

アース・クリエイト(有)(建設業・岐阜市)

分業制と多能工化により、就労環境を大幅に改善。女性社員増にも繋がる

- ・ 業務の切り出しと短時間雇用の活用により、時間外労働を大幅に削減
- ・ ペアサポートやチームサポートにより、休暇を取りやすい体制を確保

道路の白線などの路面標示や標識の設置工事などを主な業務とするアース・クリエイト（有）。多くの建設業と同様、現場作業後の事務作業で深夜遅くまで残業することが日常茶飯事でした。しかし、若い社員を採用するには、就労環境の改善が不可欠だと認識し、同業他社に先駆けて、早くから計画的な休暇の取得や時間外労働を減らす取組みに着手しました。

長時間労働を減らすために業務を切り分け、事務作業に特化した組織を新設

まず最初に行ったのが、長時間労働の原因となっていた、現場作業から営業、事務整理まで一人で全て行う体制を改め、業務の切り分けにより、分業制を進めることでした。

取組みを始めた当初、建設業は職人気質の方も多いため、現場の社員を中心に「他の社員に自分の業務を任せても良いものか」「人に業務をお願いする方が面倒だ」との声もありました。

しかし、社員一人一人に丁寧に説明し、「一人で業務を背負い過ぎない」ことの意義を認識してもらい、切り出せる業務を積極的に提案してもらうとともに、切り出した業務を子育て中や介護中の方など、日中、短時間で働ける方をお願いすることにしました。これらの業務を担ったのが、事務作業に特化した「総務部」（令和元年の設置当時は「企画制作室」）です。



道路の案内標識の工事を行う
従業員

事務作業を「総務部」に任せ、現場作業をする社員は現場に専念

総務部では、週1回、3時間程度からの勤務も可能にするなど、勤務時間に柔軟性を持たせることで、育児中や介護中の方など、勤務時間に制約のある方にも多く働いてもらっています。

この総務部の社員が、これまで現場の社員が残業して作業していた図面作成や道路の使用許可申請などの業務を担うことで、社員の時間外労働も大幅に減りました。「事務作業を総務部に任せられるようになったことで、現場作業をする社員は現場作業に専念できるようになり、作業効率も上がりました」と話す^{かめやま}亀山^{ゆうき}雄樹代表。

ペアサポートやチームサポートが、人材育成にも効果を発揮

総務部では、子どもの発熱などで急遽休まざるを得ない場合でも、業務が支障なく回るよう、ペアで業務をフォローし合うことや複数人でサポートし合う仕組みづくりをすることで、休暇を取っても円滑に業務が回る環境を整えています。



総務部では子育て中の方が多く活躍

こうした誰かがカバーする体制が整備されたこともあり、建設業の経験の有無を問わず採用ができるようになりました。実際、建設業未経験の方でもCADなどのシステムを扱えるようにチームで育てる体制が出来ています。また、人材育成のツールとして、全ての共有業務についてマニュアル化を進めており、指導者の不在時にも業務が円滑に進められるようになりました。

同社では、子どもの体調不良などで出社が難しい場合に、在宅勤務が出来る環境を整備したほか、フレックスタイム制度を導入するなど、社員個々の事情に応じた柔軟な働き方に対応しています。



現場で活躍する女性社員

社員が定着し、男女ともに活躍できる職場へ

これらの取組みを進めた結果、社員の定着率が高くなるとともに、現在では女性社員数も男性社員と概ね同数となっています。また、総務部で短時間雇用として採用された女性社員が本人の希望や適性に合わせて、現場作業など事業部にステップアップしていくようなケースも生まれています。加えて、自らも子育て中という女性役員が、社員と定期的に面談し、社員の気持ちに寄り添いつつ、キャリアアップができるよう背中を押す体制も整えています。

【従業員の声】

女性社員が増えたことで、職場の雰囲気が明るくなりました。また、社内の美化や身だしなみなどにも気配りができるようになり、女性社員だけでなく、社員皆にとって働きやすい環境になっています。

【アース・クリエイト（有）】（<http://www.nlg.co.jp/>）

所在地：岐阜市六条北4丁目10-19

従業員：25名（うち役員4名、正社員13名、パート8名）

設 立：平成13年

（令和7年8月末時点）

(株)エコソニック

(エネルギー事業(太陽光パネル設置等)・美濃加茂市)

社内のDX推進で、社員が働きやすい環境を整備し、売上も3倍に

- ・ 社員減少をきっかけに、バックオフィス業務をサポートするITツールを導入
- ・ 業務の見える化が進んだことで、計画的な年休取得や社内でのフォローが可能になり、働きやすい環境を整備。子育て中の方や元引きこもりの方も活躍
- ・ 業務の効率化に伴い、新規販路開拓に注力し、受注量も増大。売上は取組み前の3倍に



屋根板工事の技術が同社の強み

太陽光発電や蓄電池の設置など、再生可能エネルギーに関する事業を展開するため、平成30年に創業した(株)エコソニック。

小規模事業者ながら、屋根板工事の技術を持つエネルギー事業者としての強みを生かし、日本を代表する大手企業と業務提携を結ぶなど、小さくてもキラリと光る会社です。

事務社員の不在を、DXによる省力化で乗り切る

同社では2年前、当時5名いた事務社員のうち、産休及び退職により3名が同時に不在となり、半分以下の2名で会社業務を継続する必要に迫られました。

その解決策として同社が力を入れたのが、社内業務のDXによる省力化です。



バックオフィス業務をDXし、省力化

同社は、案件を入力すれば自動で業務を細分化し、担当者の割り振りや期限、進捗状況などが見えるようにする、バックオフィス業務をサポートするITツールを導入しました。当初は環境変化のため、社員の戸惑いもあったそうですが、操作マニュアルを作成したり、社員向け説明会を行うなど、社員を丁寧にフォローすることで、徐々に社内でも取組みが受け入れられてきました。

業務の進捗が見える化したことで、社員が休みやすく働きやすい環境に

また、バックオフィス業務のDXにより、各社員の業務の進捗が見える化し、社内で共有できるようになったことで、計画的な休暇の取得や急な不在時の社内でのフォローが可能となり、社員が休みやすく、働きやすい環境を作ることが可能になりました。



社内での打ち合わせの様子

例えば、子育て中の方は、在宅勤務を併用しながら、各自の都合に合わせて短時間勤務を選択できるようになりました。

また、社内でのフォロー体制が整ったことで、この4月には、引きこもり経験を持つ方を新たに採用することができ、今では得意のパソコンスキルを生かして、同社の貴重な戦力として活躍しています。

業務の効率化や働きやすさが売上増にもつながる

これらの取組みの結果、結婚や出産などに伴う離職の回避に繋がったほか、業務の進捗管理に割いていた時間を経営戦略の検討や新規販路開拓のための時間に振り向けられるようになりました。

これにより、受注量が増大し、売上は取組み前の3倍を超えるまでになりました。

多くの方が働きたいと思う会社を目指して

「社員が楽しく、働きやすい環境を整え、社員それぞれの得意なことを生かせるような会社にしたい」と語る後藤直也^{ごとう なおや}社長。多くの方が働きたいと思う会社を作ること、地元就職する方が増え、地元が盛り上がることに繋がればと考えています。

【従業員の声】

社内のDXが進んだことで、業務が見える化し、自分がすべき業務に集中できるようになりました。家庭の事情から、フルタイムで働くことが難しいと感じていましたが、計画的に休暇を取得することもできるので、今は正社員として無理なく働けるようになりました。

【(株) エコソニック】 (<https://ecosonic.co.jp/>)

所在地：美濃加茂市加茂野町稲辺430-2

従業員：15名（うち正社員12名、技能実習生3名）

設 立：平成30年

（令和7年8月末時点）

(株)柿下木材工業所(製造業(木材加工)・高山市)

「誰でもできるものづくり」に向けた取組みにより「シェア日本一」を達成

- ・ 作業工程を細分化・単純化し、障がいのある方を含め、各従業員の能力や強みを生かして職務配置
- ・ 従業員の事情に応じ勤務日数や時間を柔軟に調整。子育て中の女性や高齢者など誰もが力を発揮できる環境を整備

「飛騨の匠」で有名な飛騨高山で、照明器具用の部品を中心に様々な木製品を製造する(株)柿下木材工業所。同社が障害者雇用に取り組み始めたのは40年以上前で、その概念がまだ広く知られていなかった頃です。現在では4名が就労しています。「ものづくり」が好きな障がいのある方を雇用するにあたって、先代が目指したのが「誰でもできるものづくり」でした。

木工作业では同じ作業を根気強く繰り返せることが強みに

木工の仕事は「磨く」ことや「削る」ことなど、単純作業を根気強く何度も繰り返すことが求められます。また、部品事業では、長期間にわたって同じ品質で大量に製造する必要がありますが、一つ一つの木材に個性があり、一つとして同じものがないことに加え、異素材の板金やガラスなどと組み合わせるため、寸法に対して許される誤差が厳しい世界です。

幼少期から、障がいのある方と他の従業員が共に協力して働く姿を見て育ってきた柿下孝司代表取締役は「特に部品製造や加工、磨き作業など、反復的な作業では、着実に作業を続ける力を持つスタッフの強みが最大限発揮される場面が多い」と語ります。



製品を紹介する柿下代表

作業工程の細分化、単純化で「誰でもできるものづくり」を

同社では、木工の作業工程を細分化し、部品の固定や位置決めを行う治具の活用や改善を繰り返すことで、障がいのある方の能力や強みを生かせるよう長年にわたり調整してきました。その結果、現在では、ものづくり初心者でも簡単に作業ができる仕組みが構築されています。

また、最近では木材の自動投入機の導入などデジタル技術も活用しながら、作業工程をより省力化・単純化することにも取り組んでいます。



子育て中の女性従業員が活躍

加えて、同社では、子育てや介護など従業員の事情に応じて、勤務日数や勤務時間も柔軟に調整しました。このような同社の「誰でもできるものづくり」に向けた長年の取り組みにより、障がいのある方だけでなく、子育て中の女性や高齢者など、誰もが力を発揮できる環境が整いました。

各個人の強みに光を当て、会社側が従業員の能力を引き出す

同社が大切にしているのは、障がいのある方も含め、各個人が持つ強みに光を当て、能力を引き出せるよう、会社側が、各従業員に合わせて育てることで

例えば、部品の仕上げを任せている障がいのある従業員について、「入社当初の3年間は手取り足取り指導しなければならず大変でしたが、ものづくりが好きで細かな作業を根気よく続ける強みを発揮し、現在では平面を磨く技術において社内随一の腕前を持つまでに成長しました。今では安心して業務を任せています」と語る柿下代表。同代表は「会社が、各従業員の能力や事情を考慮し、その人に合った配置や働き方に柔軟に対応してあげることが重要」と語ります。



寸法確認をする従業員

様々な方の能力を活用し、シェア日本一を達成

近年、人手不足や後継者不足などから廃業が相次ぐ木材加工業界において、同社は多様な人材の能力を生かすことで事業を拡大してきました。また高い品質基準を維持しており、大手電機メーカーの照明器具部品を長年にわたりクレームなく製造し続けています。現在では、ダウンライト用木枠の年間製造台数が2万台に達し、日本一のシェアを誇っています。

こうした部品事業で培った高品質な製造ノウハウと、職人の思いを形にする技術力が強みとなり、現在では新たな挑戦として、自社オリジナルブランドを展開し、販路開拓へとつながっています。

「私たちのような小規模な会社では、従業員に合わせた柔軟な配置や働き方を工夫することで、障がいの有無を問わず、ものづくりが好きな方々が安心して長く働ける環境を目指しています。そうした取組みを行うことで、多様な人材が集まり、活躍しています」と語る柿下代表。また、木材加工業の情報発信を強化することで業界の活性化、さらに持続可能な形で次世代への継承を目指しています。

【(株) 柿下木材工業所】 (<https://moare.jp>)

所在地：高山市下切町1683

従業員：18名（うち正社員12名、パート6名）

設 立：昭和56年（創立：昭和32年）

（令和7年8月末時点）

(社福)ケア21(介護・高山市)

慢性的な人手不足の介護業界において、3つの特色ある取組みで職員定着

- ・ 「子連れ出勤制度」の導入により、子育て世代の定着だけでなく、施設内の雰囲気向上に繋がる
- ・ 「柔軟な勤務時間」の導入により、体力や時間の制約のある職員も活躍
- ・ 「メンタルヘルス対策」により、人間関係に起因する離職がゼロに

高山市郊外の高台に位置し、高齢者住宅の運営や介護サービスを提供する社会福祉法人ケア21。慢性的な人手不足に悩む事業所が多い介護業界ですが、同法人においては、概ね解消されています。必要な人員を確保するために行ったのは、3つの特色ある取組みでした。



高山市郊外の高台に位置するケア21

「子連れ出勤制度」で子育て世代の定着だけでなく、施設内の雰囲気が向上

まず1つ目が「子連れ出勤制度」です。同法人では女性従業員が約8割、また、子育て中の職員が約4割を占めており、職員の定着のためには、子育てをしながら働き続けられる環境づくりが必須でした。実際、子育て中の職員から「夏休みなどの子どもの長期休暇や祝日、土曜日に仕事が休みにくいため、子連れ出勤したい」との提案も受けたため、平成25年から子連れ出勤を試行的に開始しました。



子どもとレクリエーションを楽しむ利用者

開始当初は、高齢の方が多く中で、小さい子どもが走り回ることによる不安の声もあったそうですが、子どもを「キッズボランティア」に任命し、テーブルを拭いたり、レクリエーションに参加したり、子どもが施設になじみやすい環境を作りました。すると、高齢者と子どもが交流することにより、高齢者は子どもから元気をもらうなど、お互いに良い影響

を与えあうようになったため、令和元年度から子連れ出勤を制度化しました。

今では、子育て中の職員が安心して働けるようになっただけでなく、高齢者と子どものふれあいが施設内の雰囲気向上にも役立っています。

「柔軟な勤務時間」が職員定着に繋がる

2つ目が、「柔軟な勤務時間」の導入です。同法人では、高齢者雇用にも積極的に取り組んでおり、最高齢の80歳の方をはじめとして、70歳以上の職員が14人勤務し、清掃や介護などで活躍しています。高齢の職員や子育て中の職員など、体力や時間に制約のある職員の割合も高いため、各職員個々の事情に寄り添った柔軟な働き方を認めることが、職員定着にとっては重要でした。

そこで、高齢者については、人手が足りない時間帯である早朝5時30分から9時の3時間半で働いている方や、自身の親の世話が一息つく15時から17時30分までの2時間半で働いている方など、本人の生活リズムや体力、家庭事情などに応じて、多くの方に柔軟な勤務時間で働いてもらっています。



清掃を行う従業員

また、子育て中の方については、1日6時間の短時間勤務や夜間勤務の免除、夜勤がない部署への異動など家庭事情に配慮した勤務形態を用意しています。このため、子育て中で夜勤ができないことを理由に他の施設を退職された方が同法人で復職したり、育児が一段落した職員が今度は育児中の職員をサポートし夜勤を担うなど、お互い助け合いながら、人手不足解消に向けて努力しています。

「メンタルヘルス対策」で人間関係に起因する離職がゼロに

3つ目が、職員の「メンタルヘルス対策」です。「介護の現場は施設利用者やその家族、看護師、ケアマネージャー、上司、同僚など、毎日、様々な人と接することが多い職場で、人間関係に悩む職員も多く、人間関係のトラブルなども離職の大きな原因の一つでした」と話す寺境信弘施設長^{じけいのぶひろ}。このため、令和4年度から対策を開始し、産業カウンセラーの招聘やメンタルヘルスに関わる相談窓口の設置、全職員を対象としたハラスメントやメンタルヘルスカケアなどの研修、メンタル不調者へのカウンセリングなどを行ってきました。この結果、現在ではメンタルヘルス不調者や、人間関係を起因とする離職も無くなったそうです。

これら3つの取組みを重点的に行ったことにより、慢性的な人手不足である介護業界にも関わらず離職率も低く、新たな求人を積極的行わずとも、安定的に必要な人員を確保できています。

【従業員の声】

以前の勤務先では、「子どもがいても夜勤をしてもらわなければ困る」と言われ、子どもが生まれた後、復帰するにあたり、夜勤は難しく、退職せざるをえませんでした。転職先を選んだこの法人では、個人の事情に配慮して夜勤のない職場に配属してもらえて助かりました。また、子どもが急に熱を出した時も子どもの看護休暇を取得させてもらい、欠勤にならずに仕事を続けさせてもらえました。この法人に採用してもらえて本当に良かったと思っています。

【（社福）ケア21】 (<https://www.care21.or.jp/>)

所在地：高山市新宮町1054番地の3

従業員：97名（うち正社員50名、パート47名）

設立：平成15年

（令和7年8月末時点）

(株)デザインボックス(建築設計監理業・岐阜市)

働きやすい環境整備で、女性社員が増加。子育て理由の離職も皆無

- ・ 就職希望者の求めるものを先取りし、子育て中の正社員短時間勤務や在宅勤務など柔軟に働きやすい勤務体系を導入。子育て理由の離職は皆無に
- ・ 働きやすい環境に惹かれ、県外出身の就職者も増加。社員の男女比も逆転
- ・ 手がつけられていなかった業務を切り出し、超短時間雇用で障がい者の活躍の場を提供

設計など建築業は男性中心の職場環境であり、かつては残業が多く、土日出勤も当然の業界でした。加えて（株）デザインボックスが所在する岐阜市は、名古屋市が通勤圏内ということもあり、名古屋市などの設計事務所と採用を競い合う環境にありました。

就職希望者から選ばれる会社を目指して

「インターネットで採用募集を出しても、年間休日が120日以上など待遇面で就職希望者の条件をクリアしなければ、名古屋市などにある同業他社と競い合うことも出来ない。就職先を待遇で選ぶ時代^{やしろ たかし}に変わってきたのだ」と八代俊代表は気づきました。こうして10年ほど前から、社員の声を聞きながら、労働環境の改善を行っていきました。



岐阜市内のオフィス

本人の希望に応じて短時間勤務や在宅勤務を柔軟に認める

例えば、子育て中の社員については、9時から16時など本人の希望に応じた短時間勤務を認めており、現在は5名がこの制度を利用しています。

また、子育て中の社員に加え、遠方から通勤する社員も多いことから、在宅勤務用パソコンを全社員に支給し、在宅勤務を柔軟に認めています。子どもの急病で看護が必要な時や出張した際などに、無駄な時間を費やすことが無く、効率的に業務を出来るようにしています。

残業時間が抑制され、社内の雰囲気も改善

このような取組みの結果、かつて深夜まで働くことが当たり前だったことが、今では残業時間は週平均5時間程度に抑制され、子育てを理由に退職することも皆無となりました。



社員のコミュニケーションも活発に

また、働きやすい環境に惹かれ、同社で働きたいという方が増え、今では社員の約3割は県外出身者となっています。また、子育てしやすい環境から、女性社員が6割を占め、社員の男女比も逆転し、かつての男性中心だった社内の雰囲気も変わったそうです。

障がい者も貴重な戦力として活躍

さらに、岐阜市超短時間ワーク応援センターの紹介により、令和3年から障がい者1名を週1日、3時間雇用し、入札情報のエクセルへの転記作業などを任せています。

「センターの紹介により、パソコン作業が得意な方と出会えたため、過去の入札情報をデータベースとして整理する業務を切り出してお願いすることにしました。社員のマンパワーも限られているため、なかなか手を付けられずにいた業務ですが、大変助かっています」と話す八代代表。

これまで障がい者を雇用した経験がなく、当初はどのような配慮をしていいか不安もあったそうですが、センターの支援員からアドバイスを受け、使用頻度の少なかった会議部屋にパソコンを設置し、専用の執務スペースにするなど、障がい者の方が集中して作業ができる職場環境を整えました。結果、3年以上継続して就労されており、今では貴重な戦力として活躍されています。



障がい者の方が集中して作業ができる執務スペース

時代の変化に合わせて、職場環境をブラッシュアップ

「社会情勢が大きく変わる中、今後は建築設計監理業に求められる役割も変わっていくだろう」と語る八代代表。変化の激しい状況の中でも確実に人材を確保することが出来るよう、社員の声を上手く反映させ、職場環境を常にブラッシュアップしていくことが重要だと考えています。

【(株) デザインボックス】 (<https://www.designbox.co.jp/>)

所在地：岐阜市日野南9-1-17

従業員：27名（正社員26名、超短時間雇用1名）

設 立：平成元年

（令和7年8月末時点）

(株)早川畜産(農業(畜産業)・岐阜市)

家族経営から「会社」に変わる取組みにより、事業拡大と家庭生活を両立

- ・ 畜産未経験者でも出来るように業務をマニュアル化
- ・ 業務の切り出しと柔軟な勤務時間の導入により、子育て中や兼業の方を活用
- ・ 評価制度を導入し、従業員の把握とモチベーション向上に繋げる

畜産業は家畜の分娩や感染予防など、24時間365日、気の抜けない仕事で、休みも取りにくいことから新規就農も少なく、基本的には家族経営が多い業種です。家族以外の従業員を確保することも難しく、慢性的に人手不足であることに加え、経営者の高齢化に伴い、事業承継の問題などから廃業するケースも増えています。

妻の出産を機に従業員を雇用し、名実ともに「会社」に変わろうと決意

岐阜市内で三代にわたり飛騨牛の飼育を行う早川畜産は、平成29年に家族経営の個人事業主から株式会社化するとともに、事業承継を機に、生後8カ月以上の肥育牛約140頭を育てる肥育農家から繁殖にも参入。事業を拡大させることにしました。



現在では7棟の牛舎で約340頭を飼育

しかし、「事業拡大期に、一緒に働いてきた妻の出産が重なりました。これまで家族だけで休み無しで働いてきましたが、事業を拡大した会社を維持し、家族との時間を大切にする姿を生まれてくる子どもに見せるためにも、家族以外の従業員を雇う必要がありました」と語る早川貴哉^{はやかわ たかや}代表取締役。

そこで、4年前に初めて、家族以外の従業員の雇用を始めました。従業員を雇うにあたって「家族経営の個人事業主から名実ともに『会社』に変わろう」と、3つの取組みを行いました。

業務のマニュアル化により未経験者でも任せられる体制を構築

1つ目は「業務のマニュアル化」です。畜産の仕事は餌の配合など、知識や経験が必要な業務も多く、未経験者に任せるのを嫌がる事業者も少なくありま

せん。

しかし、同社では、業務の一つ一つを細かくマニュアル化し、未経験者でも分かるような形に整備しました。また、自動給餌機を導入したことにより、誰が担当になっても同じ時間に同じ量の給餌ができるような体制にただでなく、時には100kgにもなる重い餌台車^{えさだいしゃ}を移動させる必要がなくなり、女性でも楽に餌やりの仕事ができるようになりました。



自動給餌機から出てきた飼料
を説明する早川代表

ルーティンワークを中心に業務を切り出し

2つ目は「業務の切り出しと柔軟な勤務時間の導入」です。掃き掃除や備品の補充などのルーティンワークを中心に切り出し、子育て中の方や他の農場と兼業で働く方が、自分の都合の良い時間に出勤しやすいようにしました。業務のマニュアル化により、未経験者でも働くことができるようになったため、畜産の経験が無くても「動物好き」や「好きな時間に働ける」という理由で、それぞれ3時間程度の短時間から、本人の希望する時間に働いてもらっています。

評価制度の導入が従業員のモチベーションアップにもつながる

3つ目は「従業員の評価制度」の導入です。半期ごとに従業員が業務目標を設定し、期末に自己評価する機会を設けることで、代表夫妻が本人の希望や適性を把握し、従業員をサポートしやすくなりました。このことは、従業員にとっても、自身の成長を振り返り、定期昇給にも反映させていく仕組みが従業員のモチベーションアップにつながっています。

事業拡大と家庭生活の両立を実現、就農希望者が続けられる仕事を目指して

これらの取組みの結果、多くの業務を家族以外の従業員に任せられるようになったことで、230頭の肥育牛に加え、110頭の繁殖牛と子牛を飼育し、早川代表が事業承継した当時と比べ、事業規模を約2倍に拡大することができました。

また、家族経営の時は1年中、ほぼ休みが無い状態でしたが、現在では家族との時間が増え、家族旅行に行く時間も持てているそうです。

「農業や畜産は『休めない』イメージがあり、学生時代に農業を学んでも就農しない子も多いですが、農業や畜産をやりたい子もたくさんいます。就農を

希望する子たちが、結婚して子どもを持っても、プライベートを犠牲にせず、続けられる仕事にしていきたい」と語る早川^{ともみ}智美取締役。近年は、地域の幼稚園や小学校向けに農場見学会も開催し、子どもたちに畜産業の魅力を伝える取り組みも行っています。



子牛の成長を見守る早川智美取締役

【従業員の声】

出勤日だけでなく、時間も自分の希望で働くことができます。また、社内のコミュニケーションが円滑で協力し合えるので、急に休むことにも引け目を感じることがなく、子育てしながらでも無理なく働けるので、家族も応援してくれています。従業員を大切にしてくれる職場なので働きやすく、長く勤めることに繋がっています。

【(株) 早川畜産】 (https://www.instagram.com/hayakawa_chikusan/)

所在地：岐阜市秋沢1-195-1

従業員：8名（うち役員3名、正社員1名、パート4名）

設 立：平成29年

（令和7年8月末時点）

(株)飛騨ダイカスト(製造業(自動車部品)・飛騨市)

柔軟な勤務時間やパートの廃止により、女性社員の定着に繋げる

- ・ パートを廃止し、短時間正社員として雇用
- ・ 取組みを社員に理解してもらうために、社員との対話を重視。第三者による面談で社員の本音を社内改革に繋げる
- ・ 多能工化やリモートワークなども進め、各社員の事情に応じた柔軟な働き方を進める



飛騨市内にある(株)飛騨ダイカスト

溶解したアルミ合金を高圧で金型に注入し、素早く凝固させて製造する工法である「ダイカスト」。(株)飛騨ダイカストは、この工法で、主にアルミ製自動車部品の製造を行っています。

同社の主製品は精密さが求められる自動車部品であり、製造工程のうち、特に「素材検査」や「出荷検査」、「加工」に係る社員の定着が必須の課題でした。

女性社員の定着のため柔軟な働き方を進める

そこで、社員、とりわけ女性社員の定着を主な目的として、各個人の事情に応じて勤務時間を相談しながら柔軟に決めることができるようにしました。

さらに有給休暇についても、1日・半日単位での取得に加え、子どもの学校行事、地域行事への参加や家族の介護等も考慮し、時間単位での取得を可能にしました。

加えてパートを廃止し、短時間正社員として登用する取組みも行い、女性正社員18人のうち8人はパートから正社員として登用しています。子育て中は短時間正社員として、子育てが終わればフルタイム正社員への切り替えも可能であり、これらの取組みが女性社員の定着に繋がっています。

社内改革のカギは、従業員の声に向き合うこと

一方で、こうした取組みは当初、社内でなかなか理解してもらえず、男性社員を中心に反発する声もありました。そこで始めたのが、社長など経営幹部と社員とのマンツーマンでの面談です。直接の上司には話しにくいこともあるのではないかと考え、昨年度からは外部コンサルタントに社員との面談を依頼。第三者を通して社員から生の声を吸い上げ、社内改革につなげていく取組みを行っています。「今まで聞かれなかったような厳しい意見もありますが、第三者に入ってもらうことで、会社のことを真剣に考えてくれる社員の本音が聞けるので、

本当に良い取組みだと感じています。社員のことを理解しているつもりでも、実際は理解できていなかったことに気づかされ、社員の思いや考えが、以前よりもよくわかるようになりました」と渡邊正憲社長は語ります。

多能工化やリモートワークにも対応

こうした社員の意見を踏まえ、家庭の事情などによる急な休みにも対応できるよう、1人が複数業務のスキルを取得する多能工化の取組みを進め、多くの業務を複数の社員が行うことを可能としているほか、一部の事務職ではリモートワークにも対応し、各社員の事情に応じた柔軟な働き方を進めています。



チームで作業を行う社員

DXで作業効率が向上

加えて、DXの取組みも進めており、6年前から生産記録など紙の書類をデータ化してクラウドに保存。社員の役職別に閲覧可能な階層を分けつつ、広く社員が確認できるようにしたことで、作業効率が一気に上がりました。また、それまで紙で作成していた日報も、タブレット入力に変更したことで、記載・提出・保存・参照が容易になり、こちらも作業効率の向上に一役買っています。



タブレットに日報を入力する社員

新入社員紹介制度も創設

また、今年から新たに新入社員紹介制度を設け、社員の紹介で入社し、一定期間継続して勤務した場合、紹介者である社員が報奨金を受け取ることができる制度を設け、新入社員の確保を進めています。

こうした取組みの成果もあり、今年も3名の社員を新たに雇用し、人手不足にも少しずつ効果が表れています。今後は、人材の確保・定着に加え「人間しか出来ない『職人』としての能力を磨き、管理職となる人材を育てていきたい」と渡邊社長は考えています。

【従業員の声】

子育てを理解してくれる仲間が職場にいてくれるので、安心して仕事と子育てを楽しむことができます。生活が充実しているのでゆとりができ、家族との団らんの時間を大切にすることができるので、子どもとの会話も自然と弾みます。

【（株）飛騨ダイカスト】（<https://hida-daikasuto.jp/>）

所在地：飛騨市古川町宮城町491番地1

従業員：58名（うち正社員56名、派遣社員2名）

設 立：平成17年

（令和7年8月末時点）

飛騨古川池田農園(農業・飛騨市)

従業員が希望する時間帯に働いてもらうことで、生産量を2倍にした農業経営

- ・ 繁忙の波が激しいが、労働時間など柔軟に作業できる農業の特徴を捉え、時間に制約のある従業員を上手く活用
- ・ 従業員を柔軟に活用することにより、農園を拡張し、作物の生産量を2倍に増やす
- ・ 体験マッチングサイトなど多くの方に農業を体験してもらう取組みも実施

飛騨市古川町の山あい位置する飛騨古川池田農園は、トマト、スナップエンドウといった野菜の栽培に加え、イチゴ狩りなどの観光農園を営んでいます。

岐阜市で造園の仕事をしていた池田^{いけだ}俊也^{としや}代表が、平成25年に故郷に戻って、新規に農業を始めようと考えていた当時、家族だけでは人手が不足することが予想される一方で、従業員を雇うのであれば、秋冬の閑散期の仕事も確保し、年間を通して給与を支払い続ける必要があり、フルタイムで従業員を雇用する余裕は無いという悩みを抱えていました。



飛騨市にある飛騨古川池田農園

短時間なら働きたい人が集まる場所に

そんな中、池田代表は「フルタイムで働くつもりはないが、生きがいや健康維持を目的に働きたいという高齢の方が地域にいらっしゃる」という話を耳にしました。農業は、繁忙の波が激しいものの、ビニールハウスのシート交換など、一度に人手が必要な一部の作業を除いては、比較的柔軟に作業を行うことが可能な業種です。



収穫作業の様子

そこで、1日3時間で週3日、その方の都合の良い時間に働いてもらうことにしました。その後、この話が口コミで広がり、子育て中の女性で、9時～15時の勤務時間で働きたいという方や、子育てを終えたので短時間なら働きたいといった方が池田農園に集まるようになり、本人の希望で勤務時間を決めて作業を行うことになりました。

本人の希望に合わせて好きな時間に勤務

従業員の中には、気温が高い日中の時間帯を避け、早朝の時間帯に働く方や、逆に朝は苦手なので、昼間に働くという方もおり、本人の希望やライフスタイルに合わせて好きな時間で働いています。また、ダブルワークとして、朝5時から1時間だけ池田農園でトマトの手入れなどを行い、その後また別の仕事場に勤務される方もいます。

勤務時間が各従業員で異なるため、従業員への連絡や指示は、池田代表がスマートフォンのコミュニケーションアプリを活用して行います。それにより、農場に皆が集まって、情報共有や指示を行う必要がなくなり、随時、情報共有を図りながら、従業員はスムーズに作業に入ることができます。

「子育て中の方など、仕事を生活の中心に置けない方に、本人の都合に合わせて働いてもらうことにより、フルタイムの従業員を雇わなくても、規模の大きい農園を運営することが可能になっています」と池田代表は語ります。



子育て中の方も都合に合わせて勤務

生産量は就農当初の2倍に拡大

繁忙期には最大約20名の従業員がそれぞれ希望する時間帯に作業を行っており、従業員の都合の良い時にサポートしてもらうことで、現在では、就農当初の2倍の栽培面積に農園を拡張し、生産量も2倍に拡大しました。「家族だけで農園を切り盛りしていたら、今の規模にはならなかったと思います」と池田代表は振り返ります。

農業の楽しみを知ってほしい

さらに、池田農園では数年前から、飛騨市が運営する「ヒダスケ」（手助けを求める飛騨市の事業者と手助けをしたい全国の方々をマッチングする取組み）や民間事業者が運営する体験マッチングサイトを活用し、例えば、除草作業をしてもらった方に、除草した草と同じ重さの訳ありトマト（形などが不揃いで出荷には適さないが、食用としては問題が無いもの）と交換するなど、楽しみながら作業してもらい、地域の方にも触れあってもらう取組みも行っています。

「『農業は楽しい』ものであり、農業を趣味としている方も多くいることから、農業を副業などでやりたいと思っている方は必ずいるはず」と語る池田代表。観光農園や「ヒダスケ」などの取組みを通して、より多くの方に農業の楽しさを知ってもらいたいと考えています。

【従業員の声】

9時～15時の時間帯で勤務しています。自分の予定に合わせて勤務時間を調整することができ、当日の急なお休みにも対応してもらえるため大変助かっています。もともと農作業が好きということもあり、一日の作業を終えた後は心地良い充実感でいっぱいです。

【飛騨古川池田農園】 (<https://www.ikedanoen.com/>)

所在地：飛騨市古川町黒内531-11

従業員：29名（うち家族3名、パート26名）

設 立：平成25年

（令和7年8月末時点）

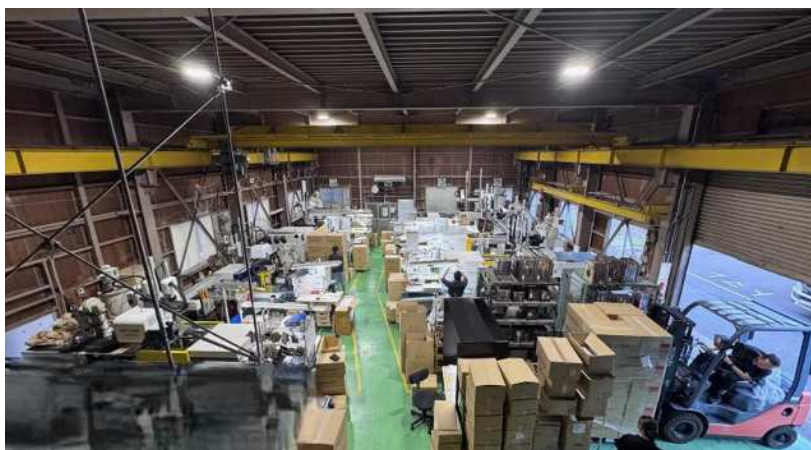
(有)豊和化学(製造業(プラスチック加工)・岐阜市)

柔軟な働き方や個人に寄り添った雇用形態により大手企業と差別化

- ・ 高齢化が進む会社存続の危機から業務の切り出しや超短時間雇用を導入
- ・ 多能工化や業務のマニュアル化などを併せて進め、不在時でもお互いがカバーし合える体制を整備
- ・ 超短時間雇用により障がい者も貴重な戦力として活躍

プラスチック成形などを行う(有)豊和化学の^{そが たかのぶ}曾我壮信取締役は、若者が入社せず、社員が高齢化していく一方、業務マニュアル的なものも整備しておらず、少数のベテラン従業員が属人的に業務を行っている状況に「このままでは会社が存続できない」と危機感を抱いていました。

曾我取締役は2年前から県内の中小企業家同友会の活動に参加し、障害者雇用や新卒採用について学ぶ中で次第に「中小企業こそが働きづらさを抱える方々の受け皿になるべきではないか」と考えるようになりました。



24時間稼働する工場

中小企業だからこそ出来る柔軟な働き方や雇用形態がある



同社の主力製品はプラスチック

人手不足の昨今の状況では、優秀な人材ほど大企業志向が強く、中小企業には目を向けにくい現実があります。一方、中小企業も即戦力を求める傾向が強く、潜在的に「働きたい」と思っている方の事情に目を向けていない場合も少なくありません。

そこで、曾我取締役は「むしろ中小企業だからこそ出来る柔軟な働き方や個人に寄り添った雇用形態といった『大手企業には無い魅力』をしっかりと発信していけば、潜在的に働きたいと思っている人たちが集まってくるのではないかと確信しました。

超短時間で働ける業務を洗い出し、障がいのある方に依頼

そこで、まずは超短時間で働ける業務を洗い出すことから始めました。そして、その業務を人手が少ない時間帯を中心に、岐阜市超短時間ワーク応援センターに紹介してもらった障がいのある方をお願いすることにしました。

「週1回や1回あたり2時間でも働いてもらえるのは非常にありがたいし、障がいのある方も貴重な戦力になっていて、障がい者を雇っているという感覚はありません」と曾我取締役。

多能工化や業務のマニュアル化を進め、お互いがカバーし合える体制を整備

また、社員が一連の業務を全て行えるような多能工化や属人化していた業務のマニュアル化などを併せて進め、不在時でもお互いがカバーし合える体制を整備しました。

この結果、子育て中の方や障がいのある方など、時間や体力に制約のある方が個々の事情に合わせて柔軟に働き、不在時をカバーし合える体制が整備されました。このことにより、人手不足が解消したほか、業務の切り出しやマニュアル化を進める過程で、社員自らが考え、指示・指導を行う組織に変化していき、会社自体が属人的に動く「町工場」から組織的に動く「会社」へと成長しました。



子育て世代の社員も活躍

短時間の労働力であっても上手に活用できれば人手不足の解消に繋がる

「短時間の労働力であっても上手に活用できれば、人手不足の解消に繋がる。また、フルタイム勤務は難しいが、何らかの形で社会と関わりたいと思っている方の就労の機会にもなる」と曾我取締役は語ります。今後も「働きたい」と思っている人に寄り添い、中小企業だからこそできる柔軟な働き方や、我が社だからこそできる仕事を提供していきたいと考えています。

【従業員の声】

超短時間雇用を始めた当初は戸惑いもありましたが、今は雇用形態の違いを超えて、社員皆がチームの一員として協力して働いています。

【（有）豊和化学】（<https://howakagaku.jp/>）

所在地：岐阜市石谷1421-2

従業員：20名（うち正社員13名、パート4名、短時間雇用2名、障がい者パート1名）

設 立：昭和44年

（令和7年8月末時点）

和光会グループ(医療福祉・岐阜市)

多様な働き方を実現する柔軟な勤務体系とICT活用により、誰もが働きやすい職場づくりを推進

- ・ 1990年代から職員支援に取り組み、時代に合わせて誰もが働きやすい職場づくりを推進
- ・ 350種類のシフトパターンにより、多様な人材がそれぞれの特性を活かして働ける環境を整備
- ・ クラウド上の業務マニュアルを2,000本以上整備し、業務の標準化・効率化と人材育成を両立

病院や介護施設、子ども園など様々な施設の運営を通して、100年にわたり地域の医療・福祉を支えてきた和光会グループ。1990年代にライフワーク支援指針という職員支援の方針を打ち出し、早くから働きやすい職場づくりに取り組んできました。当初は女性が働きやすい職場づくりから始まり、時代のニーズや職員の状況に合わせて取組みを段階的に広げ、現在では性別、年齢、障がいの有無に関わらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めています。

誰もが働きやすい職場づくりを推進

平成5年には企業内託児所を、また平成20年には病児・病後児保育園を整備した同グループ。さらに、障がい児を抱える職員が働き続けられるよう、平成20年に児童発達支援や放課後等デイサービスといった障がい児サービスを開始し、現在は事業として運営しています。近年はウェルビーイング推進室を新設し、仕事と育児の両立支援に加えて、職員の健康支援体制も整えています。こうした取組みの結果、出産による離職者はゼロを維持し、育児休業からの復職率は100%となっています。



女性職員が多く活躍する職場

350種類のシフトを用意し、多様な人材の活躍を実現

医療・福祉業界が慢性的な人手不足に直面する中、同グループでは職員一人ひとりの希望にできる限り寄り添えるような勤務体系を整備しており、勤務シフトは、1日2～3時間の超短時間勤務を含め、実に350通りにも及びます。

このような柔軟に働ける勤務体系により、早朝など人手が集まりにくい時間帯には高齢の職員が2時間程度の朝食介助を担い、また、障がいがある職員が施設内の清掃や配膳・下膳を行うなど、体力や時間に制約のある職員も含め、多様な

職員がそれぞれの特性を活かして活躍しています。

但し、障害者雇用においては、障がいの種別によって、本人の自覚以上に長時間労働が大きな負担となる場合があります。このため、同グループでは、まずは短時間勤務からスタートし、その職員に合った業務内容や勤務日数へ段階的に調整を行いながら、必要に応じて研修を実施し、無理のない形でフルタイム勤務への移行を支援しています。現在では障がい者のうち6割以上が、フルタイムに近い形で働けるようになりました。

クラウド上の業務マニュアルにより業務を効率化、人材育成にも効果



スマートフォンで連絡を確認する職員

こうした取組みに併せて、同グループが近年、積極的に進めているのがICTの活用です。

例えば、従来は88の事業所が独自でマニュアルを作成・保管していましたが、令和4年からクラウド上でマニュアルを作成し直し、その数は2,000本以上にものぼります。そして全事業所において、いつでも共通のマニュアルが閲覧できるようになっています。

この取組みにより、業務に関する内部問い合わせが大幅に削減されました。また、マニュアルの一部を動画化したことで、育児休業からの復職時の研修としても活用しやすくなりました。

同グループではインドネシアやミャンマーなどから特定技能実習生を受け入れています。動画マニュアルを整備したことで、言語の壁を越えて視覚的に実技を学べるようになり、海外人材の育成にも効果的なツールとなっています。



リハビリの成果をタブレットで見える化

今後も、多様な人材が活躍できる体制づくりを推進し、これからの100年も引き続き地域の医療・福祉を支え続けていくことを目指しています。

【和光会グループ】 (<https://www.wakokai.or.jp/>)

所在地：岐阜市寺田7丁目95番地

従業員：1,950名（うち正社員1,189名、パート761名）

創 立：大正14年

（令和7年8月末時点）