



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5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5年度までに198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	大雅	山口市	令和3年度認定	9P
	アース・クリエイト	岐阜市	平成24年度認定	10P
建設業	安部日鋼工業	岐阜市	令和元年度認定	11P
	市川工務店	岐阜市	平成27年度認定	12P
	梅田建設	山口市	令和5年度認定	13P
	大西組	郡上市	令和5年度認定	14P
	向陽信和	土岐市	平成30年度認定	15P
	三承工業	岐阜市	平成28年度認定	16P
	シーテック 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	17P
	西濃建設	揖斐川町	平成30年度認定	18P
	SEIWA	岐阜市	平成24年度認定	19P
	大日本土木	岐阜市	平成28年度認定	20P
	大雄	各務原市	平成29年度認定	21P
	ダイワテクノ	岐阜市	平成25年度認定	22P
	立保	東白川村	平成30年度認定	23P
	中濃	可児市	令和2年度認定	24P
	中部興業	七宗町	平成28年度認定	25P
	塚本産業	美濃加茂市	平成26年度認定	26P
	T3	大垣市	令和4年度認定	27P
	内藤建設	岐阜市	令和4年度認定	28P
	長瀬土建	高山市	令和2年度認定	29P
	日本水機工	岐阜市	令和2年度認定	30P
	野原組	揖斐川町	平成30年度認定	31P
	HAGIホーム・プロデュース	大垣市	令和4年度認定	32P
	丸成林建設	岐阜市	平成29年度認定	33P
	Miyama	山口市	令和5年度認定	34P
製造業	吉川組	羽島市	平成30年度認定	35P
	アビ	岐阜市	平成27年度認定	36P
	アルプス薬品工業	飛騨市	平成30年度認定	37P
	イビデン	大垣市	平成29年度認定	38P
	イマオコーポレーション	関市	令和元年度認定	39P
	岩田製作所	関市	平成23年度認定	40P
	内堀醸造	八百津町	平成30年度認定	41P
	エイワ	垂井町	令和3年度認定	42P
	恵那金属製作所	中津川市	令和5年度認定	43P
	MMCリョウテック	神戸町	平成29年度認定	44P
	大垣村田製作所	大垣市	平成28年度認定	45P
	オオサキメディカル 郡上工場	郡上市	平成29年度認定	46P
	カインダストリーズ	関市	令和5年度認定	47P

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	各務原航空機器	各務原市	令和5年度認定	48P
	岐阜車体工業	各務原市	平成27年度認定	49P
	コムラ	岐阜市	平成30年度認定	50P
	サトウパック	美濃市	平成27年度認定	51P
	サンメッセ	大垣市	平成30年度認定	52P
	三友精機	中津川市	令和2年度認定	53P
	シーシーアイグループ	関市	令和2年度認定	54P
	杉山バルブ製作所	山県市	令和2年度認定	55P
	ソーフテクニカ	中津川市	平成30年度認定	56P
	ダイアトップ	郡上市	令和4年度認定	57P
	太平洋工業	大垣市	平成27年度認定	58P
	デジタ	恵那市	令和5年度認定	59P
	テルモ・クリニカルサブライ	各務原市	平成30年度認定	60P
	東洋	飛騨市	平成23年度認定	61P
	東レコムズ岐阜	神戸町	平成29年度認定	62P
	トキワ	中津川市	平成29年度認定	63P
	鳥羽工産	各務原市	令和元年度認定	64P
	長井紙工	関市	令和3年度認定	65P
	浪速製菓	本巣市	平成25年度認定	66P
	鍋屋バイテック	関市	平成29年度認定	67P
	日本トムソン 岐阜製作所	美濃市	令和3年度認定	68P
	日本キャンパック 岐阜工場	岐阜市	令和3年度認定	69P
	ハイビックス	瑞穂市	平成25年度認定	70P
	早川工業	関市	令和3年度認定	71P
	早野研工	大垣市	令和5年度認定	72P
	飛騨ダイカスト	飛騨市	平成25年度認定	73P
	フジ精密	大垣市	平成30年度認定	74P
	水生活製作所	山県市	平成29年度認定	75P
	ミツトヨ 中津川工場	中津川市	令和3年度認定	76P
	三菱ケミカル 中日本事業所	大垣市	令和5年度認定	77P
	美濃工業	美濃川市	平成29年度認定	78P
	明宝特産物加工	郡上市	令和2年度認定	79P
	メニコン関工場	関市	令和元年度認定	80P
	メルコエアテック	中津川市	令和元年度認定	81P
	森松工業	本巣市	令和元年度認定	82P
	山共・山共フォレスト	東白川村	平成30年度認定	83P
	山本製作所	山県市	令和2年度認定	84P
	レシップホールディングス	本巣市	平成28年度認定	85P
	中部電力パワーグリッド 岐阜・多治見・高山支社	岐阜市	平成29年度認定	86P
	サイバーインテリジェンス	岐阜市	令和元年度認定	87P
	シーシーエヌ	岐阜市	令和5年度認定	88P
	セイノー情報サービス	大垣市	平成29年度認定	89P
	ソフィア総合研究所	大垣市	平成24年度認定	90P
タック	大垣市	平成27年度認定	91P	
テクノア	岐阜市	令和3年度認定	92P	
電算システム	岐阜市	令和3年度認定	93P	
ミライコミュニケーションネットワーク	大垣市	令和5年度認定	94P	
ライトスピードソリューションズ	大垣市	令和5年度認定	95P	
リーピー	岐阜市	平成30年度認定	96P	
卸売業、小売業	インフォファーム	岐阜市	令和5年度認定	97P
	コープぎふ	各務原市	平成27年度認定	98P
	五月商店	各務原市	令和元年度認定	99P
	将矢	岐阜市	平成30年度認定	100P
	高山米穀協業組合	高山市	令和2年度認定	101P
	たんぼぼ薬局	岐阜市	平成27年度認定	102P
	中部事務機	岐阜市	令和4年度認定	103P

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	中部薬品	多治見市	令和4年度認定	104P	
	ディマンシエ	岐阜市	平成28年度認定	105P	
	ヒロタ	岐阜市	令和元年度認定	106P	
	ファミリー	可児市	令和3年度認定	107P	
	平成調剤薬局	岐阜市	令和元年度認定	108P	
	丸山木材ホールディングス	中津川市	平成26年度認定	109P	
	名岐サービスセンター	郡上市	平成23年度認定	110P	
	山本呉服店	揖斐川町	令和元年度認定	111P	
	ヨシケイ岐阜	関市	令和3年度認定	112P	
	リコージャパン 岐阜支社	岐阜市	平成30年度認定	113P	
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	114P	
	SMBC日興証券 岐阜支店	岐阜市	令和3年度認定	115P	
	大垣共立銀行	大垣市	平成27年度認定	116P	
	大垣西濃信用金庫	大垣市	平成27年度認定	117P	
	岐阜県民共済生活協同組合	岐阜市	令和5年度認定	118P	
	岐阜商工信用組合	岐阜市	平成30年度認定	119P	
	岐阜信用金庫	岐阜市	平成28年度認定	120P	
	十六銀行	岐阜市	平成27年度認定	121P	
	関信用金庫	関市	平成29年度認定	122P	
	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	123P	
	第一生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和元年度認定	124P	
	高山信用金庫	高山市	平成28年度認定	125P	
	東京海上日動火災保険 岐阜支店	岐阜市	令和元年度認定	126P	
	東濃信用金庫	多治見市	平成27年度認定	127P	
	日本政策金融公庫 岐阜支店	岐阜市	平成28年度認定	128P	
	飛驒信用組合	高山市	平成28年度認定	129P	
	三井住友海上火災保険 岐阜支店	岐阜市	平成30年度認定	130P	
	明治安田生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	131P	
	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	132P
		杉原事務所	大垣市	令和2年度認定	133P
伏屋社会保険労務士事務所		岐阜市	平成25年度認定	134P	
びらす		岐阜市	令和5年度認定	135P	
宿泊業、飲食サービス業	十八楼	岐阜市	平成30年度認定	136P	
	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	137P
		トヨタ瑞浪開発	瑞浪市	平成28年度認定	138P
教育、学習支援業	Bond	岐阜市	平成30年度認定	139P	
	大垣市文化事業団	大垣市	平成24年度認定	140P	
	岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	令和元年度認定	141P	
	医療、福祉	足近保育園会	羽島市	平成27年度認定	142P
アルト		岐阜市	平成29年度認定	143P	
笑顔いちばん		各務原市	平成29年度認定	144P	
桜友会		関市	平成27年度認定	145P	
大垣市社会福祉事業団		大垣市	平成27年度認定	146P	
介護社希望が丘		本美市	平成30年度認定	147P	
各務原市社会福祉事業団		各務原市	平成30年度認定	148P	
梶の木会		可児市	令和4年度認定	149P	
ケア21		高山市	令和元年度認定	150P	
慶睦会		岐阜市	平成27年度認定	151P	
恵母の会		海津市	平成30年度認定	152P	
耕グループ		恵那市	平成27年度認定	153P	
浩仁会		大野町	平成27年度認定	154P	
香徳会 関中央病院グループ		関市	平成27年度認定	155P	
五常会		中津川市	令和2年度認定	156P	
サーバント		可児市	令和5年度認定	157P	
ザイタック		土岐市	平成23年度認定	158P	
さくらゆき		岐南町	令和元年度認定	159P	

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	サン・はぎわら	下呂市	令和2年度認定	160P	
	慈恵会	美濃加茂市	平成29年度認定	161P	
	柊和会	揖斐川町	令和4年度認定	162P	
	如水会	大野町	令和3年度認定	163P	
	仁寿会	多治見市	平成29年度認定	164P	
	新生会	池田町	令和元年度認定	165P	
	新生メディカル	岐阜市	平成27年度認定	166P	
	神明会	美濃加茂市	令和4年度認定	167P	
	杉和会	関ケ原町	平成24年度認定	168P	
	善心会	神戸町	平成29年度認定	169P	
	蘇西厚生会	笠松町	平成28年度認定	170P	
	大東福祉会	大垣市	令和元年度認定	171P	
	多治見市社会福祉協議会	多治見市	令和4年度認定	172P	
	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	173P	
	千代田会	岐阜市	令和2年度認定	174P	
	賃貸ルーム	大垣市	平成30年度認定	175P	
	哲楓会 やまうち小児歯科	中津川市	令和元年度認定	176P	
	(医)登豊会	岐阜市	令和5年度認定	177P	
	(福)登豊会	岐南町	令和2年度認定	178P	
	同朋会	山県市	令和2年度認定	179P	
	ノバネットワークス	郡上市	平成24年度認定	180P	
	萩原北醫院	下呂市	平成25年度認定	181P	
	白寿会	垂井町	平成29年度認定	182P	
	白東会 浄心こどもの城	郡上市	令和元年度認定	183P	
	はしま	羽島市	令和元年度認定	184P	
	羽島企画トータルケアママーズ	羽島市	平成28年度認定	185P	
	羽島郡福寿会	笠松町	平成30年度認定	186P	
	花園福祉会	土岐市	令和3年度認定	187P	
	ひがし福祉会	中津川市	令和3年度認定	188P	
	フェニックス	各務原市	平成23年度認定	189P	
	平成会	関市	平成27年度認定	190P	
	豊寿会	岐阜市	平成30年度認定	191P	
	北農	大垣市	令和3年度認定	192P	
	村の木清福会	可児市	令和2年度認定	193P	
	友愛会	岐阜市	平成29年度認定	194P	
	擁童協会	大野町	令和4年度認定	195P	
	吉城福祉会	飛騨市	平成30年度認定	196P	
	りあらいず和	郡上市	平成27年度認定	197P	
	リリフル	大垣市	令和2年度認定	198P	
	和光会グループ	岐阜市	平成27年度認定	199P	
	サービス業	オンダテクノ	岐阜市	平成29年度認定	200P
	(他に分類されないもの)	サン・テンポラリー	岐阜市	平成30年度認定	201P
		中広	岐阜市	平成28年度認定	202P
	東清	中津川市	平成24年度認定	203P	
	トーカイ	岐阜市	平成27年度認定	204P	
	日本イベント企画	大垣市	令和4年度認定	205P	

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	5P
【特集】令和5年度認定 岐阜県WLB推進エクセレント企業	7P
【特集】数値でみるエクセレント企業の特徴	206P
岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター	207P
岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業 募集概要	209P

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

岐阜県では、誰もが働きやすく、魅力的な職場環境
づくりを進めるため、従業員の「仕事と家庭の両立支援」や
「女性の活躍推進」などの取組みが、
特に優れている企業を、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス
推進エクセレント企業」として認定しています。



〈 認定のメリット 〉

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組みを進めることにより、企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着、従業員の意識向上、業務の効率化につながるほか、岐阜県では、次のメリットを用意しています。

イメージアップ に活用

認定証の授与に加え、
のほり旗、シンボルマーク
を提供します。

求人に活用

県内ハローワーク、岐阜県中小企業
総合人材確保センター、岐阜県保育
士・保育所支援センターの求人票に
「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業」と表示できます。

※求人票、求人票に記載する必要があります。

融資・金利優遇

岐阜県中小企業資金融資制度「SDGs
推進資金」を利用できます。

提携金融機関から企業対象の資金融
資や、従業員が利用する各種ロー
ンで金利優遇措置が受けられます。

県の物品等調達 における優遇

※必ずしも発注があるとは限りません。

県やマスコミによるPR

取組事例集、新聞、岐阜県庁ホーム
ページ、「ぎふジョ！」女性の活躍を
応援するポータルサイト、YouTube
(動画)などで紹介されます。

学習会・相談会 への参加

「エクセレント企業学習会」
「エクセレント企業個別相談会」
に参加できます。

注:メリットの内容は変更場合があります。

〈 制度の概要 〉

対 象

・岐阜県内に本社又は事業所を有する企業・団体

認定基準

- ・「必要項目」を全て満たしていること
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に向けた「評価項目」を一定水準以上取り組んでいること
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に関して、他社の模範となるオリジナルの取組みを行っていること



岐阜県健康福祉部 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課



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



〈 認定審査のポイント 〉

必要項目

- ・岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録していること
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表（※従業員101人以上の企業・団体に限る）
- ・従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満であること
- ・全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規労働者の区分ごとに男女の賃金の差異の状況を把握していること

評価項目

1

職場環境

- ・WLBに関する取組目標の設定・周知、職場研修
- ・他の従業員による円滑な業務代行が可能な業務管理体制
- ・従業員のニーズ把握
- ・子ども参観日・家族親睦行事の開催
- ・インターンシップ受入れ

2

労務管理

- ・年休取得状況、年休取得促進に向けた取組み
- ・多様な休暇制度（例：リフレッシュ休暇、結婚休暇、ボランティア休暇）
- ・所定外労働状況、所定外労働時間削減に向けた取組み

3

育児・介護支援

- ・育児休業の取得状況
- ・介護休暇・介護休業の取得状況
- ・多様な働き方（例：短時間勤務、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務）
- ・育児・介護休業からの復帰支援
- ・再雇用制度
- ・事業所内保育の取組状況

4

女性の活躍推進

- ・女性管理職の登用
- ・女性の活躍推進に向けた体制



〈 認定までの流れ 〉

5～7月上旬

当該年度の募集要項をホームページ上で公表・募集開始

7月上旬

募集締切

7～10月

訪問調査（1～2回）、専門家によるアドバイス、取組みの追加・改善

11月上旬

取組の最終報告

12月

審査・決定

2月

認定式

注:おおよその目安です。

〈 よくある質問 〉

- Q どのような審査で決まるのですか？
- A 必要項目を全て満たしていることに加えて、評価項目に基づく取組状況とオリジナルの取組みを合わせて評価します。
- Q オリジナルな取組みとは何ですか？
- A ワーク・ライフ・バランス推進に向けた一律の評価項目では評価できない部分で、企業独自の優れた取組み、他の模範となる取組みのことです。
- Q 評価項目に基づく取組状況は、満点を取らなければいけませんか？
- A そのようなことはありません。申請時点で概ね5割、審査までに概ね7割以上、取組まれていることが目安です。
- Q 本社が他県にあり、岐阜県内には支店や営業所のみの会社でも認定を受けられますか？
- A 認定は事業所単位でなく法人単位で行いますが、岐阜県内に本社がない場合であっても、岐阜県内に所在する支店や営業所をまとめて1社として認定を受けることができます。全社的な制度に加え、支店や営業所のオリジナルな取組みを評価します。

〈 エクセレント企業の声 〉

エクセレント企業であることを公に発信した結果、社員の自覚が高まり、仕事に意欲的な社員が増えた（金融業）

子育て支援に注力している企業としてPRすることができ、女性社員の確保につながっている（製造業）

会社案内の時に、働きやすい職場であることをアピールできる（医療・福祉）

新聞掲載やTV番組の反響から、会社の知名度が上がったと感じる（建設業）

問い合わせ先

岐阜県健康福祉部 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 企画係
〒500-8570 岐阜市藪田南2-1-1（県庁14階）
電話：058-272-8237（直通）
FAX：058-278-2611
E-mail：c11234@pref.gifu.lg.jp

岐阜県エクセレント企業

検索



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

令和5年度認定企業 17社 (50音順)

(株)インフォファーム

(岐阜市／卸売業、小売業)

梅田建設(株)

(山県市／建設業)

(株)恵那金属製作所

(中津川市／製造業)

(株)大西組

(郡上市／建設業)

カインダストリーズ(株)

(関市／製造業)

各務原航空機器(株)

(各務原市／製造業)

岐阜県民共済生活協同組合

(岐阜市／金融業、保険業)

(株)サーバント

(可児市／医療、福祉)

シーシーエヌ(株)

(岐阜市／情報通信業)

(株)デジタ

(恵那市／製造業)

(医)登豊会

(岐阜市／医療、福祉)

(有)早野研工

(大垣市／製造業)

(税)ぶらす

(岐阜市／学術研究、専門・技術サービス業)

三菱ケミカル(株) 中日本事業所

(大垣市／製造業)

Miyama(株)

(山県市／建設業)

(株)ミライコミュニケーションネットワーク

(大垣市／情報通信業)

(株)ライトスピードソリューションズ

(大垣市／情報通信業)



令和5年度の岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業に認定された企業の代表者ら

令和5年度、17企業・団体を認定 WLB・働き方改革は企業戦略として不可欠

岐阜県は、令和6年2月2日に「清流の国ぎふワーク・ライフ・バランス推進フォーラム」を開催し、令和5年度の岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定式を行いました。新たに17企業・団体が認定を受け、認定企業は累計198社となりました。

式では大森康宏副知事が「ICT、DXの活用やダイバーシティの取組みが目立った。また、トップダウンではなく社員の方々の提案や働きかけをきっかけに取組みを進めた企業が多くあった。岐阜県内に、ワーク・ライフ・バランスが一層根付くよう協力いただきたい」とあいさつし、認定企業の代表者に認定証を手渡しました。



エクセレント企業認定証授与の様子

エクセレント企業認定審査会の渥美由喜委員長は「岐阜県は全国でも珍しい育成型の表彰制度。課題を聞き取り、アドバイザーが出向いてアドバイスをすることによりどんどんレベルが上がっている。認定企業は、長時間労働の削減に関して注力している。簡単には取り組めずなかなか成果が出にくいところだが、真剣に取り組んでいるところが受賞している」と講評し、認定企業17社の取組み事例を紹介しました。

「これからも人が集まる持続可能な職場、ひいては何があっても仕事をあきらめずに働き続けられる企業が多い先進自治体としてさらに輝いていくことを願う」とエールを送りました。



渥美審査委員長による講評

(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5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している。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12名 女性18名 計30名 ※令和5年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①子に関する有給休暇は義務教育終了まで無制限に取得可能
- ②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
- ③情報共有やバディ制度で、業務効率化と時間外労働削減



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。

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年に発足した企画制

作室では、パート従業員として育児中の女性13名が在籍。男性が過半数を占めている建設業界では珍しい4対6の男女比率となっている。また、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。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



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。

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。

(株)安部日鋼工業

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性466名 女性68名 計534名 ※令和5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やるよう、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。22年7月から23年6月までに、同制度を活用した111件の提案があり、52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「ABEセイふてい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314名 女性49名 計363名 ※令和5年4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



女性自線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。

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。

久留宮裕司総務部長は「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。

梅田建設(株)

山県市・建設業

従業員数 / 男性21名 女性11名 計32名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ① 定年後も活躍できる環境を提供
- ② サテライトオフィス活用などで所定外労働時間を削減
- ③ 新入社員やインターンシップ参加者への手厚いフォローアップ



インターンシップを経て社内の雰囲気の良いさに惹かれて入社を決めた小森瑠惟さん(写真左)。

長く働ける環境と若手への手厚いサポート

農業にも注力する梅田建設は、本社近隣に「美濃山県元氣ファーム」を開設。定年後も就労を希望する人たちの受け皿にもなっており、元社員で83歳の棚橋武司さんは2022年度まで農場長を務め、現在も農場で働いている。また、農場の職員の多くが地域の女性で、主に加工作業を担当。黒ニンニクや焼き芋

など、女性の視点が生かされた人気商品を生み出してきた。

家族の介護を担う社員が増加する状況を見据え、介護休業制度を利用しやすい職場風土づくりを推進。対象者が取得した際は希望を尊重し、職場復帰の準備期間としてパートタイムでの在宅勤務を認め、復帰を支援。現在は正社員として職場に復帰しており、モデルケースとなっている。

所定外労働時間削減にも取り組んでおり、現場で設置が可能な場合は、パソコンなどが使用できるサテライトオフィスを開設。現場監督全員がタブレットを持ち、写真アプリを活用することで、会社に帰らず現場で写真整理を行えるようにした。

社員定着のために、新入社員にはマンツーマンで支援する体制を構築。インターンシップに参加する学生に



作業現場にパソコンなどが使用できるサテライトオフィスを開設することで所定外労働時間の削減を図る。

は手厚くフォローアップを行っている。インターンシップを経て入社した新入社員の小森瑠惟さんは「社内の雰囲気が良いので働きたいと感じた。実際に入社してみても、ここで働き続けたいと思っている」と話す。また、法定を上回る育児制度を設けており、10年から23年で女性社員の出産・育児による離職率は0%で、産休・育休の取得率は100%を維持している。

(株)大西組

郡上市・建設業

従業員数 / 男性33名 女性5名 計38名 ※令和5年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①モチベーションやチームワークを高める社内環境を整備
- ②子育て世代を支援し、仕事と家庭の両立を支援
- ③免許・資格に必要な費用を全額負担



2人の子どもを持つ田中奈央水さんは育児と仕事を両立している。

恵まれた待遇が社員のやる気も引き出す

建設業の大西組は、新しい働き方改革の二環として自社をブランド化し、「魅せる建設業」を目指している。毎月社員が集まる安全大会

では、各社員にノートを配布。会社が目指すべき方向性など話し合いの内容を各社員が書きまとめ、社長が助言を書き込むなどしている。また、ベテラン社員が培った経

験を若手社員へ伝授し、若手社員からベテラン社員にIT技術のノウハウを教えるなどとして、社員同士のチームワークを育む。

社員のやる気を引き出すために、毎年賃金の引き上げを維持。現場作業の生産性向上では、重機などを毎年更新することで故障なく使える環境を提供している。

子ども手当の支給も充実。高校卒業まで毎月支給しており、1人目は1万円、2人目は1万5000円、3人目以降は2万円です。子ども3人の家庭であれば月に4万5千円を受け取ることができる。2人の子どもを持ち、育休中の田中奈央水さんは「子ども優先の働き方を認めてもらえてありがたい」と話す。

業務上必要な免許・資格の取得サポートも手厚い。本人が希望すれば、講習の受講も含めて資格・



入社1年目の高橋一史さんは会社の補助を受けて玉掛けの資格を取得。

免許の取得までかかる費用を会社側が全額負担。入社1年目の高橋一史さんは「資格を持たず入社した自分に必要な資格を教えてください。交通費などの費用全般を出してもらえて助かった」と感謝する。

その他にもシヨベルなどの重機を遠隔操作できる方法を現在、他社と共同で開発。ゲーム感覚で重機を動かせることをPRし、eスポーツ経験のある若者など、これまでになかった新たな人材の発掘を狙う。

向陽信和(株)

土岐市・建設業

従業員数 / 男性39名 女性6名 計45名 ※令和5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



今年は4年ぶりの社員旅行で沖縄へ、ゴルフやシュノーケルなどを楽しみ、良い思い出となった。

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22年度は10・5時間まで減少した。さらには、建設業界ではまだ日給制が多い中、向陽信和では全社員月給制とし、週休2日制を採用している。収入が安定すると共に、天候に左右されることなく休日の計画を立てられることで、仕事への

社員の家族に親しみのある職場へ

モチベーションやパフォーマンスの向上、WLBの充実につながっている。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。



2年ぶりに子ども参観日を実施。社員の子ども9名が参加し、お父さん・お母さんの仕事を体験してもらうことができた。

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。子どもも体調不良、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31名 女性29名 計60名 ※令和5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、社内と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



スタッフの子どもとの面談を見ながら、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144名 女性12名 計156名 ※令和5年11月現在

建設業

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活躍表彰



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、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。活躍表彰制度を導入し半期毎に対象者を選出し、全員朝礼で



活躍表彰では、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。

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。総括部の間野秀人さんは「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185名 女性27名 計212名 ※令和5年11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



積立保存有給休暇や私病欠動手当など、社員を大切にすることを制度で表し、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、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27名 女性8名 計35名 ※令和5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



2023年11月に開校した建設育成塾。

仕事を助け合える環境に

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ることも多いが、



若手・女性社員が積極的にスキルアップに励んでいる。

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。

大日本土木(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性854名 女性90名 計944名 ※令和5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

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。



「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る、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50名 女性31名 計81名 ※令和5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で。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42名 女性6名 計48名 ※令和5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



第2子誕生後、家族で事務所訪問。



先輩と共に現場にて打ち合わせ。



充実した子育て支援で働きやすい環境。

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

社員の要望、迅速に制度化

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かめる新たな社風に、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49名 女性3名 計52名 ※令和5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

建設業

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。病気が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



「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。



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24名 女性5名 計29名 ※令和5年11月現在

建設業

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社長面談・アンケートを実施し、全社員のWLBを支援
- ③定年後の継続就労支援で若手従業員の人材育成



2023年4月、社員の働きやすさを重視した新社屋が完成。

お互いが協力し合うアットホームな社風

中濃では、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、失効した有休を最大50日まで積立可能にすることにより、長期の療養や介護が必要となった場合でも、復帰に向けて安心して治療や介護に専念することができる。また入社時に年次有給休暇を10日付与しており、新入社員も安心して休むこと

ができるよう配慮している。

従業員が会社で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、年に1回ワーク・ライフ・バランスアンケートを実施し働き方改革を進めている。誕生日の食事券支給や部署ごとの食事会、土用の丑の日のうなぎ屋での食事会、国家資格合格者のお祝い会の他に、年1回の社員旅行は会社が全額負担するなど、仕事以外で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、子どもへ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。2人の娘を持つエクステリア部の齋木秀文さんは「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。

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



新社屋完成を祝しての食事・慰労会の様子。

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49名 女性4名 計53名 ※令和5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社員の健康維持のため、フィットネスジムを法人で契約

建設業

家庭や自己啓発の時間を創出

中部興業では、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、「今後も働きがいを持って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。「3歳未満の保育料は高額なので大変助かる」との声が上がる。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。22年度には男性社員の子の誕



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。

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。

このほか同社では、社員の健康維持とプライベート充実のため、中部地方を中心に展開しているフィットネスジムと法人契約を結んでいる。

塚本産業(株)

美濃加茂市・土木・舗装工事業

従業員数 / 男性18名 女性4名 計22名 ※令和5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5年11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、日ごろ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85名 女性26名 計111名 ※令和5年11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2022年10月から23年9月までで1万9849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26名 女性2名 計28名 ※令和5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



資格を取得し、活躍する女性従業員。

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した。

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

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。



保育園児の現場見学会の様子。

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19名 女性3名 計22名 ※令和5年11月現在

建設業

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って取り組んでいる。

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1名 女性3名 計4名 ※令和5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

建設業

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

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。



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。



「孫育て休暇」は、孫の世話や送迎などに活用されている。

HAGIホーム・プロデュース(株)

大垣市・建設業

従業員数 / 男性3名 女性2名 合計5名 ※令和5年11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。二人目の子育てで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時には終わるよう伝えている。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6名 計20名 ※令和5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2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101万時間無災害

丸成林建設では、社員一丸と
なり事故防止の取り組みを行って
いる。年一回岐阜中警察署から講師
を招いて交通安全教室を開いたり、
毎月の労働安全衛生月例会議で他
社の事故発生状況を共有するなど、
安全への意識向上に努めている。そ
の結果、2016年に厚労省の「第
1種無災害記録証」を取得。その
後も事故防止の取り組みを続け、
23年5月には念願の第2種(101

万52時間無災害)を取得した。今
後は第3種の取得を目指し、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、有給休暇の取得を促し、体調
管理に配慮。昨年度の有休取得率
は70%以上と業界の平均値よりも
高い取得率となっている。また、定
時退社も徹底し、所定外労働時間
を月2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、効率的に仕事ので
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、3人が1級土木施工管理技
士の資格を取得。23年7月には土
木部の女性2人が2級土木施工管
理技士補の資格を取得した。他に
も建設業経理検定の資格取得費



年1回行われる「交通安全教室」では車を運転する上で特に気
を付ける点などを講師から学び、日々の仕事に活かしている。



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。

用の助成も行い、これまでに2人が
1級、1人が2級を取得している。
22年入社の小森さんは、現場で必
要な資格を取得し、現在は現場代
理人として先輩社員の指導のもと
現場を管理している。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。

Miyama (株)

山口市・建設業

従業員数 / 男性19名 女性6名 計25名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①ICT導入で生産性の向上と人材育成を促進
- ②長期療養からの職場復帰を手厚く支援
- ③地域密着で社員のモチベーションがアップ

現場作業の効率化と安心して休める職場を構築

建設業のMiyamaは、現場作業の生産性向上のために、2019年からICTを導入。3次元設計データ作成ソフトや、ICT施工のための建機や測量機材などを活用したことで、安全性や施工精度が向上し、22年度完成の公共工事4件すべてをゼロ災害で工期前に完成することができた。工務部の松井宏樹さんは「技術向上や人材育成にもつ



ICT導入で現場作業の効率化に加えて各社員の技術向上や人材育成にもつながった。

ながり、発注者との打ち合わせも視覚的に分かりやすくなってお互いの理解が深まった」と話す。

病気などで長期休業が必要な社員に対しては、職場復帰をしっかりとサポート。長期入院を理由に退職を申し出た社員に対し、傷病手当金について説明して休職を勧めた。療養中も本人や家族と密に連絡を取って精神面をケア。現在は退院し、治療を受けながら職務に就いている。

SDGs推進活動の「環」として、地域の園児が描いた山口市の豊かな自然などの絵をダンプカーや重機にラッピングした。総務部の山口智子さんは「園児は自分の描いた絵が街中を走っていることに喜び、社員は園児の姿を見て仕事へのモチベーションが上がった」と話す。その他にも毎年地元の高校生をインターンシップで受け入れている。



園児の描いた絵を重機にラッピングするなどして地域との交流を図る。

健康面ではウォーキングに取り組み、希望者がスマートフォンアプリを活用して全国各地の企業が歩数を競い合うウォーキングイベントに参加した。歩くだけでなく、各自でどんな場所をどのような目的で歩いたかを話すことで社員同士の会話が増え、コミュニケーションを取る良い機会を持つことができた。

(株)吉川組

羽島市・建設業

従業員数 / 男性18名 女性3名 計21名 ※令和5年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①WLB特別休暇を導入し、休みやすい環境を整備
- ②通院や介護、子育てに対応した勤務制度
- ③提携カフェでランチ代を半額補助



近隣の小学生対象の現場説明会の様子。

吉川組では、理想的なワークライフバランスを実現するため「仕事にやりがい 人生に生きがい」を指標として、最大限に職場で力を発揮して仕事にやりがいを感じながら、プライベートにおいても生きがいを持ち充実した時間を過ごすことができるような職場環境づくりを目指し、様々な取り組みにチャレンジしている。年間休日と有給休暇に

仕事にやりがい 生活に生きがい

加えて、WLB特別休暇として、家族のために自由に使えるファミリーサポート休暇と、自分の趣味や休息に使えるリフレッシュ休暇を各1日設けており、制度導入以来100%の取得率となっている。

育児や介護、社員の健康状態などに配慮し短時間勤務制度も取り入れている。小学生の子どもを持つ40代女性社員は週3日勤務に時短勤務を併用し、子どもを学校に送り出した後に出勤。学校行事にも参加しながら重要な財務関連の業務を長年にわたり続けている。また、定年制度を設けていないため、勤続年数が20年〜40年のベテラ



大学生を対象とした就活フェアに参加。

ン社員が多数在籍し活躍。60代工務部の持病を抱える男性社員は、週1日通院のため時短制度を利用し治療と業務を両立しながら働いている。

ほかにも吉川組では、地域貢献活動にも力を入れており、近隣の小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。



会社近くの提携カフェで健康ランチ。会社が費用を半額負担している。

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974名 女性667名 計1,641名 ※令和5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

製造業



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。

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」と話している。



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。

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256名 女性81名 計337名 ※令和5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、働きやすい職場環境改善を提案
- ②ライフケア(生理、更年期障害、妊活)休暇制度の導入
- ③テレワークを活用し、健康面に配慮した働き方を実現



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。

従業員が利用しやすい福利厚生制度を導入

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22年は82.4%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12名が働いている。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」を立ち上げ、利用しやすい福利厚生制度を見直し、生理、更年期障害、妊活(男性も利用可)で利用できるライフケア休暇を有給の制度として新しく導入した。また、無給であった妊婦の通院休暇も有給で年10日まで利用できるよう改定した。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22年は62.4%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」



女性活躍推進委員会による活動内容報告の様子。

を策定しており、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、現在は体調や車の運転に不安がある従業員がテレワークで業務に従事している。

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造

従業員数 / 男性3,456名 女性544名 計4,000名 ※令和5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

製造業



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

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194名 女性92名 計286名 ※令和5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

製造業

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



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。

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。男性の育児休業取得推進も積極的に行っており、埼玉テクニカルセンターの古田均さんは、妻が第1子を出産した時に続き、第2子出産の際にも1ヵ月あまりの育児休業を取得する見込み。営業という職種上、上司や同僚だけでなく取引先の協力にも感謝しつつ、「子育てに関わる喜びを感じる」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。



展示会でアテンドする埼玉テクニカルセンターの古田均さん。第1子に続き、第2子でも育休を予定している。

社員想いの職場づくりは今に始まったことではなく、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90名 女性35名 計125名 ※令和5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

製造業



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。

「一番大事なものは社員」充実した制度で支援

岩田製作所では、「一番大事なものは社員」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、短時間勤務制度は勤務時間を柔軟に変更できるようにした。さらに育児手当は子が満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。2023年には男性社員の育児休業取得率が70%に達した。

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。

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。

11年からは、家族参加型のイベントを実施。社員の子どもたちが



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。

お父さんやお母さんの職場を見学する「子ども参観日」等を実施している。

内堀醸造(株)

八百津町・製造業(食品)

従業員数/男性82名 女性88名 計170名 ※令和5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行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。

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。2023年の年次有給休暇取得率は89.4%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23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、子育てをしながらでも働きやすい環境を整えている。



「ユースエール認定企業」として、7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。

近年では、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ます。

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。

(株)エイワ

垂井町・アルミ製品加工

従業員数 / 男性28名 女性9名 計37名 ※令和5年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①サークル活動推進で社内のコミュニケーション促進
- ②休みやすい環境づくりに注力し、有休取得率80%を実現
- ③弾力的労働時間制度を導入し、私用にも柔軟に対応

製造業



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。

時代に合わせて社員が働きやすい環境・制度を整備

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。

社員とその家族も大切に
する社風であり、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。

働きやすい環境づくりにも力を入れており、社員の経験を基に始業時間の繰り上げ・繰り下げ制度を導入。子どもの送り出しや交通当番にも対応でき、仕事と家庭を両立しながら働くことができる。

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もつなげている。

現場の社員が主体的に職場環境



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。

を変えていくための取組みとして、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。

(株) 恵那金属製作所

中津川市・製造業

従業員数 / 男性81名 女性25名 計106名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①LINEを活用した相談窓口を設置
- ②社員の意見を取り入れて就業規則や制度を改定
- ③男性が育休を取得しやすい風土づくり



日常的に利用率の高いLINEを活用して、社内への周知がスムーズに。手軽に回答できるアンケート機能は社員のニーズを把握する重要なツールとなっている。

社員の抱える仕事の悩みをいち早くキャッチして改善しようと、22年1月に総務部直通LINEを開設した。時間や場所に縛られず、夜勤の社員なども利用しやすい窓口として機能している。子育てとの両立に苦労しているという相談

認定されている。
恵那金属製作所は、企業理念「社員（なかま）への貢献」をもとに健康経営やWLBを推進。2023年には健康経営優良法人（中小規模法人部門）プライト500に認定されている。

社員（なかま）の意見を生かした職場づくり

製造業

には、状況に合わせて定時の勤務時間を調整可能にしたり、時短勤務の対象を拡大したりといった就業規則の見直しにつなげた。

社内公式LINEもあり、市岡真二社長からのメッセージや情報発信のほか、社員アンケートにも活用。アンケートの回答率は高く、各種制度の認知度や喫煙率、忘年会等の出欠確認など、社員の状況やニーズを把握する有効な手段となっている。制度に関するアンケートでは不妊治療時の休暇について需要があることが分かり、年5日取得できる不妊治療休暇制度を22年に制定した。取得時には不用意に職場に開示されないようプライバシーにも配慮する。現在までに延べ2人10日の取得実績がある。

同時に、誰もが育休を取得できる風土づくりにも取り組む。男性が初めて1年間の育休を希望した



「より働きやすい環境を整えていきたい」と話す市岡真二社長。

外国籍かつ役職者の社員を積極的にサポート。取得後は育休を希望しやすい雰囲気ができ、現在も1カ月取得予定の男性社員がいる。

制度の変更などにあたっては、月に1度の全社朝礼で市岡社長が説明し、社内全体に理解を促す。市岡社長は「社員の意見を取り入れ、今後も新たな制度や取り組みをしていきたい」と話す。

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60名 計340名 ※令和5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

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



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。

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100名 女性15名 計115名 ※令和5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

製造業



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。

（株）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

が開発したロボット「ムラタセイサイク君」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。

また、近隣小学校へ環境・エネルギー問題・SDGsに関する「出前授業」を行い、次世代教育支援活



「セイサク君はなぜ倒れないのか」から科学の面白さを学んでもらう出前授業を開催している。

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15名 女性76名 計91名 ※令和5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

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プラン、悩みやメンタル状態まで丁寧聞き取りの結果、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。



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。

カインダストリーズ(株)

関市・製造業(総合刃物メーカー)

従業員数 / 男性436名 女性435名 計871名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①男性社員の育児参加を積極的に促す配偶者出産休暇
- ②社内の多種多様な制度がよく分かる福利厚生サイト
- ③社員の意見を職場改善のために反映する環境

製造業

社員の意見も反映する充実した福利厚生制度

総合刃物メーカーのカインダストリーズは従業員の福利厚生として、男性社員の育児参加を促進。2022年4月から配偶者の出産予定日1カ月前から出産後1カ月の間に、3日間の配偶者出産休暇を認めている。同年に対象となる男性社員19人中16人が同休暇を取得した。3歳と1歳の子どもがいるデジタル推進部の阿部佳央さんは「子どもと触れ合う時間を持つことができ、子育てにも協力でき

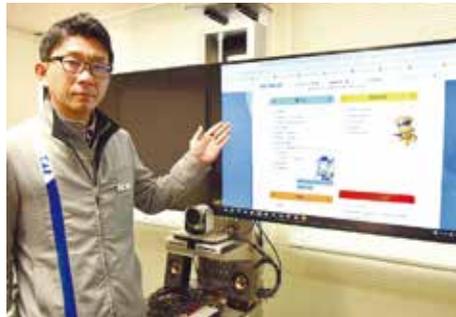
た」と感謝する。社内のさまざまな制度を有効的に活用してもらうために、社員全員に制度を分かりやすく説明する「貝福神」という福利厚生サイトを開設。七福神を引用したマスコットキャラクターが福利厚生の内容やトピックスを配信する形を取っている。

職場環境改善のために、社員の意見も制度に反映。女性社員から「育児サポートの環境としてベビシッターを利用できるサービスが必要では」との意見を受け、ベビシッター派遣事業の割引券を23年4月から導入し、制度を利用できる体制を整えた。



デジタル推進部の阿部佳央さんは配偶者出産休暇を利用して育児にも積極的に参加。

病気による治療や入院で多額の費用が掛かることを考慮し、社員の負担軽減のために3大疾病保障保険に加入。契約者は会社で掛金を負担しており、保険金の受け



社員に福利厚生制度を分かりやすく説明するサイト「貝福神」を開設。

取りは社員となっている。23年度から特別休暇制度として、健康休暇制度とファミリー休暇制度を新設。社員から「学校行事や子どもへの体調不良の際に有休とは別に健康休暇が取得できて安心した」「家族の事情のための特別休暇ができてありがたい」との声が上がっている。

各務原航空機器(株)

各務原市・製造業

従業員数 / 男性88名 女性56名 計144名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①有給休暇を取得しやすい職場風土づくり
- ②従業員の声の拾い上げによる規定の改正
- ③従業員の健康促進に向けた様々な補助の実施



作業の標準化を推進。従業員はタブレット端末上で作業指示を確認しながら業務に取り組む。

従業員に寄り添った職場環境を整備

航空機などのワイヤーハーネスの製造を行う各務原航空機器。多品種少量生産の上、細かな作業が多いことから機械化が難しく、人の手による組立作業を行っている。そのため、急な欠勤の際には代役を立てられないなどの問題が生じていたが、従業員一人一人にタブレット端末を支給し、一日のはじめ

に作業指示を送信。従業員は端末上で作業指示を確認しながら業務を行うことで、誰が作業しても同じ品質の物を同じ時間で作ることができるようになった。こうした改善活動の推進により、職場での混乱が起きにくくなったことで、有給休暇を申請しやすい職場風土が生まれ、2022年度では有給休暇取得率は99.4%まで上昇した。

また、働きやすい職場環境の構築にも取り組んでおり、従業員の意見を取り入れるため、自由に投函できる提案箱を食堂に設置。そこに届けられた「子育ての段階によって柔軟に勤務時間を変更したい」「アルバイトとパートタイムの賃金に差がある」という意見を基に、23年4月からアルバイトとパートタイムの区分をなくし、賃金同条件で4パターンの勤務時間を選択できるように規定を改正した。



差額分の補助が行われるため、通常の仕出し弁当と同料金で健康志向の弁当を利用することができる。

従業員の健康促進にも注力し、フィットネスクラブと法人契約を締結。会費が割引されるほか、利用者には手当を別途支給している。加えて、インフルエンザ予防接種の全額補助や、健康志向の仕出し弁当を注文した従業員に対して通常の弁当との差額分の補助も行うなど、運動や食生活といった様々な面から従業員の健康のサポートに取り組んでいる。

岐阜車体工業(株)

各務原市・自動車製造業

従業員数 / 男性2,233名 女性140名 計2,373名 ※令和5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。システム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にも対応できる」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10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、塗面の仕上がりをきめ細やかな視点で見てもらっている」と、人事室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。

社員の健康面にも気を配り、社



現場で働く女性の採用にも積極的に取り組んでいる。

員食堂では栄養バランスの取れた食事を提供し、月の塩分・脂質・カロリーの摂取状況を個人のスマートフォンで確認することができる。社員食堂は、社員の交流の場にもなっており、今後も多角的に社員の満足度向上に努めていく構えだ。

(株) コームラ

岐阜市・製造業(印刷)

従業員数/ 男性43名 女性29名 計72名 ※令和5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3回の「全社員研修」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。

社員のスキルと働きがい向上

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「全社員研修」を年3回開催。また新人・中堅・ベテラン・リーダーの4つの階層に分けた「階層別研修」の実施や、印刷に関する資格の受験費用負担など、社員のスキルアップ

を後押しする。

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。会社の問題や課題を発見し、解決できたチームに与えられる「プロジェクト大賞」や、チーム一丸となって目標を達成できた団体に与えられる「集合天才賞」など、個人だけでなくチームも表彰している。

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、ウォーキング大会の開催や、社員が自由に使えるようにバランスボールやダンベルといった健康器具の設置をするなど、社員の健康管理をサポート。他にも2000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。

さらに多様な働き方も推進し



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。

ており、テレワークや時短勤務、個人単位の時差出勤制度「スライドワーク」を整備。育休復帰後に保育園の送迎のために制度を利用する社員もおり、仕事と育児の両立をしながら働ける環境を整えている。

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68名 女性60名 計128名 ※令和5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

製造業

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586名 女性403名 計989名 ※令和5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



「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。

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

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8名 女性4名 計12名 ※令和5年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て世代も働きやすい環境を整備
- ②有給扱いの年5日間の子の看護休暇・介護休暇制度を導入
- ③面談・習熟度に合わせたOJTなど充実した教育体制



非接触式三次元測定機は、男女問わず未経験の方でも高精度な測定が可能。一人でできるようになるまで上長が付き添い研修を行う。

職場のルール明確化で効率アップ。

製造業

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がり、それぞれの部署が意見をだし合っており、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

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、73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、73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、家の生活も充実化させるといいという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252名 女性79名 計331名 ※令和5年11月現在

エクセレント
POINT

- ①テレワークやサテライトオフィスなど場所にとられない働き方の導入
- ②スーパーフレックス制でより柔軟な働き方が可能
- ③充実した研修内容で社員のスキルアップを支援



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。

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。社長室の西村さんは「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で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



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。

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入出入りができ、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。

(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21名 女性14名 計35名 ※令和5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

製造業

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



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。

「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150名 女性57名 計207名 ※令和5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



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ている勤務している。

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

も仕事と家庭を両立できる環境が整っている。

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。

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

社員と家族の健康を守る魅力的な福利厚生制度



会社でインフルエンザの集団接種を行っている。

ダイアトップ(株)

郡上市・製造業

従業員数 / 男性60名 女性25名 計85名 ※令和5年11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



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

製造業

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の子ども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2,147名 女性196名 計2,343名 ※令和5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



仕事と家庭の両立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)。

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、



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。

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。

(株) デジタ

恵那市・製造業

従業員数 / 男性55名 女性139名 計194名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①「男性育休の手引き」を作成し、取得しやすい風土を醸成
- ②恵那市内で初となる企業主導型保育園を創設
- ③社員同士のコミュニケーションも促す充実した福利厚生



男性が育休取得を考える際に気になる要素をまとめた手引き。実績も踏まえた丁寧な説明を行って取得促進をサポートする。

子育て世代が安心して働ける会社に

製造業

印刷通販のデジタは「睡眠8時間・仕事8時間・趣味や家庭での8時間」を社員に推奨。20、30代の社員が多く、子育て世代への丁寧なサポートを心がけている。男性育休の取得促進に向けては、対象者の意見を取り入れながら「男性育休の手引き」を作成。取得までの流れや育休中の給与、評価への影響など、不安要素になりやすい

部分を中心にまとめた。この手引きを周知後に取得した2人は現場リーダーや課長補佐として活躍しており、部下も取得を希望しやすい風土づくりにつながった。社員が閲覧する会社独自のポータルサイトには、取得者の体験談や感想を掲載している。

敷地内にある「森のこども園」は恵那市初の企業主導型保育園で、2018年3月に創設した。社員の子どもは優先的に入園が可能で、就労時間内に参観できるイベントを定期的に開いている。園創設前の過去3年間に子どもが生まれた社員は男女合わせて4人だったが、20年から22年の3年間では合計15人に。子どもを同園に預ける通販事業課の男性社員は育休を経て、妻とともに同社で働く。「就業中にごっそり園の様子が見られる」かくれ参観日」は、普段と違う子ども



始業時間に間に合うように開園する保育園。社員の平均年齢が30代前半のデジタでは子育て世代が安心して働ける環境を整えている。

の様子が見られてうれしい。園のおかげで安心して働くことができている」と笑顔で話す。

誕生日や婚姻、成人の祝金支給や、地域の福利厚生機関への加入によるレジャー施設などの割引サービスも充実。また専用のICチップを2人同時にかざすとドリンクがもらえる「社長のおごり自販機」は、普段話す機会のない別部署の社員との交友関係を深めるきっかけとなっている。

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81名 女性75名 計156名 ※令和5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「アイキューブ」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。

(株)東洋

飛騨市・住宅用建材製造・販売

従業員数 / 男性26名 女性16名 計42名 ※令和5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。

東レコムズ岐阜(株)

神戸町・製造

従業員数 / 男性154名 女性33名 計187名 ※令和5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年次有給休暇取得率88%を実現
- ③安全衛生に係る優良事業場表彰で「優良賞」受賞



岐阜労働局長より表彰状を授与される川治社長。

一人一人に寄り添う職場づくり

東レコムズ岐阜では、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。時間外労働削減対策では、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行っている。そのような取組みを重ねる中で、2021年度には時間外労働の削減や休暇取得の推進等の取組において、



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。

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。

また23年度には、職場の安全衛生水準が特に優秀で他の模範であること認められ、岐阜労働局より「安全衛生に係る優良事業場「優良賞」」を受賞した。本受賞を励みに、今後も日々の安全活動に継続して取り組み、安心して働ける環境を整えていく。

(株)トキワ

中津川市・化粧品製造

従業員数/男性211名 女性439名 計650名 ※令和5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

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。



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。

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282名 女性46名 計328名 ※令和5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

製造業



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

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



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5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

製造業

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。



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。

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る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。仕事上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、生産性の低下や事故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、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11名 女性15名 計26名 ※令和5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時間単位の有給休暇制度による取得の推進
- 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



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。

同社では、
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
まされた。育児
休業や介護休
業を取得する

男性従業員も現れ、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。



仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい職場づくりに取り組む。

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。従業員全員を正社員として雇用している。働き手を大切に
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。数年前から「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。

助け合いの風土で有休取得の定着へ

鍋屋バイテック(株)

関市・製造(一般機械器具)

従業員数/男性285名 女性163名 計448名 ※令和5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

製造業

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130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。



公園に似て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689名 女性285名 計974名 ※令和5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



日本トムソン岐阜製作所に隣接した敷地にある独身者向けの男子寮。寮費は周辺の家賃相場の1/10程度で、管理費、共益費や水道代の自己負担もない。

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

業務・生活の両面で手厚く社員をサポート

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。

職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120名 女性14名 計134名 ※令和5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

製造業

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、育休への理解を深めている。その結果、徐々に育休を取得する男性社員が増えていき、育休を取得した資料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

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ンケットを提供。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。



育休を取得して「夫婦で育児ができた」と話す資料課の赤石貴則さん。



休憩室に育児関連本などを置き育休への理解を促す。

(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16名 女性27名 計43名 ※令和5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



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。

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126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。

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16名 女性10名 計26名 ※令和5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



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

製造業

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日間の育児を取得した製造部の社員は「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。

(有)早野研工

大垣市・製造業(板金加工)

従業員数 / 男性28名 女性13名 計41名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①研修の一環で、オリジナル商品を開発
- ②新卒社員が手掛けた焚き火台が、日本最大級の展示会でグランプリ獲得
- ③インターンシップの商品開発支援など、地域貢献に注力

製造業



入社1年目のときに焚き火台「Firebase」を開発した松井勇樹さん。焚き火台は「東京インターナショナル・ギフト・ショー春2021」でグランプリを獲得した。

オリジナル商品の開発通して技術習得

早野研工のスローガンは「待ち工場」から「価値工場」に。自動車や建設機械関連の金属加工だけでなく、オリジナル商品の開発に積極的に取り組んでおり、毎年の新卒社員の研修カリキュラムにもなっている。

2020年に入社した松井勇樹さんは入社1年目の時、組み立て式の焚き火台を形にしたところ、

日本最大級の展示会「東京インターナショナル・ギフト・ショー春2021」においてグランプリに選ばれた。松井さんは「焚き火台を商品化したいという思いがあったから、CADや機械操作を短時間で習得でき、今につながっている。仕事に慣れるという点でも任せていただけて良かった」と振り返る。

パートを含めた女性のみの商品開発チームもあり、「町工場で働く女性の声から生まれたアクセサリ」と名付けて真鍮のイヤリングやキーホルダーなどを手掛け、ネットショップや地元のマルシェで販売している。入社4年目の岩田葵さんは「マルシェで般の方と接することは、モノづくりへのモチベーションアップにつながっている」と話す。

商品開発への熱い思いは、インターンシップの高校生や大学生にも惜しみなく伝えている。3日間



パートやインターンシップの学生の商品開発をサポートしている。打ち合わせ時なども、自分の意見や考えを言いやすい雰囲気広がっている。

程度の短期インターンシップでも、キーホルダーづくりを実施。過去には半年間の長期インターンシップをした学生が、機械操作を二から覚えてカードゲームをする際に使うカウンターを製作、クラウドファンディングにまで挑戦した。カウンターは今でも販売されており、ゲームファンの間では知る人ぞ知る人気商品となっている。

(株)飛驒ダイカスト

飛驒市・金属部品製造業

従業員数 / 男性36名 女性22名 計58名 ※令和5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驒ダイカスト。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ザーとし、同時に社員間の交流も深まった。

渡邊社長は「飛驒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110名 女性77名 計187名 ※令和5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、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。



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。

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、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。

(株)水生活製作所

山形市・製造

従業員数 / 男性94名 女性74名 計168名 ※令和5年11月現在

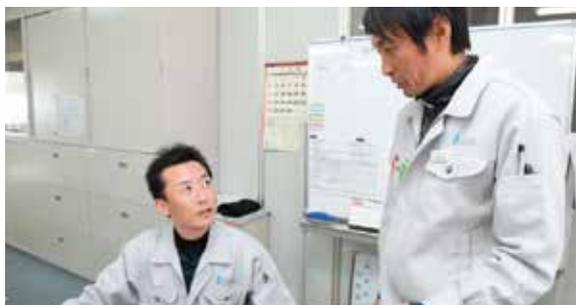
**エクセレント
POINT**

- 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131名 女性79名 計210名 ※令和5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、運動に對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、会社に企画を提案する「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。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つの部活に對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。

三菱ケミカル(株) 中日本事業所

大垣市・製造業

従業員数 / 男性317名 女性46名 計363名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る制度で育児・介護を支援
- ②選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」の導入
- ③女性の活躍を推進する職場環境の構築

製造業

充実した制度で仕事と家庭の両立支援

三菱ケミカル中日本事業所では育児・介護制度の整備に取り組み、育児・短時間・短日数勤務は子どもが小学校を卒業するまで取得することが可能。取得せず失効した年次有給休暇を累計40日まで積み立てることができ、ライフサポート休暇やフレックスタイトム制、テレワークなどと合わせて利用することができ、育児のしやすい職場環境が作られている。3回の育児休業



3回の育休を取得した竹中幸恵さん。育児のしやすい職場環境を実感する。

を取得した竹中幸恵さんは「時短勤務を長期で取得できるため、子どものお迎えや家事などに利用することができている。育児で仕事を諦めるということは選択肢になかった」と話す。また、介護支援金の支給や分割取得ができる介護休業制度など、介護をしながらも就業継続ができる環境が整っている。

福利厚生制度においては、資格取得補助やトラベル補助といった様々なメニューの中から各々のニーズに合ったものを付与されたポイント内で選択・利用することができる。「カフェテリアプラン」を導入。年齢や性別、勤務年数に関係なくポイントが同額支給されるため、若手の従業員にも好評を得ている。有給休暇を2日以上連続で取得すると追加で1日取得できるリフレッシュ休暇制度も設けられており、従業員のプライベートの充実につなが



少人数での対話会「レオの会」を定期的開催。交流の機会が少ない事業所長と対話の場が設けられ、垣根を越えた交流が生まれている。

ている。

女性活躍の推進にも力を入れ、国際女性ビジネス会議への参加や意見交換会の実施に取り組む。2021年度からは女性オペレーターを採用するとともに、女性目線の問題点を提起することで設備・作業改善を進め、女性だけではなくすべての従業員にとって働きやすい職場環境を構築している。

美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造

従業員数 / 男性681人 女性216名 計897名 ※令和5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

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50名 女性26名 計76名 ※令和5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。その結果、従業員同士の理解が深まり、業務の状況や家庭環境などお互いの状況を尊重し合う風土が醸成され、部署を超えた業務サポートが充実し男性従業員の育児休業取得にもつながった。

また部署の垣根を越え、広くメ

アイデアを出しやすい環境で働きがいをも高める

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、「自分たちの手で新たなふるさとを味を伝えていきたい」という思いがこもった新商品「郷の宝」の開発につながり、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U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14000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社した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130名 女性142名 計272名 ※令和5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



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。

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。ワーキンググループメンバーは「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「スマートクリエイ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57名 女性29名 計86名 ※令和5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



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689名 女性92名 計781名 ※令和5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

製造業



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

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12名 女性3名 計15名 ※令和5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

製造業

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。



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。

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26名 女性31名 合計57名 ※令和5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

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。23年には3万円に増額するとともに子ども1人につき1万円支給していた「子ども



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もまで気軽に相談できる環境ができている。

も手当」を第1子1万円、第2子2万円、第3子3万円と子どもの人数に応じて増額する仕組みに改定し、積極的に子育て支援を行っている。

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。雇用形態の変更にも柔軟に対



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。

応しており、19年以降5人がパー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。

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476名 女性105名 計581名 ※令和5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

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



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。

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ので、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・多治見・高山支社

岐阜市・電気事業

従業員数 / 男性1,036名 女性250名 計1,286名 ※令和5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男性育休を取得しやすい環境を整備
- ③「1on1ミーティング」によるコミュニケーションの強化

ライフ・ワーク・バランス推進に向けた取組みの強化

中部電力パワーグリッドでは、「従業員がいきいきと働くためには、職場環境の整備だけでなく、ライフ（生活基盤）の充実が必要」という考えのもと、勤務制度の充実や働く環境の整備を推進している。

勤務制度では、コアタイムを廃止し断続勤務が可能なフレックスタイム勤務制度を採用。在宅勤務やサテライトオフィス勤務と組み合わせることで、従業員は自身のライフスタイルや業務状況に合わせて柔軟に勤務形態を選択することがで

きる。加えて、テレワークができる就業所の拡大を図り、従業員からは「業務状況に合わせて勤務時間を設定できる」「コアタイムの廃止により休暇を取得せずに私事に対応できる」「通勤時間が短縮され、プライベートな時間を確保できるようになった」と好評だ。

勤務制度以外では、妊娠・出産の際に従業員のライフプランに合わせた育児休暇が取得できる制度に加え、「両立育児休暇」と「リレー育児休暇」制度を新たに導入した。パートナーと協力して育児をすることが一般的になってきているため、業務状況の可視化や共有化を推進し、育児制度の活用を職場全体でサポートする環境整備に取り組んだ。

従業員からは「心身ともに大変な産後の時期に家事育児を担ってもらえたことが心強かった」「職場のサポートを得ながら大事な業務は自ら対応でき、育児にも携われて利用しやすい」と声が寄せられる。



「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。

働き方の柔軟性が増す一方で、従業員同士が顔を合わせて働く機会が少なくなったため、コミュニケーション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。業務の相談や雑談などを気軽に話せる機会を設け、コミュニケーション不足の解消にも努めている。

今後もライフスタイルや業務状況に合わせて柔軟な働き方ができる環境整備に取り組み、全ての従業員が健やかに働き、自身の能力を最大限に発揮できる魅力や働きがいのある会社を目指していく。



「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。

(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12名 計15名 ※令和5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、スベ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

情報通信業

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「今後さらには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。

シーシーエヌ(株)

岐阜市・情報通信業

従業員数 / 男性70名 女性50名 計120名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ① 出産・育児支援制度の改善により育休後復帰率100%
- ② ジョブリターン制度の導入
- ③ 年次有給休暇の請求時効年数の延長による最大保有日数の拡充

社員のニーズに応じて制度を改善



育休を経て、2人の子を育てながら法人営業部で働く半田こず絵さん。子どもの学校行事にはファミリーサポート休暇を活用する。

シーシーエヌは女性社員が結婚や出産をした後も働き続けられる体制を整えるため、2015年に部署や世代の異なる女性社員5人が集まり「ワーキンググループ」を結成。さまざまな立場から意見交換し、他社の事例収集などを経て、必要な支援についての提言書を作成した。関連資料や具体案も交えて会社側に説明した結果、育休は3歳、育児時短勤務は小学校卒業

まで取得可能となった。現在2人の子を育てながら時短勤務で働く法人営業部の半田こず絵さんは、「制度が変更されたおかげで子育てと仕事のバランスがうまく取れている。周囲の理解もあり助かっている」と充実した表情を見せる。18年には子どもの学校行事や家族の看護などを理由に最大年20日取得できる特別休暇「ファミリーサポート休暇」を導入。子育てしやすい環境が整ったことで、22年の育休後復帰率は100%となり、1カ月以上の育休を取得する男性も徐々に増えている。ワーキンググループはその後、男性社員も加わって「多様な働き方」をテーマに活動。介護やテレワークに関連した制度の改善も実現した。

さまざまな事情を持つ社員のための制度整備にも力を入れる。家族の転勤などやむを得ない事由により退職する社員を登録し、事由解消後に再雇用を可能とする「ジョブリターン制度」を導入。また、休職などによって年次有給休暇の付与条件を満たさない場合を考慮し、年次有給休暇の請求時効を2年から3年に延長することにより、最大保有日数を40日間から60日間に拡充。復職後も安心して働ける体制を整えている。



ワーキンググループでは、月2回のミーティングを実施。少人数のため発言しやすく、活発な意見交換が行われた。

(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350名 女性117名 計467名 ※令和5年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ① 出産を理由とした退職者はゼロ
- 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 手厚い両立支援で女性の育児休業は2年間で当たり前



石垣島への社員旅行では、子育て中の近藤さんも参加し心身ともにリフレッシュ。

また、中長期計画の方針の一環として、「Well-being 明るく働きやすい環境」を掲げ、プロジェクトが落ち着いた時期に連続休暇の取得を促したり、勤務間インターバルを導入するなど、全社施

る環境が整った。

「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。近年では男性社員の育児休業の取得も増え、男女問わず育児に参加できる環境が整った。

策として働きやすい環境づくりに取り組んでいる。今後もより働きやすくモチベーション向上につながる取組みを実施していく。



「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。

セイノー情報サービスでは子育てとの両立支援に注力しており、それぞれのライフスタイルやキャリア形成に合わせて働き方を選択することができる。女性社員の育児休業取得率は100%で、復帰後は90%以上の社員が子どもの小学校卒業まで時短勤務や在宅制度などを利用して

育児休業は最長2年間としているが、保育園に入園できない場合は子どもが2歳半になるまで取得できるため、安心して仕事復帰に向けて準備することができる。2人の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。

WLBを意識した働き方を実現

(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23名 女性21名 計44名 ※令和5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



従業員の男女比は5:5。日々のコミュニケーションを大切に業務に取り組む。

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、現在従業員約5割が女性である。

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。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コンサルタ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若手社員の河村直哉さんは、「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て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307名 女性87名 計394名 ※令和5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18名が取得
- ③多様な働き方の実現のためフリーデスクを取り入れ、在宅勤務活用を推進



2023年8月に産後パパ育休を取得し、子どもたちに囲まれ満面の笑みを浮かべる坂井田靖さん。

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。

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。男性の育休取得については、「産後パパ育休(出生時育児休業)」の新設に伴い、23年度の取得者は増加。社内報で育休の様子を紹介し、これまでに延べ18名の取得実績がある。23年8月に育休取得した小此木拓也さんは「2人育児の大変さを痛感。それ以上に子どもたちと一緒に過ごせたことでより家族の絆が深まり、妻からも助かったと言ってもらえたので、育休を取得して良かった」と話す。

また、通勤・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などのライフスタイルに合わせた多様な働き方を支援するため、21年7月から在宅勤務制度を導入、23年8月から段階的にオフィスをフリーデスク化し、在宅勤務の活用推進をしている。今後も多様な働き方に対応できるよう社員の声を聞きながら積極的に取り組む構えだ。



毎年、全社員に向け女性特有の病気に関するセミナーや乳がん触診の体験会を開催。予防・早期発見のための啓発活動を継続している。

(株)テクノア

岐阜市・ソフトウェア開発

従業員数 / 男性208名 女性144名 計352名 ※令和5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527名 女性194名 計721名 ※令和5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電太郎係長は、「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)ミライコミュニケーションネットワーク

大垣市・情報通信業

従業員数／男性22名 女性10名 計32名 ※令和5年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①絵の共同制作や観光、食事でコミュニケーションを促進
- ②業務のIT化や情報共有のシステム管理によって時間外労働時間を削減
- ③健康診断の結果により、月最大5千円の健康手当を支給



イチジク活動ではグループで決めた本をそれぞれが読み、感想を伝え合う。

「人生の充実度アップ」に焦点

法人、行政、個人向けにインターネットサービスを提供するミライコミュニケーションネットワークでは、伊藤義仁社長の「人と人とのつながりはいつの時代であっても大切」との思いから従業員同士のコミュニケーションの円滑化に力を入れている。

代表的なのは、5人程度がグループになって勤務時間中に行う

「イチジク活動」。月に一人5000円の活動費用が支給され、観光地や食事に行ったり、絵を共同制作したりと部署を超えた活動を行う。イチジク活動で購入した本は社内の「図書室」で管理し、借りることも可能。従業員向けに運用している「ミライネットワーク」と呼ばれる社内のWEB百科事典内には蔵書一覧のページもある。また、社内百科事典は業務マニュアルのような役割を果たしており、顧客の要望に対して迅速に対応でき業務効率化につながっている。

時間の有効活用については支払いや稟議、注文等をIT化。情報共有や問い合わせ対応もシステムで管理することで、月平均時間外労働時間は2018年度の13・0時間から、22年度は4.1時間まで減少した。

従業員の健康増進にも力を入れており、10年ほど前からは、健康診断の結果により毎月最大5千円



従業員の健康増進に力を入れており、研修の一環でヨガにも取り組む。

の健康手当を支給している。さらに最近では研修にヨガを取り入れ、月間の歩数を競ったりと、体を動かすことの大切さも広く発信している。

伊藤社長は「その従業員の人生が充実することが一番の目標。一人一人の成長や成功のうち、ほんの一部でも会社で生かしてもらえればありがたいという気持ちで、これからもそれぞれの活動を応援していきたい」と話している。

(株)ライトスピードソリューションズ

大垣市・情報通信業

従業員数 / 男性3名 女性5名 計8名 ※令和5年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①タスク管理ツール導入による業務の効率化
- ②従業員一人一人が能力を十分に発揮できる職場環境の構築
- ③勤務時間内でのセミナー受講や資格取得の支援



タスク管理ツールの導入により、質問のために相手の手や思考を中断することも減少した。

こまめな情報共有で業務効率化を促進

情報通信業

ライトスピードソリューションズでは、業務の効率化を図るためタスク管理ツールを導入。スケジュールや業務の進捗状況の共有により、従業員同士でのサポートが行いやすくなり、業務が特定の個人に集中することが少なくなった。情報共有が頻繁に行われるようになったことで、社内会議が週1回になるなど、今まで必要とされていた時

間が削減され、所定外労働時間は8.9時間に減少。有給休暇取得率は73.8%から117.5%に向上した。また、朝礼では「5分間スピーチ」や学んだ知識を共有する「勉強会」を実施。タスク管理ツールの活用によって対面での会話が減る中、従業員同士がコミュニケーションを深める場となっている。

さらに、多面性と多様性を尊重し従業員の成長意欲の醸成とそれぞれの能力を十分に発揮できる職場環境を構築。トップダウンの指示はほぼ行わず、一人一人が主体的に業務に取り組むことを奨励している。タスク管理ツールの導入においても、従業員の意見を基に全員で運用ルールを策定した。こうした環境は活発な意見交換を生み出し、新たなアイデアが生まれるきっかけにもなっている。

従業員のスキルアップ支援にも力



週3回、朝礼内で「勉強会」を実施。最近学んだ知識や質問事項、社内で見つけた改善点などを全員で共有する。

を入れる。勤務時間内にセミナーの受講や資格取得に向けた勉強時間の確保が可能で、2人がグループとヤフー広告に関する資格を取得した。打田新社長は「今後社員が能力を発揮できる環境を時代に合わせてアップデートするとともに、社員の声を聞きながら、より柔軟に働きやすい制度の整備に取り組んでいく」と話している。

(株)リーピー

岐阜市・Webサイト制作、運用支援、人材紹介業

従業員数 / 男性20名 女性32名 計52名 ※令和5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

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に、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。

また、生成AIツールをはじめと

する業務のAI化や、RPAによる業務の自動化を積極的に導入。スムーズに業務を進める取組みにより、より充実した質の高いお客様対応につながっている。全社的な改善文化により、働きがいのある職場環境が構築されている。



24年卒内定式の様子。社内イベントはリモートでも参加できる。



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。

(株)インフォファーム

岐阜市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性216名 女性42名 計258名 ※令和5年12月現在

エクセレント
POINT

- ①新システムを多数導入し、業務を削減
- ②外国人や障がいのある人など多様な人材が活躍できる職場環境
- ③抗菌・抗ウイルスコーティング剤の塗布や出前授業など、地域貢献に注力



2023年度に入社したウクライナ出身のラザレヴ・アルチョムさん。日本の専門学校でプログラミングを学び、そのスキルを生かしたいと考え、インフォファームに入社した。

インフォファームは、以前は「不夜城」と言われたほど残業の多い社風だったが、コロナ禍をきっかけに見直しに着手。辻雅文社長が30回にもわたって社員とランチミーティングをして声を聞いたり、委員会を発足させたりと本腰を入れ、あらゆる改革を進めた。

業務削減に向けては、会社支給のスマートフォンを内線電話同様に使用できるようにする「どこでも内線」を取り入れたことで、電話の取次ぎにかかる時間を大幅に減らす

社員一丸で業務削減と働き方改革進める

卸売業、小売業

ことができた上、内線の登録作業をなくすことができた。他にも給与明細をWEB配信に切り替えたり、社内稟議のペーパーレス化を進め、最短で当日決裁を可能にしたりと枚挙にいとまがない。

働き方改革については社内フリーアドレスの導入、服装自由化、在宅勤務の制度化、ノー残業DAYの実施などを進めた。

その結果、ダイバーシティの推進が加速し、2023年度には外国人学生の正社員採用が実現した。

ウクライナ出身のラザレヴ・アルチョムさんは現地の大学卒業後に来日。名古屋市内の専門学校でプログラミングを学び、就職活動をして入社した。アルチョムさんは「毎日が成長できる職場。良い社会の実現の力になったら」と目を輝かす。24年度にも外国籍社員1人の採用を予定している。入社後に



地域貢献に注力する社風で、コロナ禍には10年以上前に開発した自社製品の抗菌・抗ウイルスコーティング剤を、希望のあった公的機関等に無償で塗布。鸕飼観覧船にも施工し、安心の提供に一役買った。

障がいを持った社員に対しても、常時在宅勤務を認めることで継続雇用につなげている。

地域貢献にも注力しており、コロナ禍では10年以上前に開発した自社製品の抗菌・抗ウイルスコーティング剤を、希望のあった公的機関等には無償で塗布。職場体験の受け入れや高校等での出前授業にも積極的で、岐阜の未来を担うIT人材の育成に向けて大きな役割を担っている。

生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業

従業員数 / 男性436名 女性807名 計1,243名 ※令和5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ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクトの立ち上げ



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

コープぎふは、人事部と事業部が一体となつ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してい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、22年に立ち上げた「ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト」では、育児・介護・高齢者・女性男性活躍・外国籍人材・障がい者の6点をテーマに、推進上の課題・解消策を協議し、取組みの周知に努めている。男性の育児休業取得にも力を入れており、23年は対象者8名中7名が育休を取得。職員の意識改革が進んでいる。



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たきたのを機に、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18名 女性19名 計37名 ※令和5年11月現在

エクセレント
POINT

- ① デジタル機器を活用し、労働生産性を上げ生き生きと働く
- 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 「くるみん」認定



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。

社員にとつ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スマートウォッチ、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

労働時間削減の仕組みを確立

卸売業、小売業

的に導入し、労働生産性を上げる取り組みを行っている。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、そのため、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。

また営業部門では、従来の1エリアー担当制から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



スマートウォッチの通知機能で迅速な対応が可能。カレンダーアプリの予定共有でフォローを円滑に行う。

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。

(株)将矢

岐阜市・卸売、小売業(衣類等)

従業員数 / 男性6名 女性23名 計29名 ※令和5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

将矢では、教育をテーマに事業展開しており、子育て支援にも力をいれている。従業員の家庭の事情に合わせて勤務できるようなフレックスマニフレックス制度や短時間正社員を導入し、正社員として働き続けられる

環境を整備。子育てや病気などからの職場復帰を目指す職員にも寄り添い、休職していた従業員には自宅と同様の仕事ができるテレワークを利用可能にしている。また、パートタイマーのテレワークも可能にしており、働く時間や状況に合わせて勤務することができる。

子どもを育てながら働く従業員は「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中、子連れ出勤ができ、時間にも融通が利くのでありがたい。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。また、「子ども参観日を設け、親の働く姿を見学したり職業体験を行う」

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「メンテナンステデー」を設けるなどの多様な支援も行っている。代表の林伸将は「今後働きやすい職場環境づくりの取組を実施し、広く発信していきたい」と、さらなる働き方改革を目指す。



子ども参観日に職場を訪問。普段とは違う親の姿を興味深く見学した。