

上村陶磁器(株)(卸、製造業(陶磁器)・多治見市)

働きやすい勤務時間の設定と多能工化により生産性が向上し、業績もアップ

- ・ 業務の切り分け、他の従業員をカバーできる体制により変則勤務を実現
- ・ 従業員の自主性に任せることにより、作業能率が大幅に向上

国内食器生産の50%以上を占める美濃焼。東濃西部に集積する陶磁器産業は各社による分業で製品を仕上げる産業ですが、同市にある上村陶磁器は「上絵付け」を主に行うほか、「下地」と呼ばれる無地の陶磁器の仕入れ、仕上げ、検品や箱詰め作業等を行っています。しかし、陶磁器産業は零細企業も多く、慢性的な人手不足に悩んでいます。

受注増への対応が迫られる中、採用希望者の希望する条件で採用

令和6年春、受注が増え、従業員の募集を出すも応募がなく困っていたところ、同業他社からの紹介でようやく3名の女性が面接に来ていただけました。面接で話を聞くと、3名とも子育て中の女性であり、不登校の子どもを抱えている方もいて、通常のフルタイムの勤務が難しく、他社での採用も断られていた方ばかりでした。



上村陶磁器(株)の作業場

うえむらのりこ

この時採用を担当したのが、上村紀子専務。この3名の話聞きながら、上村専務はかつて子育てをしながら、仕事と家庭の両立に苦労した自身の経験を思い出しました。人材確保が思うように進まない中、せっかく面接を受けに来てくれた3名に、自分と同じ苦労をさせたくないとの思いから、面接時に聞いた希望する条件でそれぞれ採用することを決めました。また、フルタイムで働いていたベテラン従業員から親の介護が大変だと聞いたので、これを機会に12時～17時の5時間勤務に切り替えることを認めました。

作業スケジュールに裁量を持たせることで業務効率が改善

変則的な勤務時間の従業員が増え、最初は会社全体の作業がうまく回るか不安でした。実際、急に休まれた時は戸惑うこともありました。また、陶磁器業界は薄利多売の業界で大量に製造するため、できる限りミスは減らさなければなりません。このため、最初の一つ一つの商品に対する作業の仕方も事細かに指示していましたが、時間ばかりかかり上手くいきませんでした。

そこで、思い切って方針を転換し、例えば何日までに何個仕上げてといった大まかな目標だけを設定し、後は作業のスケジュールも含めて、各個人に任せることにしました。

すると、子どもの病気などで急に休む日があっても、次の日に出勤した際には、休んだ分を取り戻そうと普段を上回る集中力とスピードで業務実施するようになりました。また、夏休みや冬休みなど、子どもの長期休みに出勤できない従業員には、業務を切り分けて、家庭でもできるシール貼り等の作業を在宅勤務で担ってもらうことにしました。子育てで出勤できない従業員が



「上絵付け」を行う従業員

いることが当たり前になると、各自が身に着けたスキルを他の従業員とお互い共有しあうようになり、休んだ従業員の作業もカバーしあえる環境（多能工化）が自然と出来上がっていきました。「限られた時間の中での勤務だからこそ集中し、休んで遅れた分は必ず挽回してくれます。ポイントは、1日1日で仕事の成果を求めないこと。長いスパンで見てあげることです」と上村専務は言います。



リフォームしたショールーム

作業スピードは5倍にアップ

結果、従来10日で2000個ほどの作業スピードであったものが、10,000個出来るようになり、作業スピードは5倍にアップ。連動して業績も上がり、作業場やショールームのリフォームまで行えるようになりました。

82歳の高齢者も活躍

現在、パート従業員9名のうち4名は子育て中の女性、2名は65歳以上の高齢者です。他業種を退職後、65歳から同社で働き、現在82歳になる方も活躍しています。その方は週3日、午前中に2時間だけ勤務しています。

「デイサービスを受ける感覚で高齢者の方に働きに来てもらえる、将来的にはそんな会社になりたい」と語る上村専務。「子育てや介護は誰もがその当事者になる可能性があり、そんな中でも『収入を得たい』『家族・子育ての時間を大切にしたい』という思いを実現してほしいといつも思っています。」

【従業員の声】

不登校の子がいるため、子どもを置いて働きに出る不安感がありましたが、短時間で働ける、会社に柔軟に対応してもらえる安心感から、継続して勤務することができています。上村陶磁器で働く中で、自分自身も明るくなりました。

【上村陶磁器（株）】 (<https://barastyle.jimdofree.com/uemura/>)

所在地：多治見市上山町2-13-8

従業員：13名（うち正社員4名、パート9名）

設 立：昭和51年

（令和7年5月末時点）

(株)坂口捺染(スクリーン印刷・岐阜市)

従業員に徹底的に向き合って生まれた社内改革

- ・ 多能工化（1人が複数系統のスキルを習得）と従業員の働ける時間帯を柔軟に組み合わせる業務ラインを構築
- ・ 出勤日と入社・退社時間は従業員で選択・決定
- ・ 障がい者や高齢者も積極的に雇用し、就労機会の創出と企業の業績向上を同時に実現



Tシャツなどのプリント印刷が同社の主な業務

「経営者は目の前の従業員に毎日徹底的に向き合うこと」と坂口輝光社長は熱く語ります。

「出勤日と入社・退社時間は従業員が決める」というユニークな短時間雇用が始まったのは、家業である同社を「先が見えない「町工場」から安定して続いていく「会社」にしたかったから」という社長の思いがきっかけです。

脱「町工場」へ、分業化や多能工化で残業を減らす

社長は、幼いころから両親の働く背中を見て育ち、家業を継ごうと思いつつ、疑問も感じていました。残業が当たり前だった当時、両親は自分たちの収入を減らして、給料が高い管理職に高い時間外手当まで払って会社を切り盛りしていました。しかし、管理職はダラダラと仕事をして残業代を受け取っており、実際に戦力になっているのは給料が安い若手社員。まさに先が見えない町工場といった経営でした。そこで、不要な残業を減らし、経費を削減するために、まず取り組んだのが現場の分業化です。何度も現場や管理部門とぶつかりながら、従業員と徹底的に向き合い、徐々に業務を細分化し、多くの従業員が複数の業務をこなせるようになる多能工化も併せて進めました。誰もがひと通りの業務をこなせるようになると、一人で業務を完結させる必要がなくなり、会社全体の残業を減らすことが出来ました。しかし、苦労は続きます。

従業員の働きやすい時間に働いてもらうことで事業を拡大

会社の事業や取引先を拡大するため、パートスタッフの募集をはじめたもののフルタイムの9時～17時の募集ではなかなか人が集まりません。そこで、

社長は、子育て中の女性は子どもの迎えや夕食の準備など夕方の時間帯は働けないと聞き、働ける時間帯である9時～15時での募集に変えてみたところ、子育て中の女性を中心に募集枠を超える応募が殺到。それ以降、同社では、出勤日と入社・退社時間は会社が決めるのではなく、従業員の希望に応じて、従業員が一番働きやすい時間帯で働けるように変更しました。結果、事業や取引先も拡大し、会社も大きく成長していきました。

経営者は従業員のために徹底的に尽くす

これまで坂口社長が大切にしてきたのは、とにかく従業員と向き合うこと。そして「経営者は従業員のために徹底的に尽くす」という思いでした。従業員一人一人の人となりや家庭などで抱えている事情などを社長自身が細かく把握し、日頃から一人一人にこまめに声掛けをしています。「社長は偉くない。従業員に尽くすため、会社では一番下だ」とも語ります。その思いを反映し、同社の社員一覧を表示したホワイトボードでは、社長が底辺に表示されています。



出勤ボードを見せて説明する社長

就労機会の創出と業績向上を同時に実現

現在は、シングルマザーや障がいがある方、引きこもりだった方などの採用も積極的に進め、従業員の年齢も10代から80代までと幅広く、それぞれの能力を生かし、支えあって仕事をしています。これも多能工化ができてこそその効果でした。また正社員で採用されても、子どもの事情などでフルタイムでの勤務が難しい時期には一時的にパートタイムに変更するなど、従業員本位の柔軟な働き方に対応しています。結果、社員募集はせずに、口コミのみで従業員を安定的に確保されています。さらに売り上げも10年間で10倍になるなど、就労機会の創出と会社の業績向上を同時に実現しました。

令和6年、同社は近隣に駄菓子屋やカフェ、自社オリジナルのアパレルショップなどを併設した複合施設をオープンさせ、子どもから高齢者まで地域の人が集い、憩いの場となる施設を作りました。今では働く場所である「会社」の枠を超え、地域コミュニティから必要とされる存在に成長しています。



工場に併設する複合施設（カフェ）

【従業員の声】

学校の夏休みなど長期のお休みだけでなく、不登校の子を持つ親も子連れ出勤させてもらっています。親の働く姿を見て子どもも学校に行くことに前向きになったり、坂口社長の姿を見て『社長になりたい』と言い出す子もいて、家族にもいい影響を与えてもらっています。

【（株）坂口捺染】（<https://sakaguchinasen.com/>）

所在地：岐阜市中西郷1丁目71-2

従業員：230名（うち正社員47名、その他パート・委託契約社員）

設 立：昭和29年

（令和7年5月末時点）

三承工業(株)(建設業・岐阜市)

女性目線で職場の風土改革を実現。女性社員増と売上アップに繋げる

- ・ 女性中心のチーム活動で、女性が働きやすい環境を整備
- ・ 子連れ出勤や超短時間勤務、在宅勤務の導入により仕事と子育ての両立を支援

大半の建設業、例にもれず同社もかつては男性中心の職場でした。そのため、この会社風土を変えるため、西岡徹人社長が主導し女性でも働きやすい職場環境に改善する取組みを始めました。しかし、男性が多い職場ではなかなかその必要性が理解されず、現場との溝が深まるなど失敗の連続でした。

会社の風土改革に挑む「チーム夢子」

社長の発案とはいえ、会社の風土改革には社員の理解が欠かせません。そこで、平成26年頃から始めたのが、女性社員を中心に結成された「チーム夢子」です。「チーム夢子」の輪には、社員だけでなく、社員の妻や施主さんの妻なども加わり、会社に関わる様々な立場の女性の協力を得て、当時、建設業では珍しかった女性用トイレの設置やノー残業デーの設定、更には働くお母さん目線でのモデルハウスづくりなどを進めてきました。



現場で活躍する女性社員

カンガルー出勤の導入で社内の雰囲気にも変化が



子どもを膝に乗せて働く西岡社長

また、同時期に「カンガルー出勤（子連れ出勤）」の制度も開始しました。当初は上手くいかないこともあったそうで、「社内でも、どのように赤ちゃんと接したらよいか戸惑いがあり、他の社員から舌打ちが聞こえてきたこともありましたが、社長自らが社員の子どもを抱っこしながらパソコンに向かう姿勢を示すなどして、徐々に職場内で受け入れられてきました」（かんだ すみよ神田純代ダイバーシティ推進室長）。



キッズルームでカンガルー出勤を行う社員

こうした時期を経て、今では社長室の隣にキッズルームが設けられ、親が働いている傍らで、様々な年齢の子どもたちが一緒に過ごす姿が見られます。カンガルー出勤の導入は、女性社員の増加に繋がっただけでなく、日常的に赤ちゃんと一緒に働く環境により、会社の雰囲気も良くなったとのこと。

これらの取組みを進めた結果、女性社員が10年間で26人増え、売り上げも約2倍に増加しました。

時間や場所の制約がある従業員のために短時間勤務の取組みも

また、最近では、子育て中など時間や場所の制約がある社員が本人の都合に合わせて、1日2～3時間程度でできる超短時間勤務の取組みも始まっています。例えば、動画編集などの特技を生かし、在宅勤務で入社式用の動画制作やSNSでの投稿などの業務をしている方もいます。「時間が割けず後回しにしていた業務を、得意な方をお願いできるので、業務効率も上がりました」と神田室長。中には、短時間勤務で自信を付けて、パートタイムからフルタイムでの勤務に移行される方もいます。

社員の得意分野を生かし、一人ひとりの存在意義が高まる職場へ

他にも、社員の「得意分野」を社内で共有し、顧客のニーズに合わせて、得意な社員に業務をお願いするなど、一人一人の能力を活用し、社員間でフォロー仕合う体制を取っています。こうした取組みにより、社員一人ひとりの存在意義が高まり、お互いに能力を高め合える良い循環が生まれています。

【従業員の声】

仕事と子育ての両立が難しいかなと思っていましたが、カンガルー出勤できる企業ということで出産後に入社しました。周りの皆さんも子どもに優しく接してくれるし、自分も一人の人間として働けるということが自信になりました。

【三承工業（株）】（<https://www.sunshow.jp/>）

所在地：岐阜市水主町二丁目53番地

従業員：44名（うち正社員33名、その他パート・委託契約社員）

設 立：平成18年

（令和7年5月末時点）

(株)ディマンシェ(インテリア用品販売施工・岐阜市)

女性が長く働き続けられる職場環境への改善が、離職防止と売上倍増に繋がる

- ・ 分業制と多能工化の導入が、女性社員の離職防止に繋がる
- ・ ライフステージに合わせて、職種と勤務時間の柔軟な変更が可能に
- ・ RPA※など最新技術も活用しながら、社内全体の業務効率化を進める
※ロボティック・プロセス・オートメーションの略
(ソフトウェアを活用してルーティンワークを自動化する技術)

インテリア用品のコーディネートや販売、施工を行う同社は、10年ほど前、ある課題を抱えていました。それは、結婚や出産に伴う女性社員の離職が多かったことです。「入社以来、大切に育ててきた優秀な社員が結婚や出産を機に辞めてしまうのは、会社にとっても大きな損失でした」と話す三輪里佳^{みわ りか}常務。



三輪常務

女性が長く働き続けられる職場を目指して

ショールームでの接客をはじめ、女性社員が主力になっている同社において、女性社員の離職防止は、会社の存続に関わる重要な課題でした。常務自身も子育てをしながら仕事を続ける苦労を身に染みて感じていたこともあり、女性が長く働き続けられる職場に改善していく取組みを始めました。

分業制と多能工化でライフスタイルに合わせた働き方が可能に

まず最初に取り組んだのが、分業制と多能工化です。以前は、各社員が、営業から見積り作成、顧客との打ち合わせ、商品発注までの一連の業務を一人で行っていたため、休暇中でも問い合わせに対応しなければなりませんでした。そこで、「営業職」、「コーディネート職」、「事務サポート職」などに職種を分け、専門性を高めた上で、一人で完結していた業務を分業化することにしました。



接客を行うコーディネート職

また、同じ職種内では、皆が全ての業務を出来るように多能工化を進め、同じ職種内の誰かが急に不在になった場合でも、他の誰かがカバーするという体制に変更しました。この結果、子どもの発熱等で急に休まざるを得ない時も躊躇なく休むことが出来るようになり、子育てをしながら、仕事を続けやすくなりました。

加えて、分業制を導入したことにより、社員がライフスタイルの変化に合わせて、柔軟に職種を選べるようになり、子育て中の社員は、土日に休むことが出来る職種に変更したり、子育てがひと段落した社員は、土日勤務があるショールームでの勤務に戻るなど、ライフステージに合わせたキャリアプランを描きやすくなりました。また、勤務時間も本人の希望に合わせて、フレキシブルに設定できるようにしており、各自が一番働きやすい時間帯で働いてもらえるようになっています。

「社員の成長が、会社の成長につながる」

これらの取組みを進めたことにより、結婚や子育てを理由にした離職がなくなったほか、分業制を進めたことで社員の専門性が高まり、営業力も向上したため、取組みを始める前は、岐阜市と愛知・三重の4店舗だったショールームが、現在では東京や大阪を含む9店舗にまで拡大しました。結果、同社の売り上げは取組み前と比べて、2倍以上にアップしています。



岐阜市内の本社

「社員の成長が、会社の成長につながる」と語る三輪常務。月に1回の社員との面談や同社オリジナルの「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」の作成・配布なども行い、社員のライフプランに寄り添った会社経営を目指しています。

【従業員の声】

育児休暇から復帰した後も、働きやすい環境で助かっています。ライフスタイルに合わせて、職種を変更することも出来、主体的に自分のキャリアを考えることができます。

【（株）ディマンシェ】（<https://www.dimanche.co.jp/>）

所在地：岐阜市寺田7丁目101

従業員：78名（うち正社員68名、パート10名）

設 立：昭和30年

（令和7年5月末時点）

(株)長瀬土建(建設業・高山市)

男性中心の職場であった建設業でいち早く男女ともに柔軟な働き方を導入

- ・ 仕事と家庭を両立するため、業界で先駆けて土日の完全週休2日制、時短勤務などを導入
- ・ 男性も子育てをしながら働きやすい環境を整備（在宅勤務、育児休暇等）



高山市久々野町にある長瀬土建

地域密着で建設業を営む同社では、働きがいや生きがいを感じる職場づくり、仕事と家庭の両立を目指した職場環境の整備を進めてきました。その結果、全従業員28名のうち、子育て世代の中心となる20代～50代が半数（14名）を占めるほか、65歳以上の高齢者8名の従業員が活躍しています。

建設業界で先駆けて土日の完全週休2日制を導入

建設業では、令和6年度から時間外労働の上限が設定され、週休2日制が推奨されるようになりましたが、同社ではいち早く、令和2年から土日の完全週休2日制を採用しています。現在は従業員の残業もほとんど無く、「家庭のことで心配事があると、仕事にも身が入らない。休む時はしっかり休んでもらう体制をとっています」と企画広報リーダーの足立^{あだち}さんは語ります。

従業員アンケートでの要望から時短勤務が実現

同社では、従業員に対して年1回のアンケートを実施。従業員が配慮してほしい事項をアンケートに記載し、子どもの習い事に合わせた時短勤務など、従業員の要望事項に会社側が丁寧に対応しています。

下の子が1歳になるのを機に入社を決め、勤続7年目の見座垣^{みざがいと}内さんも、子育て中であることをアンケートに記載したところ、会社側の配慮で時短勤務につながった一人。社長からも「仕事は無理せず、家庭を優先してください」との声かけがあり、「育児も仕事も頑張ろうという気持ちがより強くなりました。従業員の声を聞き取ってもらい、対応していただけるのは本当にうれしいことです」と見座垣内さんは語ります。



現場でも活躍する
見座垣内さん

男性も子育てしながら働きやすい環境を整備

同社では、主に子育て世帯をターゲットに在宅勤務にも対応。社内パソコンの貸し出しや社内サーバーにアクセス可能としている他、スマートフォンのコミュニケーションアプリやメールを活用した連絡体制を作ることで支障なく業務を行うことを可能にしています。



「産後パパ育休制度」について学ぶ従業員

加えて、男性の育児休暇取得にも力を入れており、男性従業員が社内初の育児休暇に入る際、従業員全員で休暇制度に関する学習会を開催。休暇期間中の業務の割り振りを丁寧に行うことで、支障なく育児休暇が取得可能となりました。男性が従業員の多くを占める建設業の職場環境の中、これからも男性の育児休暇取得の取組みを進めていく予定です。

従業員の声に寄り添うことで定着にもつながる

こうした丁寧な対応が従業員の離職防止にもつながっています。足立リーダーは「予め一律の制度を作るのではなく、従業員の希望に応じて、法令の範囲内で柔軟に対応しています。こうしたところも一つの強みなのかもしれません」と語ります。

従業員一人一人の声にきめ細やかに寄り添うことで、働きがいや生きがいを感じる職場づくり、仕事と家庭の両立が見事に実現され、従業員の定着に繋がっています。

【従業員の声】

下の子が1歳になる事をきっかけに、就職を決意しましたが、子育てしながら働くことが初めてだったこと、自分の年齢や前職とは違う職種で不安しかありませんでしたが、私のライフスタイルにあった働き方を勧めていただき、子どもの成長に合わせて勤務時間を延長していただくなど、無理なく継続的に勤務できています。

【(株)長瀬土建】 (<https://www.nagase-const.com/>)

所在地：高山市久々野町久々野1559番地
従業員：28名（うち役員3名、正社員22名、パート3名）
設立：昭和34年

（令和7年5月末時点）

(株)日本タクシー(運輸業・岐阜市)

女性ドライバーが働きやすい環境整備により、ドライバー不足解消と業績アップに寄与

- ・ 短時間勤務など柔軟な勤務体系を導入
- ・ 先輩女性ドライバーとの意見交換や個人の特性に応じた社内教育により、採用時の不安を解消
- ・ 快適な職場環境の整備（パウダールームの設置、トイレの改修など）

半世紀以上にわたり、地域の足となってタクシー事業を行う「日本タクシー」。近年、人手不足が深刻なタクシー業界ですが、同社は介護タクシーや子育てタクシーなど新たなサービスも積極的に展開しています。こうした取組みを支える原動力のひとつが女性ドライバーの存在です。

女性ドライバーの採用を増やすため就業規則を見直し

男性を中心としたタクシー業界において、ドライバーの人手不足が課題となりつつあった10年前、全国でもいち早く女性ドライバーの採用を増やす方針を取りました。しかし、当時は、ドライバーの勤務形態も男性が基準になっていました。

そこで、子育て中の女性が働きやすいように、就業規則の見直しを行い、従業員の希望に応じて短時間勤務や業務途中での中抜けなどを柔軟に認めることにしました。



同社では女性ドライバーが活躍

先輩女性ドライバーのフォローなどで採用時の不安を解消

一方、タクシードライバーを初めて目指す女性の方には不安を抱く方も少なくありませんでした。そこで、採用前に、先輩女性ドライバーと勤務内容や心配している点などを気さくに相談できる機会を設けて、入社にあたって、不安を払拭できるようにしました。採用後も、個々人の能力や希望に応じて、個別に丁寧な社内教育を行っており、新たにタクシードライバーを目指しやすい体制を整えています。

併せて、パウダールームの設置や女性トイレの改修など、女性が働きやすい職場環境の整備も進めてきました。



半世紀以上タクシー事業を行う日本タクシー



女性用の更衣室

全国平均を大幅に上回る女性ドライバー比率を達成

タクシー会社における女性ドライバーの比率は、全国平均ではわずか4%ですが、このような取組みの結果、現在、同社は約20%を女性が占めています。また、女性ドライバーの増加により、夜にタクシーを利用する女性を中心に女性ドライバーを指名する利用客も増えました。「女性ドライバーならではの安心感がある」との声も寄せられており好評です。

女性ドライバー採用の取組みを始めた10年前と比べ、同社の売り上げは増加しており、ドライバー不足解消に繋げるだけでなく、業績アップにも寄与しています。

【従業員の声】

以前は、他の業種で働いていましたが、社会保険のある正社員として働けることや時間の制約に配慮してもらえることが決め手で入社しました。歩合制なので稼ぎたいときには稼げるし、家庭の事情で休む必要があるときには柔軟に対応してもらえるので助かっています。

【(株) 日本タクシー】 (<https://nihontaxi.co.jp/>)

所在地：岐阜市鶴田町3丁目7番地の1

従業員：397名（うち正社員306名、パート91名）

設 立：昭和25年

（令和7年5月末時点）

(有)萩原チキンセンター(製造業(食品加工)、販売・下呂市)

業務を細分化することで、効率的で働きやすい職場に。結果、業績もアップ

- ・ 業務を細分化することで子育て中の女性も戦力に
- ・ ローテーション制で、不在時にお互いカバーできる体制
- ・ 会社の業務を分かりやすく説明し、社員全員で会社の方向性を共有

看板商品の「萩屋ケイちゃん」をはじめ、5億円もの売り上げを誇る萩原チキンセンター。順調に見える同社も、現在の形にたどり着くまでには、たくさんの壁を乗り越えてきました。

営業マンの業務をできる限り細分化

創業当初は、飛騨地域を中心に「萩屋ケイちゃん」の他、総菜などを販売。ところが飛騨地域でもスーパーマーケットの進出に伴い、主たる販売先であった地域の小売店の廃業が進み、当時営業職であった日下部讓社長は会社存続の危機を感じます。そこで思い立ったのが、愛知県を中心とした都市部への販路拡大でした。

一方、当時は、営業マンが商品の積み込み、運転、片付け、伝票整理などを全で行い、一軒ずつ顧客に御用聞きをしながら販売を行うスタイルが主流でした。本社のある下呂市萩原町から名古屋市まで、営業車での一日の走行時間は7時間にも及び、販路拡大に割く時間がありませんでした。

役割分担のない非効率な状況に手詰まりを感じるなか考えついたのが、業務の切り分けです。それまで営業マンが一人で行っていた業務を出来る限り細分化しました。例えば、商品の運搬は運送業者に委託し、伝票作成は事務の従業員と協力して自社システムを開発。これにより、営業マンはより多くの時間を営業、販路拡大に費やすことが可能になりました。



同社のブランドイメージをPRする営業車

店舗回りの時間帯は子育て中の女性が働きやすい時間帯

もう一つ、営業マンには重要な仕事がありました。販路拡大を目的とした新規店舗への営業活動とは別に行う、既取引先となっている顧客の店舗回りで。商品発注の多くは各店舗から直接行われるため、本社との契約後もこの店舗回り

が売り上げを伸ばすカギとなります。また、商品の売れ筋を把握している店舗従業員の「現場の声」を聴くこともできます。一方、本社と違って店舗は数が多く、営業マンの負担になっていました。この店舗回りは、朝の开店準備を終えた10時頃から早朝出勤の店舗従業員が帰宅する15時頃までに赴くことが基本です。この時間帯は、子どもを学校に送り出し、帰宅するまでの子育て中の女性が最も働きやすい時間帯とも重なります。

2名募集の「ラウンダー」に67名が応募

ここに着目した日下部社長は、店舗回りを専門に行う「ラウンダー」と呼ばれる従業員の導入を決め、勤務時間を10時～15時として募集を開始。すると、2名の採用枠に対し、応募が殺到。約2週間の募集期間で、30代～40代の子育て中の女性を中心に67名もの応募がありました。2名のラウンダーは、営業先近郊に在住の子育て中の女性が担い、本社からの移動がなくなった分、店舗回りは従来よりもはるかに効率化され、より多くの店舗を回ることが出来るようになりました。

ラウンダーの役目は御用聞きだけにはとどまりません。陳列や販促用のポップ（広告）設置の提案も重要な役目。販促用ポップの作成はラウンダーとは別の子育て中の女性従業員が在宅勤務で担当。ここでも子育て中の女性従業員の活躍が光ります。

主力商品の売り上げは16倍に

「業務を切り分けて明確に整理整頓することが大切」と日下部社長。切り分けた業務も、社内で一人しかできないのでは急な欠勤などに対応できず、働きやすい職場とは言えません。そこで、ローテーションで業務を行い、いつでも誰かがカバーできる体制をとっています。従業員が働きやすい環境・



「萩屋ケイちゃん」を製造する工場の様子

時間帯に働いてもらうことで、結果的に販路は拡大し、同社の売り上げは2000年代当初と比較して約2倍に、主力商品の「萩屋ケイちゃん」の売り上げに限ると約16倍にもなりました。

社員全員で会社の方向性を共有

日下部社長が従業員に働いてもらう上で、大切にしているもう一つのこと、それは、「全ての従業員に会社の業務を知ってもらい、理解してもらうこと」です。

かつては、業務の切り分けや効率化を進める中で、社長の思いが伝わらず、従業員と衝突することもありました。その経験から、全ての従業員に会社の方針をとにかくかみ砕いて分かりやすく、明確に伝えることに。



社員一人一人が役割をもって活躍

年1回の経営計画発表会では、部門ごとの計画をお互いが分かりやすいように報告し合い、会社の方針、方向性を社員全員で共有することで、同じ方向に向かって進んで行くことができます。

【従業員の声】

前職は育休復帰の際、勤務条件の変更が出来ず、子育てとの両立は困難と判断し退職しました。再就職活動のなか、萩原チキンセンターの求人を見つけ「ライフワークに合わせた時間調整が可能」ということで入社しました。育休明けの中途採用ということで不安がありましたが、入社後もいろいろと相談に乗っていただき、子育てとの両立も出来たので、とても感謝しています。

【(有) 萩原チキンセンター】 (<https://k-chan.co.jp/>)

所在地：下呂市萩原町古関1014-1

従業員：40名（うち役員3名、正社員25名、パート12名）

設 立：昭和44年

（令和7年5月末時点）

ブリューエン(株)(サービス業・大垣市)

フルタイム労働ができない人の能力を最大限に活用する会社づくり

- ・ 自身のキャリアや能力を十分に発揮する場がなかった女性に対して活躍の場を提供
- ・ 全ての従業員が短時間かつフルリモートで勤務
- ・ 生成A Iを活用し、業務の負担を軽減

海外留学を経て、国内製薬企業でキャリアを重ねたものの、結婚後、「転勤族の妻」となったことで転職に苦勞した経験を持つ田中結子代表。令和元年からはフリーランスで翻訳や通訳などを行っていました。

仕事の傍ら、Instagramで自身の心境を綴ったところ、自身のような転勤族の妻のほかにも、病気・不登校・障がいがある子どもを育てる母親など、働く能力があるものの、時間や場所の制約により自分の能力を社会で発揮することを諦めてきた人たちから多くの共感が寄せられました。こうした人たちが能力を発揮して遠慮なく働ける場を作りたいとの思いから、令和6年に生まれたのが、企業からフルリモートで行える業務を切り出して請け負う会社「ブリューエン」です。

Instagramを通じた求人で国内外から40人のチームに成長

Instagramを通じて求人を募集したところ、同社のコンセプトに共感し



在宅勤務の様子（イメージ）

て、求人を上回る応募があり、この1年で約40人のチームに成長。メンバーの居住地も北海道やフィリピンなど多彩です。勤務時間は自由で、例えば、子どもを寝かしつけた後の20時から数時間など、本人の希望に応じて、自分がやりたい仕事がある時だけ働いてもらうなど柔軟な働き方をしてもらっています。

メンバーの得意分野や都合に合わせて業務を切り出し・振り分け

会社設立後は、田中代表が営業活動で翻訳・通訳、デザインなど様々な業務を受託するとともに、自らがプロジェクトマネージャーとして全ての業務の棚卸、



子育てしながら勤務する様子（イメージ）

作業手順の整理を行い、誰もが指示文を読めば問題なく作業できる状態に整えてから、メンバーの得意分野や都合などに合わせて業務を切り出し、振り分けを行っています。同社で働くメンバーは、各自の都合に応じ短時間かつフルリモートで勤務をしているため、発注者からの連絡への返信が翌日以降になることもあり、迅速なやり取りが必要な業務を受注することは難しいですが、

比較的、時間的な余裕がある業務に絞って受託することで、業務のやり取りに時間を要する点は発注者の理解も得られているとのこと。

生成AIを活用し業務の負担を軽減

「現在は受託業務も増え、全体マネジメントを一人で行うのは大変ですが、受託した業務を内容に応じて、その業務が得意なメンバーにお願いすることが出来るため、フリーランスで働いていた時と比べて、誰かが支えてくれるという安心感があります」と田中代表。

メンバーに業務を任せる時は、誰が行っても同じ対応になるよう、曖昧さを極力排除し、主観による判断が生じないような明確な指示文を作成することを心がけていますが、最近では、生成AIを活用することで効率的に作成できるようになったそうです。

こうした業務経験の積み重ねから、同社では、同じくフルリモートで、県内の地場産業や伝統工芸品の魅力を海外の人に分かりやすく伝える英語のデザイン制作などを行う「えいご屋さん」や、企業で従業員が育休を取得する際にスポットで業務代行を行う「育休とりゃええて。」などのサービスも新しく生まれています。

自己実現できる職場を県内に

子育てや家事など忙しい日々を送る人たちに働く場所として選んでもらうには「自分がやる意味があり、自己実現など働く意味を感じられる場所を提供できるかが重要」と語る田中代表。将来的には、英語が得意で世界と繋がる仕事がしたい



今後のビジョンを話す田中代表

と思っている若い人たちが、都会に住まなくても、岐阜県内で家族と暮らしながら、希望する仕事の実現できる未来を思い描いています。

【ブルーエン（株）】（<https://bluhen.org/>）

所在地：大垣市東町2-107-6

従業員：40名（うちパート7名、業務委託33名）

設 立：令和6年

（令和7年5月末時点）

(株)リーピー(情報通信業・岐阜市)

働きやすさと生産性の向上を同時に追求し、創業以来、每期増収増益を達成

- ・ 裁量労働制やフレックス制、在宅勤務等柔軟な勤務体系を導入
- ・ 生成A I 等最新技術の活用により、業務を効率化し、生産性を向上
- ・ 働きやすい環境に惹かれ、社員の4割が他県からの移住者



川口代表自身もIターン移住者

かわぐちさとし

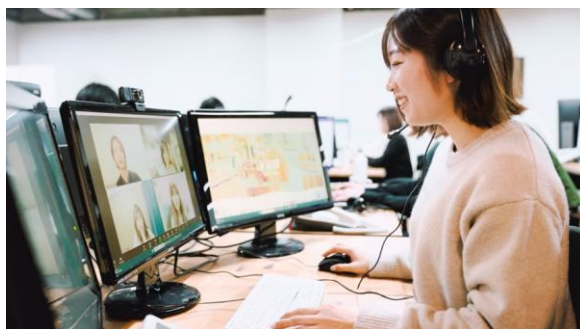
川口聡代表が創業するにあたって、まず考えたのは、自社の採用力をどのように高めるかでした。「創業間もない企業では知名度が無く、人が集まらない。他社と差別化するために、働きやすさを会社の売りにしよう」。

そこで、12年前の創業時から裁量労働制（対象：デザイナー・エンジニアなどのクリエイティブ職）及びフレックスタイム制（対象：クリエイティブ職を除く全ての職種）を導入しました。

ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方で子育てと仕事を両立

裁量労働制は成果のみが求められ、自分の裁量で自由な時間に働くことが出来ます。また、フレックスタイム制は、勤務が義務付けられたコアタイム（12時～15時）さえ守れば、勤務の開始・終了時間は社員の都合に任せられています。このため、子育て中の社員は、夕方、一旦仕事を切り上げて、子どもを迎えに行った後、夜からは在宅勤務に切り替えて業務を再開するなど、個人の都合に合わせて柔軟に働くことが出来ます。川口代表自身も子育てのため、夕方早くに帰宅することが多く、多くの社員が当たり前のように各自のライフスタイルに合わせ、柔軟に働くスタイルが定着しています。

また、子育て中の社員には男性も含め、10日以上の子育休取得を義務付けており、男性でも長い方では、2年半の育休を取得しています。「当社の男性社員は全員子どもの授業参観に行っています」と川口代表が語るとおり、男性も含め、子育てと仕事の両立を図るライフスタイルが当たり前になっています。



オンライン会議を行う社員

生産性向上のため、DXによる業務効率化を追求

しかし、単純に社員の働きやすさを追求するだけでは、会社全体の労働時間や業務量が減るため、売り上げも落ちてしまいます。「会社が存続するためには、働きやすさと生産性向上の追求はセットで求めないといけない。そのために、生産性向上には相当力を入れている」と川口代表。

ここで活躍するのが生成AIやRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）といった最新技術です。例えば、電話対応では、すぐに職員が受電せず、一旦自動音声で要件を聞き取ったうえで、生成AIが自動で文字起こしと担当者の振り分けを行い、電話対応に係る社員の負担を減らしています。また、社内業務を効率化するための専任の職員を配置し、社内業務の自動化の改善などを常に行っています。他にもプロジェクトが完了する毎に、メンバーで業務を振り返り、業務改善のための意見交換を行い、更なるブラッシュアップを常に目指しています。

毎期増収増益を達成、県外からも就職希望の若者が集まる



平均年齢32歳、若手が活躍する職場

こうした取組みの結果、同社の平均残業時間は1月あたり3.7時間にとどまる一方、取引先は全国で1,240社に拡大し、創業以来、毎期増収増益を達成しています。また、同社の働きやすい環境に惹かれ、全国から多くの若者が集まり、現在は、他県からの移住者が社員の4割を占めるまでになりました。

【従業員の声】

初めての出産でしたが、会社内で子育て中の職員が多いですし、会社の理解があり、産休や育休の開始時期、復帰後の時短勤務なども個人の希望を聞いてもらえるので、とてもありがたいです。

【（株）リーピー】 (<https://leapy.jp/>)

所在地：岐阜市香蘭3丁目7番地

従業員：61名（うち正社員54名、パート7名）

設立：平成25年

（令和7年5月末時点）

(株)リリフル(保育・大垣市)

未就労の保育士・看護師が働きやすい短時間労働の導入と兼業を認めることで、人材を確保

- ・ 9時～15時をメインの勤務時間とし、それ以外の時間は他のスタッフがカバーしやすいように短時間勤務を導入
- ・ 兼業を認め多様な職種を採用することで、各保育士の苦手な事をカバーできる体制を整備
- ・ 資格取得のチャレンジ制度や定年後の再雇用により、60代以上の活躍も支援

自らも看護師として勤務経験がある^{かなもりりつこ}金森律子代表。出産と同時に大垣市に移住し、娘を保育園に預けようと思った際、小学校には保健室があるのに、保育園に看護師がいない環境に驚きました。併せて、自身の経験から看護師の働く領域を増やしたいと、平成30年に大垣市内で看護師が常駐する企業主導型保育所（企業が従業員のために運営する保育所）を立ち上げました。

「潜在保育士」が働きやすい保育園を目指して

当初は、看護師の資格を持ちながら働いていない「潜在看護師」の活躍の場を増やすことを考えましたが、同時に「潜在保育士」も多いという課題にも気づきました。「私の友人にも保育士の資格を持ちながら、保育士として働いていない方が多かったんです。その理由を聞くと、多くの保育園は勤務時間が固定されていて、8時半からの1時間とか、15時からの1時間が働けないというだけで、保育士として働くことを諦めてしまっていたんです。」



自らも看護師の資格を持つ
金森代表

こうした潜在保育士が働きやすく、かつ多くの人が預けやすい保育園にするため、早朝7時半から18時半までを開園時間としながらも、まずは9時から15時



大垣駅から徒歩1分の保育施設

までをメインの勤務時間としました。そして、9時から15時以外の時間帯は、子育てが落ち着いてきた方たちにカバーしてもらえよう、1時間から5時間までの幅広い短時間勤務や兼業を可能とするなどの柔軟な就労

形態を導入しました。結果、潜在保育士や潜在看護師だった方を含め、今では、20代から60代まで幅広い年代の方29名が、それぞれのライフスタイルに合わせて勤務をしています。

ICTを活用して、業務の効率化を図る

また、従業員の業務負担を減らすために、ICTを活用した業務の効率化も図っており、従来、保護者との連絡帳は手書きのノートで行われることが多かった中、スマホで連絡し合える保育アプリを業界でもいち早く導入し、平成30年のスタート時から活用しています。

多彩なメンバーが活躍し、保育所運営をサポート

更に、潜在保育士の中には、ピアノが苦手、絵を描くのが苦手、読み聞かせが苦手などの理由により、保育士として働くことをためらっていた方もいました。そのため、ピアノの講師など多彩な能力を持つスタッフが支援員などとして保育園に所属し、各々が得意分野を発揮することにより、各保育士の苦手な事をカバーしてもらえる体制を整えました。現在では、保育士15名、看護師5名に加え、支援員5名、調理師4名と多彩なメンバーが保育園の運営を支えています。

加えて、支援員の方や保育士の資格を持っていない方であっても子どもに携わる仕事がしたい方には、「チャレンジ制度」として支援員研修や保育士の資格取得経費を支援しており、子育てを終えた方が、定年制を設けていない同社に新たに入社するという事例も増えてきました。



様々な年代の従業員が活躍

60代以上になっても末永く働くことができれば、元気に長く自立でき、ひいては働く女性の支援につながるとの考えから、短時間で働くことができる仕組みを今後も続けていく予定です。

地域の女性が自分の人生を諦めず、自由にチャレンジできる社会の実現へ

現在、従業員は全て女性のため、「これからは、子育てをする男性の視点も入れながら、地域の方と一緒にサービスを展開していきたい」と男性従業員の採用も視野に入れ、将来の展望を語る金森代表。令和5年には、岐阜県内の女性経営者や起業を目指す女性が集まり、交流会や勉強会でスキルアップを目指す、ぎふ女性リーダーズサロン「Eclat+（エクラプラス）」を設立しました。地域の女性が自分の人生を諦めず、もっと自由にチャレンジできる社会の実現を他の女性経営者と共に目指しています。

【従業員の声】

自分の都合に合わせて、就労できるところが自由で働きやすいです。兼業が認められていて、自分の好きなことをできる充実感や、いろいろなことにチャレンジできる環境があります。

【(株) リリフル】 (<https://lilifull.co.jp/>)

所在地：大垣市船町5丁目18番地 リバーファイブ201

従業員：29名（うち正社員5名、パート24名）

設立：平成29年

（令和7年5月末時点）