
	千代田会	岐阜市	令和2年度認定	154P	
	賃貸ルーム	大垣市	平成30年度認定	155P	
	哲楓会 やまうち小児歯科	中津川市	令和元年度認定	156P	
	登豊会	岐南町	令和2年度認定	157P	
	同朋会	山県市	令和2年度認定	158P	
	ノバネットワークス	郡上市	平成24年度認定	159P	
	秋原北醫院	下呂市	平成25年度認定	160P	
	白寿会	垂井町	平成29年度認定	161P	
	白東会 浄心こどもの城	郡上市	令和元年度認定	162P	
	はしま	羽島市	令和元年度認定	163P	
	羽島企画(トータルケアママーズ)	羽島市	平成28年度認定	164P	
	羽島郡福寿会	笠松町	平成30年度認定	165P	
	花園福祉会	土岐市	令和3年度認定	166P	
	ひがし福祉会	中津川市	令和3年度認定	167P	
	フェニックス	各務原市	平成23年度認定	168P	
	平成会	関市	平成27年度認定	169P	
	豊寿会	岐阜市	平成30年度認定	170P	
	北農	大垣市	令和3年度認定	171P	
	村の木清福会	可児市	令和2年度認定	172P	
	友愛会	岐阜市	平成29年度認定	173P	
	擁童協会	大野町	令和4年度認定	174P	
	吉城福祉会	飛騨市	平成30年度認定	175P	
	りあらいず和	郡上市	平成27年度認定	176P	
	リリフル	大垣市	令和2年度認定	177P	
	和光会グループ	岐阜市	平成27年度認定	178P	
	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	179P
		サン・テンポラリー	岐阜市	平成30年度認定	180P
		中広	岐阜市	平成28年度認定	181P
		東清	中津川市	平成24年度認定	182P
トーカイ		岐阜市	平成27年度認定	183P	
日本イベント企画		大垣市	令和4年度認定	184P	

[特集] 令和4年度認定 岐阜県WLB推進エクセレント企業 185P

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 187P

岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター 189P

(株)大雅

山県市・農業

従業員数 / 男性9名 女性8名 計17名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①女性の活躍を支えるため育児・介護支援制度を整備
- ②社員が主体となってグローバルGAP認証を取得
- ③社員や社員の配偶者にケーキをプレゼント

女性の活躍で農業の未来を開拓



子育てをしながら観光農園を担う安田奈津樹さん(左)と小寺千尋さん(右)。女性ならではのアイデアを提案し、観光農園には家族連れやカップルなどが多く訪れる。

イチゴの栽培指導や観光農園、有機肥料の製造を手掛ける大雅。これまで男性社員がほとんどだった同社は、2014年に安田奈津樹さんが入社したことを機に、女性が活躍できる会社づくりを進めてきた。意欲の高かった安田さんを見込んでイチゴ観光農園のリーダーに抜てきし、

新商品の開発や顧客対応などを一任。すると売上は伸び、会社を支える事業に成長した。これらが評価され、17年には「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選(WAPI 00)」に選ばれた。

また、安田さんの妊娠をきっかけに、育児や介護に関する休業制度を整備。休職前後には要望に応じて勤務時間を調整するなど、柔軟に対応している。20年に育児休業を取った小寺千尋さんは「前例があったのでスムーズに対応してもらえた。復帰後も子育てをしながら無理なく働けている」と語る。

18年には女性社員たちの提案により、農業の生産工程を評価する制度「グローバルGAP」を県内のイチゴ生産者で初めて取得した。取得後も労働環境について定期的に話し合う場を設けるなど日々改善に取り組み、さらに働きやすい職場



クリスマスには観光農園で栽培したイチゴを使った特製ケーキを従業員にプレゼントする。幼い子どもがいる杉原徹さんは「家族も喜んでくれるのでうれしい」と笑顔を見せる。

となるよう努力を続けている。

社員の家族にも会社のことを知ってもらおうと、新しく入った社員とその家族を対象に、江崎雅教代表取締役との食事会を入社3カ月以内に実施しており、製造部の杉原徹さんは「会社の方針などを代表取締役から直接聞いたことで、家族も私も安心できた」と話す。家族の誕生日やクリスマスにはケーキをプレゼントするなど、社員の家族も会社の一員として大切に社風が根付いている。

アース・クリエイト(有)

岐阜市・建設業

従業員数/男性14名 女性10名 計24名 ※令和4年11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。過去には過酷な労働環境だったが、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年には、新たに企画制



育休中の男性社員が子どもを連れて、代表取締役の岩田良さん(右)に会いに来た時の様子。

作室を発足し、パート従業員として育児中の女性を5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け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



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。

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。

(株)安部日鋼工業

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性488名 女性66名 計554名 ※令和4年11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

建設業



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社員の社員を対象に「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

休暇取得の促進と社員の意見を尊重

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」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伝えるよう、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ことにより、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。21年7月から22年6月までに、同制度を活用した121件の提案があり、50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。



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。

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「ABESEE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。

(株)市川工務店

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性310名 女性50名 計360名 ※令和4年11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



女性目標の改善提案を目指す、女性技術者の会「けんけんば」。「この会を始め、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。

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。全体の約1割を占める女性社員のうち2022年度は9名が育児休業を取得しており、出産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。16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。

また15年には、女性技術者の会「けんけんば」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



「またここで働きたいという気持ちを受け止めてもらったのが、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。

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。

向陽信和(株)

土岐市・建設業

従業員数 / 男性33名 女性9名 計42名 ※令和4年11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



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。

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21年度は11・25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。また、社員の家族にも会社との親しみを深めてもらうため、忘年会や社員旅行、夏祭りなどの会社行事に家族同伴で参加してもらっている。



長期休暇中の子連れ出勤時の様子。お手伝いや宿題をしながら過ごし、社内がとてにぎやかに。



今年は3年ぶりに夏祭りを実施。社員の家族も参加し楽しい1日となった。夏祭り恒例のもち投げは大盛り上がり。

子連れ出勤が社内風土として根付いており、学校が長期休暇の場合などは、社内が多くの子どもたちでにぎわう。子どもは体調不良、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、現場サポート事務、営業サポート事務の分野で女性採用を促進すると共に、多様な働き方を望む人材の確保にも力を入れていく。

三承工業(株)

岐阜市・建設

従業員数 / 男性28名 女性42名 計70名 ※令和4年11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があったが、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」と、働きやすさを語る。

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、社内での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。



SUNSHOWキッズ。

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、2016年には、育児中の男女を中心に、「チーム夢子」を結成。男女トイレの分離、事務所の禁煙化を実施したほか、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



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。

した。また、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も開設している。

同社では、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法人とコラボして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。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。

(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145名 女性12名 計157名 ※令和4年11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



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。

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、早くも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るように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、在宅勤務の導入など、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、一人当たりの残業時間が半分程度にまで減少し、業界平均を大きく下回った。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



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。

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。

西濃建設(株)

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性175名 女性32名 計207名 ※令和4年11月現在

建設業

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



積立保存有給休暇や私病欠動手当など、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。

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呈示するなど、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



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。

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。

(株)SEIWA

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性26名 女性4名 計30名 ※令和4年11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育児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

建設業



育児休業を取得した男性社員の日常。

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

仕事を助け合える環境に

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、帰宅しやすいく雰囲気づくりに努めるなど、社内でも子育て中の社員を支援する体制を整えた。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、子どもの行事の時間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



資格を取得しながら活躍する女性社員。

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。

大日本土木(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性860名 女性91名 計951名 ※令和4年11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



「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。

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」を揭示し、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。

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。



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。

16年からは「DNCけんせつ小町の会」を発足させ、女性技術者向けの現場研修会や懇談会を開催。作業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。

(株)大雄

各務原市・建設業

従業員数 / 男性54名 女性37名 計91名 ※令和4年11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

建設業



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。

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年の15%から22年現在で32%にまで上昇した。10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

ショールームが社員交流の場に

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。

山本千裕さんは育児休業中に月一回程度会社に顔を出し、その際にショールームのカフェスペースで社員と交流。「リフレッシュする良い機



ショールーム内のキッズスペースで息子と遊ぶ、山本千裕さん。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。

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。

(株)ダイワテクノ

岐阜市・設備工事業

従業員数 / 男性40名 女性7名 計47名 ※令和4年11月現在

建設業

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



分散登校に対応し、子連れ出勤中の野田稜くんと、後藤凛々ちゃん。



女性社員と一緒に休憩タイムの凛々ちゃん。



工務部に初の新卒女性社員を採用。

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、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、子連れ出勤制度の導入、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得、更に小学校6年生までの子育てをしている社員が学校行

事に参加するとき、年間20日以内の有給休暇を取得することを別途可能とした。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、他の社員に出席・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くる新たな社風に、社員の安心感も増しそうだ。

(株)立保

東白川村・建設業

従業員数 / 男性41名 女性2名 計43名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①勤務管理のクラウド化による直行直帰実現や管理業務の効率化
- ②社内SNSを活用した会議削減と情報共有の効率化
- ③月平均時間外労働2.0時間を達成



「子どもとの時間がしっかり取れている」と話す安江陽平さん。

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。

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

家庭環境の充実で仕事の意欲を促す



若手従業員にも積極的に経験を積ませている。

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2.0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、帰宅後に子どもと触れ合う時間がしっかり確保できている」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、キャリアパスを明確に設定することができる。資格取得支援講座の受講料を会社が全額負担し、様々な資格取得に挑戦しやすい環境づくりを整備している



中学校ボランティア活動など地域貢献にも力を入れる。

ため、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。また、自社の強みを活かし、村内の保育園・小中学校の要望を聞き取り、整備修繕や清掃活動、草刈りなども行っている。

(株)中濃

可児市・土木、造園、水道工事等

従業員数 / 男性23名 女性4名 計27名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る最大25日の年次有給休暇の付与
- 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



従業員の誕生日に食事券を支給するなど、仕事以外のコミュニケーションを大切にしている。

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

お互いが協力し合うアットホームな社風

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。

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



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。

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。

従業員のキャリアアップ支援では、資格取得や技能講習、学習資料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。

中部興業(株)

七宗町・電気工事、土木工事

従業員数 / 男性52名 女性4名 計56名 ※令和4年11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

建設業

家庭や自己啓発の時間を創出

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事で、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

中部興業では、休日出勤と振替

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、「今後も働きがいがあ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



中嶋隆博さんはハローパパ休暇を取得し、2人の出産に立ち会った。また、イクメン休暇も取得し、里帰り出産後の妻をサポートすることができた。

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。

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。

塚本産業(株)

美濃加茂市・土木・舗装工事業

従業員数 / 男性17名 女性4名 計21名 ※令和4年11月現在

建設業

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

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・終業時間の繰り上げ・繰り下げ制度により、現場監督業務を行う女性社員も仕



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。

社員満足度の追求 働きやすい環境へ

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てつが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、社員からは「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い休暇が取れて助かっている」「子



社内の仕組み、風土づくりに力を入れる塚本雄一郎社長。

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。

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。士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)T3

大垣市・建設業

従業員数 / 男性3名 女性5名 計8名 ※令和4年12月現在

エクセレント
POINT

- ①全員が経営に参画して利益を社員に還元
- ②個別のスキルアップのため社員が経営者交流会に参加
- ③家庭や趣味のための休暇を取得しやすい雰囲気づくり



経営者が集まる中小企業家同友会に参加する土屋憂奈さん(右)。2021年には勤続10年を迎え、田端隆社長から感謝状が贈られた。

窓工事業を営むT3では、日ごとから上司と部下で食事へ行ったり、社員旅行を実施したりと、話しやすい関係性を築いている。上司は、会議や日常会話から経営的課題を報告し、社員全員で解決方法を考えている。期の始めには各自がそれぞれの目標を発表する機会を設けている。そして数値目標を達成した際は、その利益を給料アップや決算賞与として社員に還元。これらによ

話しやすい職場で社員の主体性もアップ。

り、社員一人ひとりが主体的に仕事に取り組み、経営の好循環につながっている。各々のスケジュールに関しては、スマートフォンで全員が確認できるようにしているほか、週1回の会議で翌週の予定の共有と進捗状況の報告をすることで、万が一担当者の休暇中にトラブルが起きても対応できるようにしている。

個別のスキルアップにも注力。2019年からは女性社員の土屋憂奈さんが、経営者が集まる中小企業家同友会の岐阜西濃支部メンバーに登録した。例会に参加し、異業種の経営者と自社の失敗談や取組みについて意見を交わしている。土屋さんは「自分が成長できることが一番の魅力。経営者側の考え方を知ったので、社長と社員の橋渡し役になれたら」と話す。加えて、「プライベートが充実してこそ仕事がうまく回る」という考



「決算賞与をもらい、より会社に貢献したいと思えた」「休暇を申し出ると快く受け入れてくれるので十分に楽しめる」と話す工務担当の男性社員。

えから、家庭や趣味の都合に合わせて柔軟に休暇を取得できる環境を整えている。まず年長者が率先して取得して、若手も休暇を申し出やすい雰囲気をつくり出している。それでも3年前までは休暇取得率にバラつきがあったが、取得率の低い社員に積極的に声をかけることで、年次有給休暇取得率は25%ほどアップした。

内藤建設(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性82名 女性27名 計109名 ※令和4年12月現在

エクセレント
POINT

- ①懇親会やサンクスカードを通じて相手の良さを知れる
- ②ユニークな勉強会や他社の良さを取り入れる外部研修
- ③部署の垣根を超えたチーム活動で仲が深まる



サンクスカードのやり取りは2021年10月から22年9月までで1万8539回となった。

社員同士の交流が深まる多くの取組みを実践

内藤建設では、風通しの良い職場づくりに尽力。部署ごとの懇親会と、上司と部下との1対1の食事会を定期的に設け、社員同士の交流を深めている。費用は1人最大4000円分を会社側が負担。

多くの社員が出席しており、業務サポート部の清水千晴さんは「仕事中に気軽に雑談ができるようになり、コミュニケーションが円滑になった」と話す。

また、サンクスカードの交換や若手を中心とした動画制作などを通じてお互いに感謝の言葉を交わし、

各自の性格などを把握。カードのやり取りの多い上位3人を半期ごとに表彰している。「手書きのカードは送る方ももらった方もうれしい。相手の良いところを知れる」と好評だ。

人財育成にも注力し、会社の方針などを記した経営計画書を社員全員が所持。毎月の勉強会はオンライン参加も可能だ。特徴的な勉強会の一つが、全社員に配布している人間学を学ぶ雑誌を事前に読み、感想を発表するもの。同じ記事でも人によって意見が異なり、社員の視野を広げている。他社の改善事例の視察などを行う外部研修には、全社員が年に1回は参加。「他社の良い点を愚直に真似することで業務の改善を図れた」との声が上がる。

その他にも部署の垣根を超えたチームで、業務改善を目的とした



部署の垣根を超えたチーム活動ではさまざまなテーマに取り組む。

さまざまなテーマに取り組む。SDGs推進、BCP対策など10チームあり、入社2年目の三谷華那さんは安全運転健体チームに所属。SDカード(無事故無違反の証明書)取得向上などを図り「横のつながりができて業務にも好影響となった」と語る。

(株)長瀬土建

高山市・土木、造園、管工事等

従業員数 / 男性30名 女性2名 計32名 ※令和4年11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建設業界で浸透していない「週休2日制」の導入
- ③地域貢献活動として保小中高生向けの職場体験を実施



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。

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

業務効率化に向け一人ひとりの目標掲示

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。

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 RISE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、地元小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

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。



保育園の職場体験の様子。

ゴールデンウィーク期間は、連休取得を推奨しており「家族感謝デー」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。

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20名 女性3名 計23名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社員の目が行き届く社内キッズスペースの設置
- ②資格取得支援制度の導入で、社員のスキルアップを支援
- ③入社時に有休10日を付与するなど、多様な休暇制度を導入



社内イベントや社内報を通じて、会社全体でのコミュニケーションを活性化している。

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、子どもが中学校を卒業するまで利用できる育児短時間勤務や、キッズスペースを完備したことで子連れ出勤を可能にするなど、子育て支援が手厚い。また、会社独自で有給扱いの子育て支援休暇や介護休暇、入社時に有休10日を付与するなど充実した休暇制度がある。

充実した制度で社員一人ひとりがスキルアップ。

社員のスキルアップを図るために、資格取得支援制度や社内表彰制度、社内外の勉強会やセミナー研修にも力を入れている。21年度は一人1つの資格取得を目指した結果、40の資格取得となり、大幅に目標を上回った。社内表彰では、社長賞(10万円)、現場無事故賞、大失敗賞、レスポンス賞など様々な賞があり、社員の働きがいやモチベーションにも繋がっている。

また、SDGsにも取り組んでおり、ぎふ・ロード・プレイヤーとして地域の道路美化や毎月瑞穂市内にて子ども食堂を運営。地域に貢献できる会社となるよう社員一丸となつて取り組んでいる。

労働環境の安全整備では指差し確認の徹底、現場全体での朝礼以外に会社独自のミーティングのほか、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を行って



努力している社員を公正に評価し表彰することで、社員のモチベーションに繋がっている。



社内のキッズスペース。子どもが遊んでいるのを見守りながら安心して仕事ができる。

いる。

綾城光男代表取締役は「会社全体で意見を言える風通しの良さがあることが社内改革、環境整備に繋がっている」と話す。

(株)野原組

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性2名 女性3名 計5名 ※令和4年11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



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。

社員の心身に寄り添う会社に

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。こ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



「孫育て休暇」は、孫の世話や送迎などに活用されている。

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ち、長く働き続けられる環境を整えたい」と話す。

HAGIホーム・プロデュース(株)

大垣市・建設業

従業員数 / 男性4名 女性1名 合計5名 ※令和4年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①現場との連携で残業のないスタイルを定着
- ②社員同士の協力で男性の育休取得も無理なくサポート
- ③年5回のイベントを通じて施主との良好な関係を継続



育休を取得した松永力也さん。「男性の育休取得は初めてだったが、快く受け入れてもらえた。二人目の子育ても頑張りたいと笑顔で話す。

住宅建築を手がけるHAGIホーム・プロデュースは、萩永敏昭社長が住宅メーカーに勤務していた時の経験から「仕事とプライベートのバランスが重要」と考え、残業のない勤務スタイルを2000年の創業以来継続している。書類作成にかかる時間などを逆算して建築現場から帰社し、終業時間の17時30分になると全員が退勤。建築を請け負う大工や職人にも定時退勤することを伝え、作業は遅くとも18時には終えるよう伝えている。残業せざるを得ない場合は、翌日の退勤時間を早めるなど調整。また休日

定時退勤の定着で仕事も家庭も充実

については、期の始めに担当社員が全員分の1年間の休日表を作成。年次有給休暇の最低取得日数5日分も含めており、変更したい場合は代替日を休日表に書き入れて担当者に伝える決まりのため、取得漏れがない。

各顧客の工事状況は、社員同士で常に把握し合い、誰かが急に休む場合も速やかに対応できる体制を整えている。21年には、松永力也さんが男性社員で初めての育休を約2カ月にわたって取得。事前に全員が協力して準備することで誰かに負担が集中することもなく、残業した社員もいなかった。松永さんは23年には第2子が誕生し、2回目の育休を取得している。

年に5回ほど施主を集めたイベントを開催するなど、建築後も継続して施主と良好な関係構築を実現している。新型コロナウイルス感



施主を集めたイベントを継続。時には施主の特技を生かしたハンドマッサージの体験や料理教室を地域住民向けに開催することもある。

染拡大前の19年には、毎年恒例のバーベキューに80人以上が集まった。施主同士で子育ての悩みを相談し合ったり、プライベートでも交流が生まれたりもしている。施主からの信頼は厚く、新規の顧客獲得における紹介率は90%を超える。

丸成林建設(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性14名 女性8名 計22名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①定時退社の徹底で所定外労働時間は月6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

建設業

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



女性の職域拡大により、2022年4月には土木部に女性を採用。

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。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、所定外労働時間を月6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、2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、22年4月に



「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。

は土木部に新卒の女性を採用。他にも建設業経理検定の資格費用の助成も行い、これまでに2人が1級、2人が2級を取得している。22年入社の小森さんは、現場で学びながら積極的に小型車両系建設機械などの資格を取得している。また、現場の生産性向上のためにICTのスキルアップセミナーにも参加し、3Dデータの作成方法などを勉強中。これからの会社を担っていく人材として早くも活躍している。

(株)吉川組

羽島市・建設業

従業員数 / 男性19名 女性4名 計23名 ※令和4年11月現在

エクセレント POINT

- ①WLB特別休暇(リフレッシュ・ファミリー)の消化率100%
- ②コロナ休暇制度導入(待機・隔離期間は特別有給休暇)
- ③治療を受けながら働き続けるための時短勤務制度



定年制度を設けていないため、ベテラン従業員が多く在籍。長年の経験と知識を生かし、後進の指導にあたっている。

仕事にやりがい、生活に生きがい

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、男性の育児休業取得、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年度は工務部次長の前田直樹さんが、男性初の育児休業取得者として3ヶ月の育児休業を取得し、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つたが、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「低学年のうちには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。



提携カフェで、野菜や魚メインの健康ランチ。半額会社負担でお財布にもやさしいと好評。

また、持病を抱えている社員のために、治療と業務の両立ができるよう週3〜4日の出勤体制や、時短勤務を可能とし、無理なく働くことができる環境を整えている。

ほかにも吉川組では、地域貢献活動にも力を入れており、近隣の中学校や保育園に通う子どもたちにも、工事現場で見ることのできる重機に触れたり、建設の仕事に興味を持つってもらう機会を設けている。

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934名 女性675名 計1,609名 ※令和4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



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「子育て中で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。

育児をしながらもキャリアアップ。

製造業

2011年に、製造業では珍しい事業所内保育施設「あびっこランド」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、育児後に復帰する女性が増え、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。育児復帰後、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



2カ所目となる事業所内保育施設「あびっこランド」。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。

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。

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253名 女性77名 計330名 ※令和4年11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ネットワーク更新を行い、テレワーク環境を改善

製造業



2020年度から女性活躍推進委員会を設立し、女性特有の健康問題を提起するなど、積極的な活動を行っている。

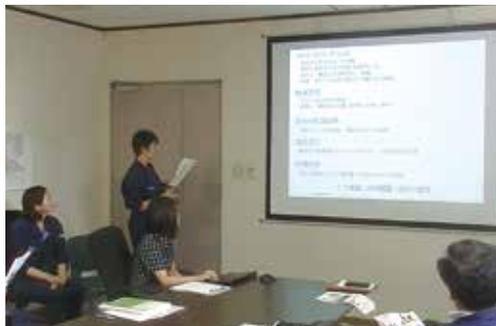
アルプス薬品工業では、部門ごとに年次有給休暇の取得状況を分析し、次年度の事業計画に取得率向上に向けた取り組みを組み込んだことで、取得率が2017年の55.1%から21年は84.7%まで上昇した。

従来女性がいなかった工場に、18年度から女性を配置し始め、現在は11名が働いている。女性が働

女性のための職場改善と健康促進を徹底

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、さらにワーク・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。女性の働ける工場の拡大を図り、廃棄物を入れた大型のごみ箱の蓋(15kg)を厚手のシート(500g)に変更するなど、懸念されていた力仕事の改善に取り組んでいる。ほかにも、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。

従業員の健康に配慮した取り組みとしては、ウォーキングイベントなどを行い、健康診断時のアンケートにおいて「毎日歩行1時間程度の運動を行っている」が19年の10%から21年は45%と大きく改善した。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」を策定しており、年間計画でメン



女性活躍推進委員会による活動内容報告の様子。

タルヘルス研修やストレスチェックを実施している。

19年10月にテレワーク制度規程を制定。コロナをきっかけに活用が進み、さらに現在では、ステイック型パソコンを導入し、テレワークへの柔軟な切替が出来るほか、オフィス内のフリーアドレス化を進めている。

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造

従業員数 / 男性3,530名 女性458名 計3,988名 ※令和4年11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させ、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



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。

充実した制度でWLBを支援

製造業

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P K G 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。

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、21年12月までに延べ208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21年12月時点で48人にまで上った。また男性社



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。

員の育児休業取得も推進しており、20年度は19人が取得している。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、20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。

(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193名 女性97名 計290名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①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
- ②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充実
- ③男性育休推進により、対象者の50%が育児休業を取得



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いているという。

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

社員、家族に寄り添う働き方制度の充実

か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。男性の育児休業取得推進も積極的に行っており、機工本部の神原淳さんは妻が第2子を出産する際に3カ月あまり取得した。育休取得を快く了承してくれた上司や同僚に感謝しつつ、「子育てに関わっている喜びと充実感を感じながら、妻の大変さが身に沁みだ」と話す。

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



展示会でアテンドをする機工本部の神原淳さん。第2子の出産時に育休を取得し、子どもの成長を間近で感じることができ、充実した日々を送ることができた。

まったことだけでなく、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つ、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。

(株)岩田製作所

関市・機械製造業

従業員数 / 男性95名 女性30名 計125名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て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残業時間削減のため業務改善活動を実施



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。

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、毎月いづ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」を開催。子どもが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、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。

「一番大事ななのは社員」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、子育て中の社員を厚く支援している。

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、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。

内堀醸造(株)

八百津町・製造業(食品)

従業員数/男性78名 女性87名 計165名 ※令和4年11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



品質管理課の鷺見聡子さんは「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、安心して任せられることができる」と効果を実感。

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。2022年の年次有給休暇取得率は77.3%で、業界平均を大きく上回る。品質管理課の

鷺見聡子さんは「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。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22年で約8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贈られる「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。

子育てとの両立支援にも注力し、女性社員の育児休業取得率は100%。職場復帰後は短時間勤務を推奨するなど、子育てをしなからでも働きやすい環境を整えて

いる。21年は男性社員で育児休業の取得実績もある。取得した男性社員の中には管理職もおり、男女問わず育児休業を取得できる風土が定着しはじめている。

また、産業カウンセラーの資格を持つメンタルヘルスマネージャー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ている。



「ユースエール認定企業」として、6年間継続して認定されている。若者の採用・育成に積極的に取り組み、若手社員も働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

(株)エイワ

垂井町・アルミ製品加工

従業員数 / 男性27名 女性9名 計36名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①サークル活動や「ありがとうカード」で社内のコミュニケーション促進
- ②社長自らが外国籍の社員の語学教師となり信頼関係を構築
- ③社員主体で行っている製品開発でグッドデザイン賞受賞

製造業

コミュニケーションの円滑化に注力

エイワでは、社員同士のコミュニケーションの促進のため、さまざまな取組みを行っている。社内サークルへの活動費補助（1サークルにつき月1万円）もその一つ。現在5人が参加する英会話サークルでは、活動費を講師への謝金に使い、週に一度オンラインで英会話を学ぶ。管理営業チームの高木淳子さんは園芸



園芸サークルには現在4人が参加。活動費を使って季節の草花の苗を買い、プランターで育てている。花は会社のトイレなどに飾ることも。

サークルに参加。「部署が違う同僚とも共通の趣味について話せて楽しい」と充実した表情を見せる。同僚へ感謝の気持ちを書く「ありがとうカード」は、専用のポストに投函すると給与明細と一緒に本人に直接届く仕組みとしている。

社員とその家族も大切に社風であり、新築や社員の子どもの入学などに合わせて祝い金を支給。その総額は年間10万円にも上る。

また、2018年から積極的に採用している技能実習生や外国人労働者に向けては、毎週月曜の定時に日本語勉強会を実施。講師を佐藤全良社長自ら務めることで、生活や仕事の悩みを聞く機会にもつながっている。

現場の社員が主体的に職場環境を変えていくための取組みとして、



社員自ら自社オリジナル製品開発に取り組み、グッドデザイン賞2022を受賞。

働くうえで気になる問題を指摘すると1000円、改善案を提示して実行すると5000円を支給。道具の定位置を決めて印をつけるなどの提案が月に15〜20件ほどあり、ほぼすべて改善に至っている。

さらに、下請け中心の会社経営を脱却するため独自の製品開発に取り組みプロジェクトを20年に立ち上げた。社内から募集したアイデアをもとに開発を進め、商品化を目指すことで、技術向上やモチベーションアップにつながっている。

MMCリョウテック(株)

神戸町・製造(建設工具等)

従業員数/男性276名 女性63名 計339名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①失効した有休を最大60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67%を実現

製造業



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

有休の取得と労働時間の削減を徹底

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60日分貯められる「ウエルネス休暇」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、20年の1人当たり平均有休取得日数は13.3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、20年度は組合員の平均総労働時間が1863時間となり、目標を達成している。

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



「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。

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、ウエ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。

(株)大垣村田製作所

大垣市・製造

従業員数 / 男性103名 女性17名 計120名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①家族見学会の開催など従業員のやりがい向上の施策の実施
- ②育児休業・介護休業などの法を上回る制度の充実
- ③出前授業を通じた次世代教育支援活動の推進



親子で力を合わせてオルゴール製作。将来大垣村田製作所で働きたいと言ってきて嬉しかったと話す。

村田製作所のグループ会社である大垣村田製作所は、年齢・役職に関係なく気軽に話し合える社風を強みとしており、従業員のやりがいと成長の実感、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組みんでいる。

取組みの1つとして、家族見学会を開催し、家族にどんな会社で働いているのか知ってもらう機会を設けた。グループ会社の部品を使ったオルゴール製作や村田製作所

すべての従業員がいきいきと働ける環境を

製造業

が開発したロボット「ムラタセイサイ君」のデモンストレーションを企画し、参加者からは「親子で楽しめる内容だった」「仕事を理解してもらえる機会になった」との声が寄せられた。

育児による短時間勤務は、2022年度から取得できる期限を延長し、子どもが小学校卒業まで取得可能とした。短時間勤務で働く事務課の伊東さんは「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」と話す。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、多様な働き方の実現をサポートする環境も整っている。加えて、日本社会全体の高齢化が急速に進んでいる中、24年4月から定年を65歳に変更することにした。

また、近隣小学校へ環境・エネルギー問題・SDGsに関する「出前



「セイサイ君はなぜ倒れないのか」から科学の面白さを子どもでもらう出前授業を開催している。

授業」を行い、次世代教育支援活動を推進している。担当者の田所さんは、「環境や科学に関心をもってもらおう一助になっていることは大変嬉しい」と話す。子どもたちだけでなく従業員のやりがい向上にもつながっており、「内容をアップデートして今後も継続していきたい」と意気込む。

これからもすべての従業員がいきいきと働くことができるよう職場環境の充実に邁進する。

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17名 女性76名 計93名 ※令和4年11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



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。

従業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アップ、悩みやメンタル状態まで丁寧に関心取った結果、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。

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。



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。

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、デイスーパーにガリなど、地元密着型の企業を目指している。

岐阜車体工業(株)

各務原市・自動車製造業

従業員数 / 男性2,191名 女性121名 計2,312名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①年次有給休暇は法を上回る3年間の繰越し可能でさらなる取得率向上に注力
- ②育児休業は3歳まで、介護休業は730日まで取得可能
- ③社員の健康に配慮した社員食堂を運営



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。

休みやすい環境で家庭を大切に

製造業

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、20年度は対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。

また21年度から年休の繰越は3年間可能とし、最大60日まで積立てできるようにし、より柔軟な休暇取得へとつながった。

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でも対応できる」と話す。20年度からは育児や介護との両立をより多くの社員が実現できるよう、テレワーク制度を導入。現在4人が継続的に利用している。

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、塗面の仕上がりや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。



現場で働く女性の採用にも積極的に取り組んでいる。

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構えだ。

岐阜殖産(株)

神戸町・製造

従業員数 / 男性152名 女性34名 計186名 ※令和4年11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カ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合わせて毎日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。「授乳もできたり、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、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職場復帰支援を行う。

休暇の取得促進では、上司も含めて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た。時間外労働削減では、終業時刻15分前に終礼を行うことで定時退社を促すとともに、「仕事を翌日に回せることは、翌日に」との声掛けにより、気兼ねなく退社できる環境づくりを実施。そのような取



フィルム検査課で働く今城明理さん。子どもが3カ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。

り組みを重ねる中で、2021年度には時間外労働の削減や休暇取得の推進等の取り組みにおいて、優れた実践例があると認められたことにより、ベストプラクティス企業として岐阜労働局長の訪問を受けた。

杉山社長は「人を重視するためには働き方改革、その第一歩は時間外労働の削減、また年休取得率向上のためにも休みやすい状況を作っていく」と話す。



岐阜労働局長に、時間外労働削減や年休取得の実践例を紹介する杉山社長(左)。

(株) コームラ

岐阜市・製造業(印刷)

従業員数 / 男性43名 女性28名 計71名 ※令和4年11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



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。

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。

社員のスキルと働きがい向上

製造業

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



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。

ッ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。

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66名 女性58名 計124名 ※令和4年11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



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。

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だ。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。

他にも、QC活動の一環として、



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。

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。

サンメッセ(株)

大垣市・製造業(印刷)

従業員数/男性615名 女性423名 計1,038名 ※令和4年11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

製造業

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、その活動の二環として、さまざまな部署の女性で構成されたサークル「Passo」を発



「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。

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。

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



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。

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。

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11名 女性4名 計15名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ① 時間外労働削減のため、1日のスケジュールを時間単位でホワイトボードに書いて見える化
- ② 年次有給休暇は時間単位で取得可能
- ③ 社員の意見を聴く場として、四半期に1度社長面談を実施



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。各職場に張っており、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おり、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

職場のルール明確化で効率アップ。

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、廃材を利用した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つ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、フォロー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、72歳となった今も



会社創立時から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、72歳となった今も技術顧問として活躍している。

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を得ることにより、家での生活も充実化させると言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。

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275名 女性92名 計367名 ※令和4年11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

製造業

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

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。

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加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。

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が集まってもらえたら」と語った。



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。



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。

(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18名 女性17名 計35名 ※令和4年11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



3人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。

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、雑談を通じてコミュニケーションの大切さを伝えてきた。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

雑談の積み重ねが好循環を創出

「Good human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。

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く」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。



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。

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。

(株)ソーワテクニカ

中津川市・製造業(送風機的设计・製造・販売)

従業員数/男性144名 女性51名 計195名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①業務災害総合保険の付帯内容の充実
- 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

製造業

社員と家族の健康を守る魅力的な福利厚生制度

ソーワテクニカでは、社員が安心して勤務できるように、直接雇用の社員だけでなく、出向・派遣社員も対象とし業務災害総合保険に加入。この保険は災害時の補償だけでなく、『災害・ケガにおける保険一時金支給、入院保険金』『日常生活・休暇中の業務外のケガに対する補償』『メンタルケアカウンセリング』『24時間電話健康相談』な

ど、様々な付帯サービスがあり、社員の心身の健康をサポートしている。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。

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

普段組立作業を担当している従業員がデザインしたイラストが会社案内等に利用されている。多様な能力を会社で活かしたい勤務している。



会社でインフルエンザの集団接種を行っている。

の社員に利用されている。会社でのインフルエンザ集団予防接種も行っており、病院へ行かなくても予防接種を受けることができる。

ソーワテクニカでは、今後も更なる制度の充実を図り、社員や家族の健康を守っていく。

ダイアトップ(株)

郡上市・製造業

従業員数 / 男性56名 女性24名 計80名 ※令和4年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①社員アンケートの結果から社内環境の大幅改善を決定
- ②研修や集団活動を通じてチームワークと行動力を養う
- ③地域貢献活動に精力的で職業体験などを実施

製造業



リーダーシップとチームワークを学ぶ研修「玉山塾」では会社の将来像についても話し合う。

社員の意見を反映できる環境を構築

チエーンソーのガイドバーなどの開発・製造が主業務のダイアトップは、数年前まで離職率が高かったことから、社員が気持ちよく働ける環境を整備。社員アンケートで社内設備の老朽化の指摘が多く、エアコンの導入や床、トイレの改修など18件の環境改善を行った。その他にも作業場にカフェスペース

を作り、休憩中に気軽に会話ができる場を設けた。そうした改善などにより、2019年に12・3%だった離職率が20年には3.1%まで減少。職場環境の改善で、Uターン就職や退職後に再就職するケースが出てきた。

人材育成にも注力し、リーダーシップとチームワークなどを学ぶ研修「玉山塾」を実施。製造部の各課で編成したチームに他部署からコーチ役を入れ、製品や社内環境などの改善案を考える「小集団活動」も導入しており、優良な取組みをしたチームは表彰される。

社員が積極的に改善を図ったことで、22年の売り上げは19年比で146%もアップ。賞与を3カ月から4カ月分に増額した。製造2課の池場岳斗さんは「自分で考えて意見を述べ、行動を起こせる会社」と話し、研修などの効果を「自



市が運営する「郡上おしごと体験」に参加するなど地元子どもたちの職業体験にも注力。

分の考えや仕事への取り組み方が広がった。自ら改善提案をしたことで成長もできた」と振り返る。

地域貢献活動にも精力的で、19年から地元の特別支援学校を対象にインターンシップを実施。23年度からインターンシップ参加者が入社することも決定した。その他にも、地域清掃活動や市が運営する「郡上お仕事体験」への参加、中学生の職業体験なども行っている。

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1,984名 女性187名 計2,171名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る制度で育児・介護との両立をサポート
- 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により十分な休息時間を確保

製造業

仕事と充実した私生活との両立を支援

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み風土を育むため、「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きた。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。

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開催。

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78名 女性49名 計127名 ※令和4年11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



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。

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み。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「アイキープ」は、各社員に業務改善提案ができる場

時間外労働の削減と多様な働き方を推進

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をを行う「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。

健康経営の取組みとしては、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。

職場環境の整備のために、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



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。

きる。また、特定の人には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。

(株)東洋

飛騨市・住宅用建材製造・販売

従業員数 / 男性29名 女性15名 計44名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①一人一人の生活パターンに合わせた勤務時間
- ②月一回の職場単位のミーティングで業務改善活動を実施
- ③育休後は希望に沿った職場で復帰が可能

製造業

環境にやさしい、人にやさしい会社づくり



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



仕事と家庭を両立しながら意欲的に働く女性社員。

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。

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。

(株)トキワ

中津川市・化粧品製造

従業員数/男性189名 女性388名 計577名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①DEI(Diversity, Equity & Inclusion)プロジェクトの立上げ
- 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

製造業



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のが困難であるため、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には、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。自由に意見を交わらせる雰囲気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



全社員を対象に、個人面談を定期的に実施。

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。

また、2022年7月には「会社のために働く」から「自分のために働く」ことができる会社を目指しDEIプロジェクトを立ち上げ、社員一人ひとりが喜びを感じ、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

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272名 女性41名 計313名 ※令和4年11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



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。

安全に働くための対策を実践

製造業

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。

子どもを育てながら働きやすい環境も充実しており、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



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。

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。

(有)長井紙工

関市・ダンボールの加工・組立

従業員数 / 男性5名 女性6名 計11名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①紹介による採用の重視で雇用のミスマッチを防止
- ②仕事中の私語の容認で、良好な関係を構築
- ③社員の心身の健康を優先し、受注量増加時は生産調整を実施



受注量が一定以上になったときは生産を外部に委託する「生産調整」をするなど、社員に負荷がかかりすぎない体制を構築。

社員ファーストが離職者0に直結

長井紙工では、新たに社員を採用する際は、社員からの紹介で雇うことが大半であることから、「社風が合わない」「イメージと違った」などの理由での退職をあらかじめ防ぐことができ、過去10年間の離職率は0%となっている。長井浩司社長は、よく知った間柄同士が働けることを強みと捉え、社員の仕事中の私語をはつきりと容認。

年次有給休暇についても社員みんなで勤務表を見て、話し合っただめていことから取得しやすく、取得率は業界平均を大きく上回る82.5%となっている。パートの藤井春菜さんは「私語が認められていることで円滑なコミュニケーションにつながっていると感じる。仕事中の疑問も普段の会話の延長で話せ、業務の改善提案にも自然とつながられている」とメリットを話す。また、社員一人ひとりに寄り添うことを大切にしている。パートで入社した女性がひとり親になった際には、すぐに正社員登用をしてサポート。子どもの都合による遅刻や途中帰宅も認めるなど、子育てと両立させながら責任を持って働ける環境を整えた結果、2021年度からは管理職としてパート社員をまとめる役割を担うまでになった。



私語をしながら働くことが認められており、社員同士、子どもの話などをしながら楽しく作業をしている。

所定外労働の削減のために、受注量が一定以上になると、生産を外部に委託する生産調整を実施。長井社長は「残業が続くと体力的、精神的に疲労が溜まり、生産性の低下や大事故につながりかねない。幸い、大きな設備があり人員豊富な企業の協力を得ることができる。コストはかかるが全ては社員ファーストを貫くため、これからも長く心豊かに働ける環境を整えていきたい」と話している。

浪速製菓(株)

本巣市・菓子製造業

従業員数/男性10名 女性12名 計22名 ※令和4年11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

製造業

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。

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。それまで、従業員によって有休取得率に差があったが、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。

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

男性でも育児休業を取得する者や、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。

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。

鍋屋バイテック(株)

関市・製造(一般機械器具)

従業員数/男性277名 女性157名 計434名 ※令和4年11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、従業員の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

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、統括部の大野見伊子部長代理は「日常的にいろいろ相談できる風通しの良さが社内

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、育児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「家族を大切にし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。

従業員を大切にする仕組みづくりに力を入れる。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。



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。



本社、敷地内にあるフィットネスジム。

日本トムソン(株) 岐阜製作所

美濃市・機械部品

従業員数 / 男性683名 女性294名 計977名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ① 格安で利用可能な寮や社員食堂を整備
- ② 充実の教育・研修制度や作業手順書の用意で、不安なく働ける体制を構築
- ③ 女性が働きやすい職場づくりに注力

製造業

業務・生活の両面で手厚く社員をサポート

日本トムソン岐阜製作所は、社員が継続して働けるよう、業務、生活の両面で多彩な取組みを行っている。岐阜製作所の近くに独身寮を設け、寮費は周辺の家賃相場の1/10程度で、初期費用や光熱費等の自己負担も0円。食事の提供もあり、3食合わせてもワンコイン程度で食べることができる。転勤に伴い転居した場合も、家賃の大半

を会社が補助しているため、少ない自己負担で生活を継続できる。社員食堂は県内の4事業所全てにあり、うち3カ所には管理栄養士が在籍。栄養バランスを考えた食事を提供し、毎日多くの社員が利用している。

業務に関しては、充実した教育・研修制度や各職場で作業手順書を用意することで、入社間もない時期でも不安なく業務に従事できる体制を構築。3年目、7年目にはフォローアップ研修があり、管理職を目指すためのマネジメント手法などを学ぶことができる。

これらの手厚い取組みから、キャリアアップ以外で離職する社員はほぼおらず、2020年は離職者0を達成。新卒採用者の定着率も高く、岐阜製作所で採用した正社員の過去3年間の離職者はいない。

女性がいきいきと働くための職



2018年度に「関市女性が働きやすい職場」認定を取得したことにより、女性からの関心が高まり、21年度の新入社員は半分を女性が占めるまでになった。

場環境整備にも注力しており、18年度には「関市女性が働きやすい職場」認定を取得。企業説明会等で広くPRしたところ、21年の新入社員は半分を女性が占めた。また、妊娠後も安全に働けるようマタニティ作業服を導入。妊娠中の社員からも「ウエストの前面にニット素材が使用されていて着心地が良い。快適に作業ができて助かっている」などの声が上がっている。

(株)日本キャンパック 岐阜工場

岐阜市・清涼飲料水製造

従業員数 / 男性134名 女性15名 計149名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①新入社員にも初日から年次有給休暇を付与
- ②男性社員の育児休業取得を促す環境を整備し、取得率が向上
- ③社員の健康に配慮した支援が充実



育児を取得して「夫婦で育児ができた」と話す資材課の赤石貴則さん。

社員の休暇取得と健康管理に注力

日本キャンパック岐阜工場では、失効した年次有給休暇を90日まで積み立てられ、病気などで1週間以上の休みを必要とする場合に、積立年休として利用できる。また、新入社員にも入社初日から11日の年次有給休暇が付与され、新しい環境での体調管理に配慮している。

男性社員の育児休業取得にも力を入れており、2017年から2週間以内の育児取得者に対して、5日まで給与を支給する制度に改定。20年からは、全社員を対象に男

性の育児に関する研修をしており、休憩室に育児関連本や父子手帳などを置くことで、育児への理解を深めている。その結果、徐々に育児を取得する男性社員が増えていき、育児を取得した資材課の赤石貴則さんは「初めての育児を夫婦で一緒にすることができた」と話す。

飲料受託製造の特性上、工場内への私物持込みを厳しく制限しているが、夏場の工場は高温となるため、熱中症対策として、社内持ち運び用の水筒とスポーツドリンクや水を用意し、水分補給に支障がないようにしているほか、塩分補給タブレットや電動ファン付きベストを支給。さらに、社員への思いの思いも込めて11年から夏場の食堂で1日に1個アイスを無料で提供している。

休憩中に社員同士の会話が弾むようになり、当初は7〜8月のみだったが、社員の要望で提供期間



休憩室に育児関連本などを置き育児への理解を促す。

を6〜9月に延長した。

冬場は作業服の上から着る防寒着や、事務作業で使える電気ブラケットを提供。社員が気持ちよく仕事ができる環境が整う。メンタルケアにも配慮し、専門医による月1回の健康相談日を設けて、心身ともに健康で働けるように手厚く支援している。

(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19名 女性30名 計49名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る年次有給休暇の付与
- ②子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ③社員のライフスタイルに合わせた勤務形態の導入

製造業

ライフスタイルを尊重した柔軟な勤務形態

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

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している。

2015年からはノー残業デーに加え、仕事の優先順位と業務の負荷の均一化を図る取組みの徹底により、全員が早い時間に退社できるようになり、休日出勤もなくなつた。今では遅くとも18時の退社が定着している。

18年9月より完全週休二日制、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、趣味やボランティア活動など社員一人ひとりの個人の時間の充実をサポート。

「社員から『子どもとお風呂に入れるようになった』『オン・オフの切り替えがしつかりでき仕事への意欲が増した』という声を聞いたのが何より嬉しい」と語るのは、高井順子



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。

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」としている。

短時間正社員制度のほかにも、介護においてもフレキシブルな勤務形態の導入を行い、公私ともに充実した生活支援のサポートに取り組んでいる。



毎年9月に「経営計画発表会」を実施し、1年間の方針発表と永年勤続者の表彰を行っている。

早川工業(株)

関市・金属のプレス加工・金型設計製作
従業員数 / 男性17名 女性6名 計23名 ※令和4年11月現在

エクセレント POINT

- ①ダイバーシティ経営に注力し、多様な人材が活躍できる職場
- ②社員のやりたいことを実現できる環境
- ③男性の育児休業取得への理解があり、当たり前取得可能

製造業



LGBTの受け入れ体制が整備されているとして、LGBTフレンドリー企業に認定。

多様な人材が活躍できる職場

早川工業では、多様な人材の活用を図るダイバーシティ経営に力を入れている。障がい者も働きやすい環境を整えるため、ジョブコーチの配置や保護者との面談を実施。性的少数者（LGBT）の受入れ環境も整備し、全社員への研修の実施や、同性婚を異性同士の結婚と同等に認めるなど、就業規則も改定。2017年には、LGBT理解のための研修などを行う団体からLGBTフレンドリー企業に認定された。

また、20年からは多様な人材の

活用のためITなど他業界からの兼業人材や、大学生の長期インターンをリモートで雇用している。兼業人材との新規事業として、工場の一角で廃材を使ったものづくりのワークショップを体験できる「ハレのシヤコウ場」を立ち上げ、若い女性を中心に新たな客層を開拓。また、インターン生は営業や売上分析などを担っている。

こうした取組みに対し、初めは戸惑いの声もあったが、共に働く中で社員の意識が多様性に対し前向きなものに変化し、今では互いにとって良い刺激となっている。

社員がやりたいことに挑戦できる環境も充実しており、若手社員が就業時間外に廃材を用いてアクセサリーなどを作り販売する部活動「ザオ・ファクトリー」を発足。同部はクラウドファンディングで資金を募り、製品の開発を行った。事業



新規事業として立ち上げた廃材を使ったワークショップは若い女性を中心に人気が出ている。

と離れた自発的な活動が、仕事のモチベーションにもなっている。

男性の育児休業取得にも力を入れ、管理職への研修や社内報などで理解を深めている。10日間の育児取得した製造部の川村昌孝さんは「家事などで妻のサポートができた」と話す。また、男女問わず家庭の事情や体調などにより定時で働くことが難しい場合は、勤務時間や日数を選択することができる。

(株)飛騨ダイカスト

飛騨市・金属部品製造業

従業員数 / 男性36名 女性24名 計60名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ① 時間外労働削減のため、DXの推進やタブレットを導入
- ② 社員の思いや悩みを聞く個人面談の実施
- ③ パートから正社員へ登用

製造業

システム化とデジタル化で業務効率を向上

高度なアルミニウム铸造技術で、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



女性社員とコミュニケーションを図る渡邊正憲社長(右)。

づくりに努めている。

会社が子育て支援を手厚くしたことにより、渡邊正憲社長は「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まった。

渡邊社長は「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。

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112名 女性81名 計193名 ※令和4年11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



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、来客者も社の取組みが一目で分かる。

フジ精密では、時代の流れに合わせ、作業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

社員の安心・余裕はコミュニケーションで

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、評価に對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



お世話役制度で新入社員に相談できる人をつくる。

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。場所にとらわれないこと、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、安心できる人間関係により、家庭でも笑顔で過ごせる余裕づくりを促している。



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。

(株)水生活製作所

山形市・製造

従業員数 / 男性88名 女性69名 計157名 ※令和4年11月現在

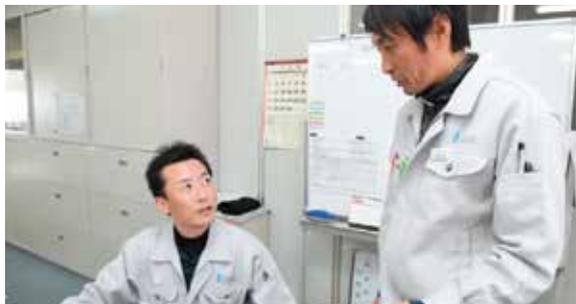
**エクセレント
POINT**

- ①ノー残業デーの実施
- 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

製造業

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時までとされていたが、12時までに変更。顧客の理解もあ



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。

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。

また、毎週水曜日をノー残業デーとするほか、残業は原則、事前申請で部長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。健康経営優良法人の認定も受けており、メンタルヘルスの外部相談窓口の設置、マスクの配布、無償でのインフルエンザ予防接種、協定届以



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。

内の残業管理などを行っている。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。

(株)ミットヨ 中津川工場

中津川市・精密測定機器

従業員数 / 男性118名 女性41名 計159名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社員の健康増進のための多彩な企画を展開
- ②社員の発案を形にする「中津川ドリームプロジェクト」
- ③「BUKATSU」を通じ、部署を超えてコミュニケーションを活性化

健康推進と社員の発案を重視

ミットヨ中津川工場では社員の健康増進のため、2021年4月

6月の3カ月間、社員を20チームに分けて歩数を競い合う企画を実施。1日に2万3000歩も歩く社員がいたり、「目標ができた」との声が上がるなど、運動に対して前向きな反応が見受けられた。健康意識向上のための企画であるが、職場や年齢に関係なくチームを分けたことで、普段は接点のない



社内施設「夢恵庵」で行われるヨガ教室は毎回参加者がいるほど好評。

い社員同士の交流も生まれた。

また、ノー残業デーの終業後の有効利用として、参加可能な社員が雇用形態に関係なく、社内で開催されるヨガ教室やエクササイズ教室で体を動かす。ヨガ教室は外部講師を招いて1カ月に2回ほど行っており、毎回参加する社員がいるほど好評。社員の健康を促進するための今後の取組みとして、工場敷地の外周にランニングロードを新設する予定だ。

20年からは、社内で行いたいことや改善したいことがある社員同士が集まって意見を交わし、会社企画を提案する「中津川ドリームプロジェクト」を開始。これまでに5件の提案があり、休憩室の床や机などを変更して明るい雰囲気にしたリ、電子マネーに対応した自動販売機の導入、社内での菓子販売などを実現した。購買課の鈴木



部署の垣根を超えて社員が集まり、会社に企画を提案する「中津川ドリームプロジェクト」。

勝巳さんは「自分たちの想いを聞いてもらえる環境がある」と実感している。

また、「BUKATSU」規程を設け、有志で結成したマラソン部、野球部など5つの部活に対して会社が活動費を補助しており、約50人が部活に所属。中でも軽音部は中津川工場のファミリーフェスタでライブを行うなど精力的に活動している。

美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造

従業員数 / 男性604人 女性193名 計797名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①育児短時間勤務制度を小学校就学前まで利用拡大
- ②フレックスタイム制度によりライフスタイルに合った働き方を実現
- ③産後パパ育休の休業期間は100%給与を支給



男女共に多くの社員がフレックスタイムを活用している。業務の繁閑と個人のライフスタイルに合わせて勤務時間を調整することで、家庭と仕事の両立を図ることができる。

家庭と仕事の両立のための多彩な制度が充実

製造業

美濃工業には、従業員の家庭と仕事の両立支援のための様々な制度があり、より働きやすい環境とするための見直しも常に行っている。もともとあった年休制度のほか、未消化分の年休を毎年5日積み立

て、傷病・看護・介護の際に利用できる積立年休制度を導入するとともに半日有給の取得回数制限を撤廃、近年では在宅勤務制度、フレックス勤務などを社員の声を聞きながら導入してきた。

また、子育て支援として育児短時間勤務制度を小学校就学前まで拡大しており、育児休業から復帰した女性の多くが利用。子どもの登園やお迎えを安心して行うことが出来ると喜ばれている。

男性の子育て参加を後押しするための制度としては、配偶者出産休暇などがあつたが、育児・介護休業法の改正で2022年10月から施行された「産後パパ育休（出生時育児休業）」について、生後8週以内最長4週間の休業期間の給与を100%支給する有給の制度として独自に導入。導入後すぐに製



2022年完成の新本社工場は、安全・環境に配慮し、社員の働きやすさを追求した工夫を随所に施している。

造現場の男性社員が4週間の育休を取得した。今後も男性の育休取得率の上昇が期待できるが、これには職場のバックアップと業務の効率化が必要不可欠であり、誰もが育休をとりやすい職場づくりを今後進めていく。

明宝特産物加工(株)

郡上市・食品製造

従業員数 / 男性52名 女性27名 計79名 ※令和4年11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



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。

明宝特産物加工では、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。

アイデアを出しやすい環境で働きがいをも高める

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を設立。キャリアや知識は問わず、やる気があれば加入できる。トッパ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」や冷蔵ウィンナーの開発につながると、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。

地域貢献にも力を入れている。従業員の約28%がIUT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15000人の明宝地域にとって約80人の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、地域の魅力そのものが会社に入材をもたらしている。地域の活性化に貢献し、住民の暮らしを守る企業として、今後も地域密着の経営に尽力していくことを主眼に置いている。

(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120名 女性138名 計258名 ※令和4年11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

製造業

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



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。

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、手に取っても読んで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。

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。

「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。今ま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、不具合が起った際の対応力の養成に結び付けている。

(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62名 女性29名 計91名 ※令和4年11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



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。

メルコエアテックでは、勤続年数7年以上の社員には年休を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(無期転換社員を含む)が対象で、年休の失効分を最大20日間積み立てられ、家族の看護や介護、子どもの学校行事などに使用できる。ヘルスケア休暇は

有給休暇の取得を促す環境を整備

契約社員(有期)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日以上以上の休暇を取得する際に使用することが可能だ。

社員の私生活の充実にも力を入れている。正社員(無期転換社員を含む)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人の子どもの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



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。

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。

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。

森松工業(株)

本巣市・製造業(建設設備製品)

従業員数/男性683名 女性101名 計784名 ※令和4年11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男性社員の育児休業、短時間勤務の推進



継続就労やキャリアアップを目的とした「女性社員研修会」を実施。

業務の効率化と女性の活躍を推進

製造業

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、各部署の責任者と人事総務課が主体となつて課題を話し合い、企画を立案。ノー残業デーの実施や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。総務部の赤堀博和さんは「社員から労働環境を改善する声が上がることがようになった」と実感している。

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、全拠点の社員や育児中の社員も参加できる体制を構築した。6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



役員会で、プロジェクトメンバーの女性社員が施策の提案やプロジェクトの活動を報告。

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すしていく。

(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13名 女性3名 計16名 ※令和4年11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地域貢献活動に積極的に参加



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。

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。

また、複数担当制による業務共有化により、他の従業員による業務代行が可能な業務管理体制を確立。年次有給休暇が取りやすくなり、取得率は18年の52%から64.5%に上昇した。

地域貢献活動にも精力的で従業員4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。県内の農林高校生を対象とした林業と製材業を一体的に体験できる視察会では、参加者へのレクチャーやワークのサポートを行った。



県内高校生を対象とした「体験型視察会」。選木や製材の木取り、販売価格の検討など、様々なプログラムを体験できる場となっている。

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5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。

(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28名 合計52名 ※令和4年11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



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ます。

家庭生活への理解を深め、女性の活躍を後押し

製造業

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、配偶者の誕生日の前月に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。

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、新卒で入社した従業員の離職率は極めて低い。

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、19年以降5人がパー



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った大抽選会を実施。

トから正社員へ登用された。21年9月に正社員になった澤田美帆さんは「職場が休暇を取得しやすい環境のため、学校行事にも参加できている。仕事面でもやりがいを強く感じるようになり、仕事と家庭の両立ができています」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。

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487名 女性122名 計609名 ※令和4年11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

製造業



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

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。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馴染むことができる」と好評だ。

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、子どもと一緒に出勤できる。また、主人も同じ会社に勤務しているの、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。



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的預かりも可能(定員10名)。

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、これまで15名以上を正社員へ登用し、現場を熟知した女性社員の増加を図っている。

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1,088名 女性167名 計1,255名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①コアタイムのないフレックスタイム制や断続勤務の導入
- ②「1on1ミーティング」によるコミュニケーションの強化
- ③柔軟度を高めた育児休職制度の整備



「1on1ミーティング」では、「短時間・高頻度」による対面型面談をベースとし、定期的・継続的に実施。コミュニケーションの充実だけでなく、従業員の成長にもつながる。

「メリハリのある勤務ができる」「コアタイムの廃止により通院がしやすくなった」との声があり、自らのライフスタイルに合わせ、これらの制度を積極的に活用している。働き方の柔軟性が増すと、顔を合わせて働く機会が少なくなることから、コミュニケーションの機会の確保と充実を目的に「1on1ミーティング（1対1で行う対話）」を導入し、業務の相談や雑談など気軽に話せる機会を作り、コミュニケーション不足の解消にも努めている。

また、2022年10月の育児・介護休業法の改正を契機に、育児休職制度を充実させ、仕事と育児の両立による更なるライフ・ワーク・バランスの実現と、男性育児休職の取得促進を図っている。

今後も従業員が柔軟な働き方を選択できる環境構築に努め、全ての人が能力を最大限発揮できる「働きがい」のある職場づくりを積極的に進めていく構えだ。



「フレックスタイム制度」では、「在宅勤務」と「断続勤務」の併用により、今まで以上に仕事と家事が両立しやすい環境となっている。

「フレックスタイム制度では「コアタイムを廃止」し、「断続勤務」や「出社・出張と在宅勤務の併用」を可能とすることで、労働時間の選択の自由度を高めている。また、テレワークができる就業場所の範囲拡大による移動・通勤時間の削減、時間の有効活用についても取り組みを進め、従業員からは「業務に合わせた勤務時間設定ができる」「メリハリのある勤務ができる」「コアタイムの廃止により通院がしやすくなった」との声があり、自らのライフスタイルに合わせ、これらの制度を積極的に活用している。

ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた取組みを強化

電気業

(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3名 女性11名 計14名 ※令和4年11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日の育児目的休暇の導入



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

ITを駆使した働き方改革を実現

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み。その結果、2018年5月から22年11月現在で、55カ月連続で時間外労働時間ゼロを継続している。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るなど、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坂井さんは「子どもの体調不良時な



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。

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。

(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349名 女性123名 計472名 ※令和4年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ① 出産での退職は過去15年間なし
- ② テレワークや時短勤務など働き方は自由に選択可能
- ③ 法を上回る女性の育児休業取得期間と多数の男性の育児休業実績



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。

在宅・時短勤務により女性の継続就労を支援

情報通信業

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、新入社員の内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。



「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。

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。

(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25名 女性19名 計44名 ※令和4年11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

技術力向上とワーク・ライフ・バランスの両立

ソフィア総合研究所では、設立以来「社員を性別に関係なく、能力や技能で公平に評価する」という考えのもと業務を行っている。子育てや介護等で時間的な制約がある社員のために柔軟な勤務形態を整えており、出産後も職場復帰して働く女性社員が多く、現在従業員の約4割が女性である。

仕事はプロジェクトごとにチーム



従業員の男女比は6:4。日々のコミュニケーションを大切に業務に取り組む。

を編成して取り組むスタイル。保育園に通う子どもを育てながらシステムの設計・プログラミングを行う和田侑子さんは「育児休業から復帰後も、これまでに習得したプログラミングスキルや、課題を乗り越えてきた経験が活かされている」と話す。リーダーの青木良晃さんは和田さんのことを「自分では思いつかなかった考えに助けられることが多く、頼りになる」と話し、互いに良い刺激を受けている。

「誰もが休みやすい環境をつくるのが、働きやすさにつながる」と話すのは村瀬尚子社長。お互いを思いやり、意見の言いやすい風通しの良い社風が構築されており、有給休暇を取得する際も、自分が取得したい時に申し出て取得できていると感じる社員が多い。

また、メンター制度とキャリアアップサルトアントとの面談制度が導入



新入社員は毎月メンター面談を実施。リラックスした雰囲気で行われる。

されており、社員は定期的に制度を活用している。プログラマーとして働く入社3年目の河村直哉さんは、「先輩社員と共に自分の仕事を振り返り、今後の目標を考える時間は学びが多くありがたい。資格取得のモチベーションも上がる」と話す。今後も社員のニーズに合わせた様々な制度を活用し、社員の技術力向上とワーク・ライフ・バランスの両立を支援していく。

タック(株)

大垣市・情報通信業

従業員数 / 男性289名 女性74名 計363名 ※令和4年11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男性社員の育児休業取得を促し、これまでに延べ10名が取得
- ③多様な働き方の実現のため在宅勤務制度を導入



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。

育休取得も復帰も円滑に

情報通信業

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。

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、社内報で育休の様子も紹介し、これまでに最長2か月間で延べ10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、通勤時間、移動時間の有効活用と共働きの社員の増加による子育てや介護との両立を支援するため、ライフスタイルに合わせた多様な働き方の実現に向け、21年7月から在宅勤務制度を導入した。今後も多様な働き方に対応できるように社員の声を聞きながら積極的に取り組む構えた。

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。



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)テクノア

岐阜市・ソフトウェア開発

従業員数 / 男性201名 女性142名 計343名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①研修や資格取得に対する奨励金など人材育成に注力
- ②社員が職場環境やルールの改善を提案できる制度を運用
- ③コミュニケーション機会創出のために社員交流委員会「どんぐり会」を発足



「KAIKA Awards」のプロジェクトチームに立候補して参加したTECHS事業部の辻田崇課長。

社員の働きがいとを育む職場づくり

テクノアでは、社員のキャリア蓄積が他社との差別化につながることを考え、人材育成に注力。経営理念などを学ぶ「方舟研修」を年50回以上実施するほか、資格取得者への奨励金や、ビジネス書籍を揃えた「テクノア文庫」を設けるなど、社員が成長を実感できる環境づく

りに取り組む。

また、2011年から社員が自由に意見を出せる改善提案制度をスタート。同制度の提案により、20年に一般社団法人日本能率協会主催の「KAIKA Awards」へエントリーし、これまで培ってきた人材育成の取組みが「特選紹介事例」に選出されたことで、自社の魅力を再認識することができた。

21年には、在宅勤務の増加で社員同士のつながりを感じる機会が減少していることを受け、社内交流委員会「どんぐり会」を発足。ゲームやスポーツ観戦など多彩な企画でコミュニケーションの場を設けている。メンバーでブランドینگ戦略室広報・企画担当の篠田光貴さんは「関わりの少ない部署の社員や新入社員などと交流を深める機会になっている」と話す。

さらに地域とのつながりを深め



TECHS事業部ソリューションサービス部の間野佐知子部長代理は、中小企業診断士の資格取得で月5万円の資格手当を受給。

るため、1990年からテクノアと岐阜の中小企業数社が集まり、地域住民に向けた観劇やコンサートを開催する「れんげ草くらぶ」を設立。社員が企画・運営を行い、30年にわたり毎年1〜2回の市民招待公演を開催し、社員の地域貢献への意識向上につながっている。

(株)電算システム

岐阜市・総合ITサービス

従業員数 / 男性508名 女性189名 計697名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社員や家族が親睦を深められる交流の場を創出
- ②育児支援金を支給するなど社員の子育てを支援
- ③有休取得向上や労働時間削減の取組みに注力



育児支援金を受給した第一決済サービス事業部の田中竜太郎係長は、「里帰り出産など何かと支出が多い時に支給されるのはありがたかった」と話す。

加えて、年次有給休暇は3年間、最大60日まで保有でき、病気や育児、介護などで長期休暇の取得も可能で安心して働ける環境を整えている。

労働時間も各部署が削減に向けた対策を検討し、月1度のコンプライアンス委員会で共有するほか、処理の自動化にRPAを活用するなど

の取組みを行い、5年前と比較し1人あたりの年間時間外労働を49・5時間削減できた。この取組みの結果、20年に厚労省のベストプラクティス企業にも選ばれている。高橋讓太代表取締役社長執行役員は「今後社員1人ひとりが充実した人生を送れるよう、環境を整えたい」としている。

電算システムでは、風通しのよい職場風土を構築するため、岐阜まつりをはじめ、社員が年齢や部署を超えて交流できる場を積極的に設けている。年間4回ほど行う親睦行事を企画運営する「計和会」では、家族も参加できるボウリング大会などを行い、会社が会費の3分の1を負担。同会の役員を務めたカスタマーサービス事業部の平野鉄丸さんは「社員の人間関係を築けるのももちろん、家族が参加で

きる場では家庭環境の相互理解も進み、アットホームな風土づくりにつながっている」とその意義を語る。

2020年からは、育児における生活面の負担軽減に向けて、扶養に入れる子どもが生まれた社員へ60万円の育児支援金を支給。育児参加への意識向上にもつながり、男性の育児休業や育児短時間勤務の取得推進を支援している。



社員が集い神輿を担ぐ4月の岐阜まつりは大切な交流の場になっている。

家庭との両立へ環境と風土を構築

(株)リーピー

岐阜市・Webサイト制作、運用支援

従業員数 / 男性18名 女性26名 計44名 ※令和4年11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



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。

自分の人生を自分でデザインできる働き方を

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。効率化を目指す、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



第9期生入社式の様子。社内イベントリモートで参加できる。

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組みを実施している。

生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業

従業員数 / 男性448名 女性776名 計1,224名 ※令和4年11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



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。

無理のない働き方で活躍を

卸売業、小売業

コープぎふは、人事部と事業部が一体となって年休の取得率向上、残業時間の削減に力を入れ、育児や家庭の時間を大切にできる職場の雰囲気づくりに取り組むほか、職場単位でのハラスメント防止学習やオンライン英会話を進めている。

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歳前までは取得可能とし、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の河隅里紗さんは「定時退社ができるし、子どものことでも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、2018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。

(株)五月商店

各務原市・福祉用具の貸与

従業員数 / 男性20名 女性19名 計39名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ① デジタル機器を活用し、時間外労働をなくす仕組みを構築
- ② 複数担当制の導入による年休取得促進
- ③ 男女とも育児休業取得100%を継続

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



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。

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と、事務部門も業務の滞りが解消でき、大幅な業務改善につながっている。

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、意識が変化した。自主的に作業の効率化を推進



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。

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み社員には、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。

(株)将矢

岐阜市・卸売、小売業(衣類等)

従業員数/男性4名 女性19名 計23名 ※令和4年11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



「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。

一人ひとりに合った働き方を提案

卸売業、小売業

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、出勤時間を3時間早め、医療機関の



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。

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。

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101名 女性42名 計143名 ※令和4年11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



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。

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。そのため、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

連携強化で、皆が働きやすい環境に

員である浦幸奈さんは「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。

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広がりが、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



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。

「トできた」と話す。従業員は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。

たんぽぽ薬局(株)

岐阜市・調剤薬局

従業員数 / 男性207名 女性1,173名 計1,380名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①休業者は業務関連資料等をPCやスマホで閲覧可能
- 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



薬剤師として働く多田麻奈美さんは、1人目の育児後は時短で、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べて、ゆとりを持って働ける」と話す。

キャリア継続のために

卸売業、小売業

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

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。

育休中に業務資料やお知らせはWEBで閲覧可能で、社内報は毎月送付し、希望者にはインターネット研修も実施している。また、育児復帰時には、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。そのため、女性従業員の途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、2012年に再雇用制度を導入した。

育児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。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



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。育児復帰後の不安払拭や離職防止にも寄与している。

施し、22年10月までで468件の利用があった。

今後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。

中部事務機(株)

岐阜市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性105名 女性41名 合計146名 ※令和4年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①社員とその家族にプレゼントを贈り満足度向上に寄与
- ②オフィス外でも快適に働ける体制を整えテレワークを推進
- ③あいさつや感謝を伝え合う運動を展開し良好な社内環境を構築



社員と社員の配偶者には誕生日プレゼント、小学校卒業までの社員の子どもには新年にお年玉が贈られ、社員の満足度向上に寄与している。

2019年に建て替えた新社屋では、固定席を設けないフリーアドレス制を導入。机に備え付けていたワゴンを撤廃し、書類等はパソコン

中部事務機は、創業者の「社員とその家族を大切にしたい」という思いから、社員と社員の配偶者の誕生日にそれぞれ1万円相当のプレゼントを贈っている。社員の配偶者へのプレゼントは誕生日カードを添えて本人宛で自宅に郵送。また正月には、小学校卒業までの社員の子どもにお年玉を渡している。これらの取り組みは40年以上継続しており、社員の家族からも好評である。

会社↓家族へ 社員↓同僚へ 感謝を形に

で管理することでペーパーレス化を進めた。22年5月には、インターネット上に作られた仮想空間のオフィスをオープン。テレワークをしても、自分の分身「アバター」を介して同僚に気軽に話しかけることができるなど、オフィスにいるのと近い感覚で働くことができるようになった。翌月にはこれらを活用する強化週間を設け、1週間で全社員が1.5日以上のテレワークにチャレンジ。これを機にテレワークがさらに定着し、それぞれが都合に合わせてフレキシブルに働けるようになった。

また社員同士の交流を促して社内環境を良くする運動を展開。「Project C」と名付けたあいさつ運動では、社員の顔写真を入れたパネルを社内に掲示し、積極的なあいさつを促す。感謝を伝え合うことを目的とした「Project B」では、毎月1週目に各フロアにお菓



フリーアドレス制の導入やあいさつ運動によって、部署の垣根を越えたコミュニケーションが生まれている。

子を用意し、社員は感謝したい相手にありがとこの言葉とお菓子を渡す。広報ブランディング室で働く小島菜々恵さんは「直接感謝を伝えられると、自分が役に立っていると感じられてうれしい」と話している。

中部薬品(株)

多治見市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性1,725名 女性6,530名 計8,255名 ※令和4年12月現在

エクセレント
POINT

- ①専任スタッフを置いて障がい者雇用を促進
- ②社員が認知症サポーターとなり認知症カフェを開催
- ③若手社員と管理職の座談会を通して働く不安を解消



入社前の実習で可能な業務を整理。店舗スタッフにも適切な対応をしっかりと伝え、双方の不安を払拭してから働き始めることで、定着につながっている。

多様な人材が働く地域の健康ステーション

卸売業、小売業

ドラッグストア、調剤薬局「Vドラッグ」を展開する中部薬品では、障がい者雇用に力を入れている。職場適応援助者(シヨブコーチ)養成研修を受けた社員を2020年に専任スタッフに配置。以降特別支援学校などから125人の実習を受け入れ、うち75人が入社した。専任スタッフは個々の特性に合わせた適切な対応を店舗スタッフに伝えるなどサポート。入社後も障害者就業・生活支援センターの職員と協

働いて定期的店舗を訪問し、本人やその家族、店長らの意見を聞いて改善に努めている。現在495店舗中120店舗で、計132人が活躍。これらが評価され、21年には「働きたい応援団ぎふ」のサポーター企業の中から優良企業として県教育委員会より表彰を受けた。

地域貢献にも積極的で、住民と接することの多い調剤薬局の薬剤師や事務スタッフに向けて「認知症サポーター養成講座」を開催。約300人が受講を終え、専門知識を基に認知症の方への見守りや声掛けを実践している。調剤薬局のロビー等では「くすりんカフェ」を開き、

認知症者やその家族が集い、不安や悩みを共有する場所になっている。他にも健康に関するセミナーや健康測定会を開くなど、地域住民の健康と豊かな生活を支える役割を担っている。



調剤薬局の窓口立つ薬剤師が認知症サポーターとなり、地域の当事者らが抱える不安や悩みに応える。

社員が生き生きと働く取組みとしては、本部の管理職が各エリアを巡回して若手社員との座談会を定期的に実施している。若手社員の仕事の不安を軽減するとともに、管理職の新たな気づきの場にもなっている。また、育児休業や育児短時間勤務制度も法を上回る体制を整えたことで、店長・薬局長職以上の約3割を女性が占めるようになるなど、女性がリーダーとして働ける土壌が整っている。

(株)ディマンシエ

岐阜市・インテリア用品販売施工

従業員数 / 男性11名 女性39名 計50名 ※令和4年11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



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「ディマンシエスタイル」。

柔軟な働き方で活躍を後押し

ディマンシエでは、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「ディマンシエスタイル(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。



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、育児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)。

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%以上を実現している。

ヒロタ(株)

岐阜市・卸売業・小売業(繊維製品)

従業員数/男性105名 女性357名 計462名 ※令和4年11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



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)。

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。

卸売業、小売業

リフレッシュのための長期休暇の取得推奨

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。

ほかにも社員満足度調査の結果



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。

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。

(株)ファミリー

可児市・自動車販売

従業員数 / 男性119名 女性87名 計206名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①アプリ活用で社員の意見や情報を共有
- ②育休中も現場の状況を把握でき、復帰しやすい環境
- ③地域の子育て支援など、さまざまな地域貢献活動を実施

お互いを尊重し感謝できる職場環境

ファミリーでは、社員の提案により、複数の方法で発信していた各社員からの情報を一つのコミュニケーションアプリで発信できるように改善。日報の提出と「ありがとう」メッセージをアプリに切り替えたことから始まり、社長からのメッセージやマニュアル動画の共有など、さまざまなコミュニケーションがアプリを活用して行われている。



育休中の社員が子どもの成長をアプリに投稿することでお互いの近況を把握。

育児休業中の社員も、子どもの様子などをアプリへ投稿。経営戦略室主任の後藤ひとみさんは、2人の子どもの出産を経て職場に復帰したが「育休中もアプリで各社員の日報を見られて現場の状況を把握でき、自分の育児状況も伝えられて楽しく過ごせた」と話す。

さらに、社員のスキルアップを図る取組みとして、上司が自分のキャリアや失敗談をアプリを通じて全社員に発信。その他にも作業動画やマニュアル動画をアップしており、社員が空いた時間を有効に活用できる環境が整う。

こうした取組みの成果として、今では「ありがとう」メッセージは多い月に3000通を超え、日頃からお互いのことを気にかけて、感謝する職場の形成につながっている。

地域貢献活動にも積極的で、ごみ拾いや中高生へのキャリア教育、



コミュニケーションアプリを活用してお互いの感謝を伝える。

防災備蓄品の購入などを行っている。2021年は、夏休みに社員と地域の子どもの対象とした学童保育を新たに行った。渡邊健実取締役は「家族のようなコミュニケーションを取れる仕組みをもっと増やしたい。社員が生き生きと働く姿をお客様に見せることで、会社の魅力が地域に広まってほしい」と話し、今後も風通しの良い職場環境を築いていく。

(株)平成調剤薬局

岐阜市・調剤薬局

従業員数 / 男性33名 女性111名 計144名 ※令和4年11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



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。

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

出産後も安心して働ける環境構築

卸売業、小売業

慮もある。

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返されている。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だし、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。



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。

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、職場づくりが必要」と話す。

丸山木材ホールディングス(株)

中津川市・木材製品製造卸業

従業員数 / 男性15名 女性10名 計25名 ※令和4年11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



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。

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ホールディングスは、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、コスメ製造販

売のmeet treeなど10社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。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企業が登録している。



2022年11月に中津川市福岡のニッ森にて植林活動を行った。

また、「日本の木を使い、育て、みらいに繋ぐ」持続可能な森林環境を確立し、人と森林の豊かな未来を目指す一般社団法人「日本の森林のみらい」を設立。木育や国産材利用推進、林福連携推進事業を通じて、未来の子どもたちに豊かな森林を繋ぐ活動をスタートさせた。

(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5名 計17名 ※令和4年11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



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。

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。

社員全員で子育てを意識

卸売業、小売業

「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、率先して育児を取得。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に支援。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。

そうした意識は、子連れのお客様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。



育児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。

(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9名 計10名 ※令和4年11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



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。

効率的な営業体制で働きやすく、時間を有効活用

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



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。

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も伝える。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。

(株)ヨシケイ岐阜

関市・食材宅配サービス

従業員数 / 男性0名 女性101名 計101名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①リーダーを中心に少人数の班で業務改善を実施
- ②スマートフォンアプリで業務の共有と効率化を推進
- ③健康教室の実施でスタッフの健康をサポート



自分の経験を活かしたスタッフへのアドバイスや定時退社に向けた声かけをするリーダーの猿渡諭香さん(右)。

業務効率化で家庭生活の充実を

卸売業、小売業

食材を配達するスマイルスタッフをすべて女性が担うヨシケイ岐阜では、家庭の充実こそが仕事の質向上につながるを考え、業務効率化などの取組みを進めてきた。従来は各営業所でスタッフを一括管理してきたが、7年前から5〜6人の少人数の班をつくり、リーダー職を配置。リーダーを中心に細やかな教育指導や配達ルート見直しなどの業務

改善が可能となり、労働時間の短縮やスキルの均一化を図ることができた。時間に余裕が生まれたことで、スタッフが互いに業務を助け合うようになり、月平均30時間だった所定外労働時間は、今では0.1時間まで減少している。

さらに、スタッフ全員にスマートフォンを支給し、それまで紙で扱っていた顧客情報や配達票を電子データで一元管理できるアプリを導入。効率的な順番で配達が可能になったことに加え、情報を共有することで、急に休む際にも他のスタッフがスムーズに仕事を引き継げるようになった。

人材教育にも力を入れ、入社後約3カ月間はリーダーがマンツーマンでサポートするほか、個人面談でフォローアップを行っている。このほ



スマイルスタッフの北島沙樹さんは「スマートフォンで確認できるようになり、誤配もなくなりました」と話す。

か、年4回営業成績などによる評価を支給する際には、管理職が面談を実施。スマイルスタッフの後藤綾香さんは「1対1で仕事や家庭の相談ができ、また頑張ろうというモチベーションにつながっている」と安心感を伝える。

このほか同社では、誰もが健康で、はつらつとして働くことのできる職場づくりを目指し、定期的にスポーツジムのインストラクターによる健康教室を実施するなど、心身の健康サポートにも努めている。

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112名 女性31名 計143名 ※令和4年11月現在

エクセレント
POINT

- ①働く人を中心としたワークスタイルの実現
- ②若手や女性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テレワークや在宅勤務など多様な働き方を選択できる環境の整備



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「アクティブティ・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「アクティブティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現した。

仕事やライフに合わせた働き方を自由に選択

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、コロナ禍において県内の感染状況に応じ、オフィスの出社率を20%以下に制限するなど、取り巻く環境の変化にも柔軟に対応し事業を継続してきた。

若手や女性社員を中心とした各種プロジェクトについては、定期的メンバーを入れ替えることで、活動の鮮度維持や当事者意識の醸成を図っている。中でも入社5年以下の若手社員による「若手プロジェクト」では、若手ならではの目線で、



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。

業務における課題の洗い出しや勉強会などを考案実施している。

こうした様々な取り組みを実践事例として、同社が展開するLive Office「ViCreA」や月刊情報誌「SUNAGU」を通じて県内企業に発信。誰もが働きやすく、魅力的な職場環境づくりの実現に向けたお役立ちに繋げている。