

(株)アルプス農場(農業・高山市)

「1分単位の時給制」と「全従業員正社員」の取組により、売上が約3倍に向上

- ・ 時間に制約のある子育て中の方を活用するために「1分単位の時給制」を導入
- ・ 「全従業員正社員化」により、各従業員に任せる業務が増え、生産性も向上
- ・ 生産性が向上した結果、主力商品（トマト）の面積あたりの収穫量が約1.6倍、全体の売上也約3倍に向上



北アルプスを間近に望む場所にある
(株)アルプス農場

北アルプスを間近に望む高山市上宝町で主に夏秋トマトなどを生産する(株)アルプス農場。

この農場は、「1分単位の時給制」と「全従業員正社員」という特徴的な取組で、「従業員とその家族の幸せを実現する」という経営理念を目指しています。

過疎化が進む地域で着目したのが「ママ友」

平成21年の設立当初から、スケールメリットを得ようと農地を拡大するにあたって、近隣の高齢者などを主に雇用してきました。

しかし、上宝町は早くから過疎化による人口減少が進んでいる地域。高齢者の減少や農作業にあたって体力面での不安から担い手が減り、先を見通せない状況になりつつありました。

そこで、(株)アルプス農場の役員でもある大西洋^{おおにし}介^{ようすけ}代表取締役の妻が着目したのが、自身の「ママ友」でした。

柔軟に働ける体制を確保するため、「1分単位の時給制」を導入

しかし、子育て中の方は、子どもの送迎など、時間の制約がある方も多いため、柔軟に働ける体制を確保する必要があります。そこで、まず行ったのが「1分単位の時給制」の導入です。これにより、遅刻、早退、中抜けなどがしやすくなり、子どもの急な発熱や送迎などに対応しながら、都合の良い時に働くことが可能になりました。その結果、現在は従業員16名中、15名を女性が占めています。

また、女性が農作業しやすい環境を整備するために、フォークリフトなどの各種作業機械を積極的に導入し、重労働を軽減しているほか、暑さ・日焼け対策として、女性が着用しやすい涼しい空調服を貸与しています。



空調服で作業をする従業員

生産性を上げるため、全従業員を正社員化

しかし、従業員は増えたものの、当初は皆パートであったため、作業指示等を行う大西代表の負担が大きく、生産性が落ち、収穫量や品質が伸び悩む事態になってしまいました。

そこで、生産性の向上を目指し、大西代表が次に取り組んだのが、「全従業員正社員化」です。

収穫作物を多品目化し、年間を通じて業務量を確保

一方で、農業は、季節や時間によって繁忙の波が激しく、正社員として通年で雇うのが難しい業種です。そこで、夏に収穫する主力のトマトに加え、冬に収穫する菌床シイタケ、春・秋に収穫するスナップエンドウやモロッコインゲンなど、通年で収穫できるように収穫作物を多品目化し、年間を通じて一定の業務量を確保しました。

各従業員に任せる業務も増え、生産性も向上



女性従業員もトラクターを運転

加えて、従業員一人一人に責任感を持って働いてもらうために、人事評価制度と技能・資格等に応じた査定表を導入し、作業可能な業務に応じて、賃金を加算する仕組みを構築しました。

これにより、公平性を担保するとともに、女性従業員もトラクターやフォークリフトなど大型重機の免許を積極的に取得するインセンティブが働き、現場作業で女性従業員に任せる業務が増えました。

さらに従業員の経験や能力を踏まえ、現場や業務ごとに判断権を持つスタッフリーダーを配置することによって、大西代表が全てを判断することなく、よりスピーディーに業務をこなせるようになり、生産性も向上しました。「『女性が出来ない仕事は無い』という考えの下、従業員皆が責任感を持って、働いてくれる組織に変わりました」と大西代表は語ります。

面積当たりの収穫量、売上ともに増加し、従業員も充足

これらの取組を行い、生産性が向上した結果、病虫害の防除作業などに注力する作業時間も増え、主力商品のトマトの面積当たりの収穫量が取組前と比較し約1.6倍に向上。農場全体の売上金額も約3倍に向上しました。また、従業員の離職率もゼロに近く、過疎化が進む地域であるにも関わらず、求人募集を行わずとも、従業員は充足されています。

正社員化を強みに、更なる事業規模拡大を目指す

「従業員を正社員化すると、社会保険料など会社の負担は増えますが、それ以上に、従業員一人一人が責任感を持って働いてくれることがもたらすメリットの方がはるかに大きい」と大西代表は語ります。

今後は、農作業のマニュアル化などを更に進め、農業が初めての方でもより働きやすくするとともに、近隣の遊休農地を積極的に借り入れて規模を拡大し、2030年までに「飛騨の農業界No.1の会社」になることを目指しています。

【従業員の声】

自分のスケジュールに合わせて働くことが出来、とても働きやすい会社です。農業は大変なこともあります、楽しい仕事です。

【(株) アルプス農場】 (<https://alpsfarm-hidatakayama.com/>)

所在地：高山市上宝町1190番地
従業員：16名（うち正社員16名）
設 立：平成21年

（令和7年10月末時点）

(株)岩田製作所(製造業(機械部品)・関市)

社員ファーストの社風で、全員を正社員として雇用、短時間正社員制度を導入

- ・ 男性の育休取得促進で取得率100%
- ・ マニュアル化や多能工化を推進し作業の属人化を防ぐ
- ・ 自動化やロボット化など作業工程におけるDXを推進し、誰もが働きやすい作業環境を整備



部品の開発、製造、販売を行う（株）岩田製作所

産業ロボットや食品加工機械などに使用される約45,000点にわたる部品の開発、製造、販売を手掛ける（株）岩田製作所。

令和8年に設立60周年を迎える老舗企業ですが、社員の平均年齢は34歳と青年層が主力となって活躍している企業です。

将来にわたって安定的に利益を出すため、社員全員を正社員として雇用

「一番大切なのは社員、二番目に仕入先、三番目にお客様」を経営理念とする同社は、バブル期に採用に苦労した経験から、早くから福利厚生を手厚くし、社員の定着に努めてきました。

「5年後、10年後も安定的に利益を出すには、と考えたときに、社員みんなに同じ気持ちで働いてもらうためには、全員が正社員であることが必要」と考え、20年ほど前から社員全員を正社員として雇用。また、子育て中であっても正社員として働き続けられるよう、同時期に短時間正社員制度を導入し、未就学児を育てる社員については9時から16時までの短時間勤務を認めてきました。

社員の声を聞き、柔軟に制度を改善

同社では、年1回社長が社員全員と面談し、相談を受けた内容は柔軟に制度を改善することとしています。

例えば、社員からの要望に応え、令和4年から短時間勤務制度の対象を小学3年生終了時まで拡大したほか、勤務時間帯も3パターンの中から選択できる臨機応変なスライド勤務を認めました。さらに事前申請すれば、1日単位から出退勤時間をスライドすることも可能にしており、各社員の事情に合わせた柔軟な働き方を認めています。

男性の育休取得促進と併せて、マニュアル化と多能工化を推進

近年では、男性の育休取得も積極的に促しており、現在では育休取得率は100%になっています。

子育て世代の社員は製造現場の中核を担うリーダー層で、長期不在になることは会社にとっては痛手です。しかしこれを作業の問題点が見える好機と捉え、男性の育休取得促進と併せて、業務のマニュアル化や多能工化を進めたほか、社内で独自開発したアプリで作業方法もデータ化し、作業の属人化を防ぐ取組を積極的に進めました。

作業工程をDX化し、働きやすい作業環境を整備

また、働きやすい会社づくりを進める上で、同社が力を入れているのが作業工程におけるDXの推進です。

例えば、仕事がいつ終わるかわからない状況では、社員はストレスがかかるため、仕事の進捗状況がリアルタイムで分かるように大型モニターで表示し、各個人が計画的に働ける環境を整備しています。

さらに、作業の優先順位を各個人のタブレットで表示し、次に何をやるべきか、各個人が判断しなくてもいい仕組みに変え、障がいのある方も含め、誰もが判断に伴うストレスが無く作業を行える体制になっています。



タブレットで仕事の優先順位を表示

加えて、働き甲斐や成長を感じられる難易度の高い仕事や人でしかできないことを社員にやってほしいとの思いから、単純作業や反復作業については、極力、自動化やロボット化を進め、業務の効率化も積極的に推進しています。

若い世代を中心に安定的に人手を確保、売上は2倍以上に増加

これらの取組を進めた結果、採用3年以内や子育て理由の離職は皆無となり、若い世代を中心に安定的に人手が確保できています。また近年、後継者不足や人手不足などで廃業に追い込まれる企業が多い中、平均年齢も若く、多くの若手社員が生き生きと働く社風が知られることによって、将来にわたって安定的に部品を供給してくれるのではないかと期待感から同社と取引を希望するメーカーも増え、売上も右肩上がりに増加。10数年で2倍以上の売上増加を達成しています。

結果、給与水準も3年連続して4%以上の昇給を実現し、給与面でも社員に手厚くなっています。



若手・女性が働きやすい職場

「社員ファーストは高コストと考えがちだが、結果としては社員を大事にした方が利益が出る。経営者としても社員ファーストの方が危機感を持って、今すべきことを考えられる」と語る
はちすか けい 蜂須賀慶代表取締役社長。今後も、社員の声を聞きながら、働きやすさと生産性の向上を同時に追求していきたいとの考えです。

【従業員の声】

2人の子どもを育てて、通算6年間育休を取りました。子どもの発熱など、急に休まないといけない日も、朝の電話1本で快く了承してもらえます。翌出勤時には子どもの体調を気遣う声かけもしてもらい、休みやすいことが非常にありがたいです。この職場なら、子育てをしながら仕事を続けられそうだなと感じます。

【(株) 岩田製作所】 (<https://corporate.iwata-fa.jp/>)

所在地：関市池尻923-1

従業員：130名（うち正社員130名）

設立：昭和41年（創業：昭和39年）

（令和7年10月末時点）

(株)加藤製作所(製造業(金属部品)・中津川市)

時代に先駆けた高齢者雇用の取組により、誰にとっても働きやすい会社に変化

- ・ 少子高齢化が進む地域で生産量拡大を目指し、20年以上前から高齢者を積極的に雇用
- ・ 高齢の従業員が働きやすいよう積極的に業務改善提案を取り入れ、生産品質向上につなげる
- ・ 高齢者に合わせた勤務体制整備が多能工化につながり、子育て世代の働きやすさにもつながる

中津川市において、家電、自動車から航空機まで様々な金属部品の製造を行う(株)加藤製作所。同社はある取組で全国的に有名になりました。それは、「シルバー大作戦」と銘打った「高齢者雇用」の取組です。

バブル崩壊後、生産量拡大のため始まった「シルバー大作戦」



中津川市にある(株)加藤製作所

きっかけは、バブル崩壊による製品単価の急落でした。これまでと同じ生産量では、売上減少の危機に直面したため、工場の365日稼働による生産量拡大を目指しました。その際、同社が頼りとしたのが、働く意欲のある高齢者です。

早くから少子高齢化が進んでいた中津川市において、若い世代を大量に採用する

のは至難の業ですが、仕事を一旦リタイアした元気な高齢者が多いということに気づいた当時の社長の発案でした。土日祝日を高齢者の方が中心になって工場を稼働させる「シルバー大作戦」の始まりでした。

「意欲のある人求めます。ただし年齢制限あり。60歳以上の方」

平成14年に「意欲のある人求めます。男女問わず。ただし年齢制限あり。60歳以上の方」と掲げ、中津川市内で折込チラシの求人を行ったところ、電話が鳴りやまないほど応募が殺到。翌日から働きたい方など、100名以上の高齢者が応募されたとのことです。結果、目標の365日稼働が実現され、売上も増加しました。

現在、土日は工場を稼働していませんが、引き続き、高齢者の力を活用しており、今でも従業員の4割以上は60歳以上が占め、最高齢では81歳の方が働



最高齢の女性従業員

いています。同業他社を退職し30年以上にわたる高い溶接技術を持つ方のほか、元自衛官など様々な経験を持つ方が活躍しています。

高齢者目線の業務改善が、会社全体の生産品質向上にもつながる

同社では、「高齢の方に優しく」をモットーに、高齢者が働きやすくなるような業務改善提案を積極的に取り入れています。例えば、高齢により視力が落ちた従業員のために手元の照明を増設したり、床を這っていたダクトホース類は転倒防止のために全て天井に移動させるなどの改善を行いました。

この他、溶接忘れを防止するため、溶接が全て完了しないとブザーが鳴らされず、先の工程に進めない仕組にしたり、正確に溶接されているかをセンサーが確認する検査機器の導入など、高齢の従業員が働きやすいように改善しました。



工場内は転倒防止対策を実施

高齢者目線での業務改善は、若い世代の従業員にとっても働きやすさにつながることが多く、取組の結果、人為的なミスはほぼ無くなり、会社全体の生産品質の向上にもつながりました。

多能工化を進めた結果、子育て中の従業員の働きやすさにもつながる

さらに、高齢者に合わせた勤務体制を整備することにより、多能工化などの取組も併せて進み、子育て中の従業員の働きやすさにもつながりました。

高齢者を雇用する以上、体調不良など突発的な休暇はやむを得ませんが、それに備えて、社内の多能工化を進め、日頃から部署をまたいで協力してやりくりできる体制を取った同社では、高齢者だけでなく、子育て中の方の急な休みなども社内フォローし合うことができ、子育て中でも問題なくフルタイムの正社員として働くことができています。

また、若い世代の従業員も、子育てなどを理由に勤務時間を30分ずらすなど、個人の事情に応じて、柔軟な勤務時間で働けるようにしています。

少子高齢化社会における新しい雇用の形

時代に先駆け、20年以上前から高齢者雇用に取り組んできた同社は、今後も増加が予想される高齢者を引き続き、会社の貴重な戦力として位置付けるとともに、

地域の元気な高齢者に「生きがいと収入の道」を提供することによって、少子高齢化社会における新しい雇用の形を示していく考えです。

【従業員の声】

80歳を超えて働いていますが、仕事が趣味です。無事に終わって欠品もなく完成すると『やったー』とアドレナリンが出て楽しいです。

【（株）加藤製作所】 (<https://www.katog.co.jp/>)

所在地：中津川市駒場447番地の5

従業員：91名（うち正社員39名、パート47名、技能実習生5名）

設 立：昭和29年（創業：明治21年）

（令和7年10月末時点）

(社福)^{けいぼくかい}慶睦会(福祉・岐阜市)

柔軟な働き方とICTの導入で職員の働きやすさと介護サービス向上を両立

- ・ 「お互い様」の考えのもと、各職員の事情に応じて、超短時間勤務やフレキシブルな勤務時間を認め、子育て中の方や高齢者、障がい者、外国人など多様な人材が活躍
- ・ アウトソーシングやICTの積極的な導入により、職員の負担軽減と介護サービス向上の両立につなげる

高齢者と障がい者が同じ場所で短期入所やデイサービスを受けられる県内初の共生型施設を令和元年から運営する慶睦会。

「家族の中で暮らすように、高齢者も障がい者も分け隔てなく、同じ環境の中で一緒に過ごせる場所を作りたかった」と話す梶野^{かじの}友季子^{ゆきこ}施設長の思いを反映し、同法人では、「共生」というコンセプトのもと、入所者の多様性にとどまらず、職員についても子育て中の方から70代以上的高齢者、障がい者、外国人など様々な方が活躍しています。



岐阜市内にある共生型施設
「千手の華」

施設長自身の経験をもとに、職員皆が働きやすい職場を目指す

同法人が柔軟な勤務環境を整備し始めたのは17～18年前。自身も子育てをしながら仕事をしてきた梶野施設長自身の経験を踏まえ、自ら制度を変え、職員皆が働きやすい職場を作り上げてきました。以来、「子育てや介護、障がいなどは誰もが当事者になり得ることがあるのでお互い様」の考えのもと、各職員の事情に合わせて、柔軟に働ける環境を整備しています。

多様な人材が本人の体力や希望に合わせて活躍



職員の子どもと触れ合う
施設利用者

例えば、子育て中の職員については、9時半から15時半までの短時間勤務など、本人の都合に合わせてフレキシブルな勤務時間を認めているほか、子連れ出勤も可能にしており、施設利用者と職員の子どもが触れ合う様子が見られます。

また、高齢者や障がい者には、1日3時間の超短時間から8時間のフルタイムまで、本人の体力や希望に合わせて、無理なく働ける職場環境を提供しています。加えて、掃除など高度な日本語を必要としない業務を中心に、2時間程度の超短時間勤務を行う外国人の方もいます。

アウトソーシングも活用し、介護サービスの質の向上と業務の効率化を両立

施設の運営にあたって重視しているのは、介護サービスの質の向上と業務効率化の両立です。

このため、職員配置については、施設利用者への対面的なサービスに関する業務をコア業務として重視し、事務や調理などの業務については、可能な限りアウトソーシングすることで、施設利用者へのサービス向上と業務の効率化を両立させています。また、介護記録や勤怠管理の電子化など、ICT（情報通信技術）の積極的な導入により、事務作業に係る職員の負担軽減を併せて図っています。

外部サービス利用により、施設利用者と職員双方の安心感につなげる

また、夜間に急変した入所者への対応として、従前は看護師が当番制で自宅待機していましたが、子育て中の看護師などは夜間の対応が難しいこともあり、介護施設で必要人員を確保する上でのハードルの一つとなっていました。

そこで、夜間のオンコールを医師・看護師が遠隔代理で行ってくれるサービスを利用し、夜勤対応者が些細な異変であっても躊躇なく医師等の専門知識を持った方に問合せできるようにしています。これによって、施設利用者への迅速な対応と職員の負担軽減を両立させ、施設利用者と職員双方の安心感につなげています。

雇う側の工夫や努力が、職員の安定的な確保につながる

これらの取組の結果、人手不足に悩む介護施設が多い中、必要な人員を安定的に確保できており、元々、別の介護施設で勤務し、妊娠を機に退職した方などが復職するケースも増えています。

「人手を確保するには、仕事の割り振りを変えたり、職員が勤務可能な時間に合わせてシフトを変えたり、雇う側の工夫や努力が必要」と語る梶野施設長。

柔軟な働き方を導入した当初は、職員の理解を得るのに苦労もあったそうですが、誰もが当事者になり得る「お互い様」の気持ちが職員に浸透した結果、現在では、職員各自の能力をうまく生かすことによって、施設が安定的に運営されています。



お互い様の気持ちで協力しあう職員

【従業員の声】

年に2回、面談をしてもらい、個人の事情などを法人の方が聞いてくれて、働きやすい環境を用意してもらっています。

【（社福）慶睦会】（<https://www.keibokukai.com/>）

所在地：岐阜市茜部菱野4丁目75番地1

従業員：83名（うち正社員33名、パート50名）

設 立：平成26年

（令和7年10月末時点）

(株)十八楼(宿泊業(旅館)、飲食・岐阜市)

コロナ禍を契機とした3つの取組により、働きやすさと生産性、顧客満足度を同時に向上させ、業績もアップ

- ・ 子育て中の従業員への積極的な意向確認により、勤務時間やシフト、配属部署を柔軟に調整
- ・ 休館日の設定と多能工化により、休みやすい職場環境と従業員・顧客満足度向上を両立
- ・ DXの導入が業務効率化と省人化、残業時間抑制につながる

幕末の万延元年（1860年）に長良川の畔で創業された老舗旅館の（株）十八楼。宿泊業は従来より女性従業員が多い業種のため、結婚や妊娠を機に退職される方が多いのが悩みの種でした。

そこで、10年ほど前から、出産を経ても女性が働き続けられる職場を目指し、従業員の目線で働き方を見直す取組を進めてきました。



長良川畔にある（株）十八楼

子育て中の従業員への積極的な意向確認により、復帰しやすい体制を整備

まずは、子育て中の従業員への積極的な意向確認です。どういう働き方なら、仕事を続けることが出来るのか、本人に意向を確認することを重視し、育休中の従業員が無理なく円滑に復帰できるよう、育休中も休業手続きの申請などのタイミングで職場に立ち寄ってもらう機会を設け、保育園の手続きをはじめ復帰後の働き方などについて、積極的に相談に乗るようにしました。

また、復帰前には役員も同席の上、面談を行い、短時間も含めた希望する勤務時間やシフト、遅番や休日勤務を回避できるような部署への配属など、本人や家族の状況を確認しながら柔軟に対応し、復帰しやすい体制づくりを行いました。



受付業務を担う子育て中の従業員

一方で、子育て中の従業員は日中の勤務を希望する方が多くなるため、早朝や夜間など人員確保が難しい時間帯に勤務してくれる従業員に対しては、賞与や昇任などに反映する取組も併せて行い、社内の不公平感を生まないように配慮しています。

コロナ禍を経て、サービスの質向上と業務効率化で、従業員・顧客満足度が上がる

従業員の定着につながる取組を早くから行ってきた会社ですが、令和2年から始まったコロナ禍では、他の観光事業者と同様に大きな影響を受けました。このコロナ禍を機に更に3つの取組を始めました。

①休館日の設定

コロナ禍前までは、定期的な休館日は設定していませんでしたが、コロナ禍で先の予約が入らない状態になったことにより、思い切って週1回程度の休館日を設定することにしました。定期的な休館日を設定することにより、従業員は休みの予定などが立てやすくなっただけでなく、休館日を親睦会・従業員研修や館内メンテナンスなどに充てることができるようになり、従業員・顧客満足度の向上につながりました。

②DXの導入

コロナ禍の長期間の休館日を利用して、予約システム等を一新し、予約だけでなく、清掃や調理、レストランの注文などの業務管理等をデジタル化。各従業員がスマートフォンやタブレットを用いて、リアルタイムで進捗状況などを確認できるようにしました。これにより人為的なミスが減るとともに、業務が効率化し、省人化や残業時間の抑制にもつながりました。



スマートフォンで
進捗確認する従業員

③多能工化

コロナ禍で休館日が増えた際、従業員研修に力を入れ、おもてなし研修や様々な部署の体験を行いました。それにより、各従業員がメインとなる業務以外にも、他部署の応援対応ができるスキルを身に付けた他、違う部署の苦労等を理解し合うことにもつながり、子どもの発熱など突発的に休まざるを得ない状況でも、出勤したメンバーで補い合っています。

従業員が定着し、営業利益にも好影響が

これらの取組の結果、離職率が約3割と言われている宿泊業の中でも、同社は約1割で安定しており、出産に伴う離職は皆無になっています。また、休館日の設定やDXの導入などによる業務の効率化により生じた時間を顧客へのおもてなしに充てることができるようになり、更なる顧客満足度の向上に伴い、営業利益も伸び、更には従業員の処遇改善にもつながるという好循環を生んでいます。

【従業員の声】

女将をはじめ、上司や同僚が子育ての大変さを理解しているので、サポートしあえる働きやすい職場だと思います。

【(株) 十八楼】 (<https://www.l8rou.com/>)

所在地：岐阜市湊町10番地

従業員：155名（うち正社員65名、パート・アルバイト90名）

創 業：万延元年（1860年）

（令和7年10月末時点）

東和組立(株)(製造業(自動車部品)・美濃加茂市)

DXと働きやすい職場環境の整備により、働きにくさを感じていた人の活躍の場を創出し、人材も確保

- ・ 製造ラインの単純化やマニュアルの映像化、デジタル技術を活用した業務補助により、障がい者や外国人が多数活躍
- ・ 各社員の家庭事情に合わせて、子連れ出勤や出勤時間のスライド勤務が可能
- ・ 社員の創意工夫により、低コストで職場環境を改善

自動車のサスペンションに組み込まれる部品の組立、塗装、梱包を行う東和組立(株)。同社が、製造業における将来的な人手不足を見越し、障がい者雇用を始めたのは、平成元年。また、所在する美濃加茂市は、人口の約1割を外国籍の方が占めていますが、リーマンショックに伴う大手製造業の撤退などを受け、外国にルーツを持つ方の正社員化を併せて進めてきました。

障がい者や外国人の方が長く働き続けられる環境をDXで整備

こうした方が長く働き続けられる環境を整備するために、まず取り組んだのが、デジタルによる業務改革です。同社では製造ラインを単純化した上で、障がいの有無や言語に関わらず、誰もが業務内容を理解できるよう、各業務のマニュアルを100本以上動画で作成し、クラウド上でいつでも確認できるようにしました。

また、聴覚障害者や外国人向けに、話したことが自動で文字起こしされるソフトやメモパッドを導入しコミュニケーションの際に活用するなど、業務補助のためのデジタル技術も積極的に導入しました。

子連れ出勤やスライド勤務が可能

併せて取り組んだのが、社員が働きやすい環境づくりです。自動車部品の作業ラインは休日にも稼働していますが、有給休暇を使って、子どもものの面倒を見ないといけない方も多くいました。

そこで、5年前から「カンガルーポケット」という子どもが滞在することが出来るスペースを工場内に作り、子連れ出勤が出来る環境を整えました。併せて、親の介護や子育てが必要な社員には、スライド勤務を認め、各個人の家庭事情に合わせた勤務を認めています。



「カンガルーポケット」では社員が子どもの様子を見守りながら働く

社員の創意工夫で、コストを節約しながら働きやすい環境を整備

加えて、社員の創意工夫により、コストを節約しながら働きやすい環境づくりを進めています。

例えば、重い部品を運ぶ台車は、業務用で販売しているものは一般に高価なものが多い傾向ですが、高齢社員が重い台車を押さなくて済むように、手頃な価格帯の農業用の電動台車を自社のニーズに合わせてカスタマイズし、低コストで高齢社員の負担軽減を実現しています。

また、冷房による完全な空調管理が難しい工場内では、冷却ベストやファンベストを作業員に配布し、空調管理の設備投資を行うより低コストで環境負荷の少ない熱中症対策に取り組んでいます。



農業用の電動台車をカスタマイズ

多様な人材が活躍する職場に



障がい者や外国人も定着

こうした取組の結果、現在では法定雇用率を大きく上回る20名の障がい者を雇用しており、障がい者の平均雇用年数は約15年となっています。また、外国人も正社員の約3割を占め、中には家を建て、定住につながった方も少なくありません。

人材不足が深刻な製造業ですが、「判断や記録が必要な業務をデジタル技術に置き換えることができれば、障がい者や外国人など、働きにくさを感じていた人の活躍の場を増やしていくことができる。こういった方々を戦力化し、人手不足解消に繋げていきたい」と林佳寿彦社長は語ります。

今後もデジタル技術の活用と働きやすい職場環境の整備により、多様な人材が戦力となる職場環境の実現を進めていきたいと考えています。

【従業員の声】

日本で外国人として働くことに最初はとても緊張しました。文化や習慣の違いに戸惑うこともありました。でも周りの人たちが助けてくれて少しずつ慣れました。今では日本で働けることをうれしく思っています。

【東和組立（株）】 (<https://towakumi.co.jp/>)

所在地：美濃加茂市川合町4-5-2

従業員：123名（うち正社員116名、パート7名）

設 立：昭和44年

（令和7年10月末時点）

内藤建設(株)(建設業・岐阜市)

短時間正社員など、働きやすい会社づくりが多くの県外若者の入社につながる

- ・ 定期的な面談で各社員の状況を把握し、短時間正社員など個人の事情に合わせた柔軟な勤務時間を認める
- ・ DXの積極的な導入が、業務の効率化だけでなくリモートワーク導入にもつながる
- ・ 制度を利用しやすくするため、社内コミュニケーション促進に注力

昭和22年に創業し、工場やオフィスなど大型建物の建築だけでなく、地域に根差した「建設ドクター」として、改修やメンテナンスなどのアフターフォローまでをワンストップで行う内藤建設(株)。同社では、「社員が働きやすいように働いてもらう」という内藤宙社長の方針の下、社員が働きやすい環境を追求しています。



女性社員も多く活躍

短時間正社員など、個人の事情に合わせた柔軟な勤務時間

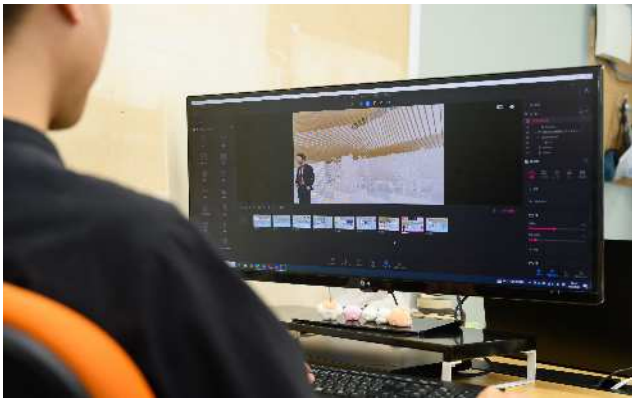
まず1つ目が、短時間正社員など個人の事情に合わせた勤務時間です。年2回のアンケートに加え、毎月1回の上司との面談、更に年3回、内藤社長が全社員と面談を行い、各社員の事情や要望を把握することに努めています。

それを踏まえ、育児や持病の治療など、各個人の事情に合わせた特別な勤務形態を認めています。例えば、遠方から通勤する子育て中の方には勤務時間を2時間短縮した6時間勤務を認めてきたほか、持病を抱えた社員については、正社員として働き続けられるよう、通院の都合に合わせた短時間勤務を認めてきました。

DXによる社内業務の効率化で、働きやすさも改善

2つ目が、DXによる社内業務の効率化です。従来紙ベースで行ってきた業務の大部分を電子化し、ペーパーレスにより多くの業務が完結できる仕組みを取り入れました。また、内部管理業務を中心に、生成AIを積極的に活用することで業務の効率化も併せて進めています。

これにより、残業時間が減少しただけでなく、リモートワークでも出勤時と同様に業務が完結できるようになり、専門的な技能を持つ子育て中の方や高齢者の方が、各自のライフスタイルや事情に合わせてフルリモートで働けるようになり、最大限に能力を発揮できるようになりました。



設計業務もリモートワークが可能に

加えて、長時間労働につながりやすい書類作成などの内部管理業務についても、現場業務から管理部門に切り分けた上でマニュアル化し、担当者の急な不在時も業務が継続できるよう、ペアで業務に当たる体制を構築しています。

制度を利用しやすくするため、社内コミュニケーションを促進

しかし、これらの制度を作っても利用されなければ、業務環境の改善にはつながりません。そこで力を入れているのが、「社内コミュニケーションの促進」です。社員同士、お互いの事情を知ることが、相互に理解し合い、制度を利用しやすい雰囲気づくりにもつながります。

そのため、従来、管理部門が担っていたDXや広報、採用などの業務を部門横断で構成するチーム制で実施したり、会社の経費で月に1回懇親会を開催するなど、社内のコミュニケーションを促進するための取組に注力しています。



部門を超えて相談しやすい雰囲気を醸成

その結果、取組前は残業が多く、有給休暇の取得を申し出るのも遠慮しがちな雰囲気でしたが、社員間の相互理解が進み、有給休暇の取得促進のみならず、男性社員の積極的な育休取得にもつながっています。

働きやすさを売りに、県外の若者も惹きつける企業に

これらの取組を進めたことにより、働きやすさが売りになり、人手不足に悩む企業が多い建設業界において、同社は離職率が低い水準で安定し、新入社員も毎年、安定的に確保しているだけでなく、近年は、新入社員の半数以上が県外出身者です。

「今いる社員に長く働いてもらうことが、会社にとってもプラスになる」という内藤社長の思いは、県外の若者も惹きつける働きやすい会社を作り上げています。

【従業員の声】

子どもが未就学で自分自身も持病を抱えての転職でしたが、周囲の理解を得ながら、正社員としてフルタイムで働くことができています。社長との面談も含め、社内でコミュニケーションを取る機会が多く、仕事以外のことも含めてお互いに理解し合うことができるので、制度も利用しやすく、安心して働くことができています。

【内藤建設（株）】 (<https://naito-csc.jp/>)

所在地：岐阜市六条南3丁目12-11

従業員：106名（うち正社員99名、パート7名）

設 立：昭和36年（創業：昭和22年）

（令和7年10月末時点）

(株)ハイビックス(製造業(プラスチック製品)・瑞穂市)

半世紀続く「社員が働きやすい環境を会社が整える」社風

- ・ 社員一人一人と向き合う中から生み出された、短時間正社員制度や柔軟な勤務時間
- ・ 産後の配偶者を持つ男性社員には在宅勤務や本人の希望に合わせた育休取得が浸透
- ・ 社員と向き合う対応の積み重ねが、社員の定着につながる

瑞穂市でエアマットなどの製造を行う(株)ハイビックス。同社の事業は縫製のような軽作業も多かったため、先代の社長が期待したのが、近隣に住む子育て中の女性たちでした。彼女たちが安心して働けるように用意したのが、社内に玩具のプールを置き、母親が都合のいい日に、子どもを遊ばせながら働ける、当時ではまだ珍しかった社内保育園のような環境でした。



瑞穂市内にある(株)ハイビックス

このようにして、約50年前から「社員が働きやすい環境を会社が整える」という社風が築かれていきました。

社員の意向を聞きながら、会社として柔軟に対応

その後、20数年前に同社を引き継いだ高井順子社長自身も、シングルマザーとして仕事と家庭を両立させてきたこともあり、先代の方針を受け継ぎ、社員から相談を受けたり課題が発生した都度、社員の意向を聞きながら、会社として柔軟に対応してきました。

例えば、過去には、家族の養育費を稼ぐために、食事を作る時間や子どもとの時間を削ってまでも進んで残業を行うシングルマザーの方がいました。これを見かねた高井社長は学童保育代を会社が負担し、社員が時間内で勤務を終えることができるようにサポートしました。この結果、社員は時間的ゆとりが生まれ、子どもと向き合う時間が取れるようになったそうです。

業務の緊急性と優先順位を明確にし、社員の残業時間を抑制

また、ある時は、一人で仕事を抱え込んだ男性社員が夜通し残業したまま寝入ってしまい、警備会社から夜中に連絡が入ったことがありました。この一件から、ワークライフバランスの観点からも、社内全体の残業時間を減らすことが必要だと考え、各社員が抱えている業務を可視化し、緊急性がある業務や優先すべき業務を明確に示し、社内の全ての業務に優先順位をつけました。この結果、会社全体の残業時間が抑制され、男性社員も育児参加できるようになったそうです。

社員一人一人と向き合う対応を長年積み重ね、社員が定着



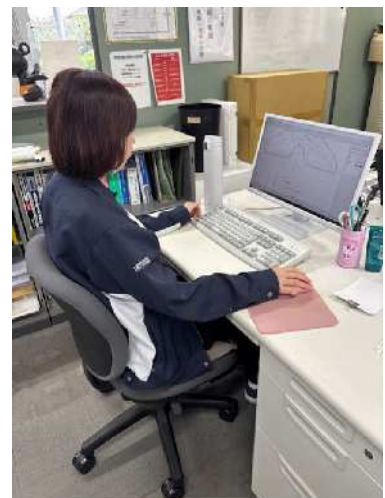
男性社員にも育休取得が浸透

こうした社員一人一人と向き合う対応を長年積み重ね、現在、就学前の子を養育している場合は、通常8時間の勤務時間を2時間短縮する短時間正社員制度を導入し、子育て中の社員に推奨しています。

また、男性社員にも育休の取得をはじめ、積極的な育児参加を推奨しており、今では産後の配偶者を持つ多くの男性社員に在宅勤務や本人の希望に合わせた育休取得が浸透しています。

加えて、親の介護など、各社員の事情に応じて始業時間をスライドさせるなど、勤務時間をフレキシブルに設定することも可能にしています。高井社長は「キャリアは後からでも取り戻せるが、子育てや介護など今しか出来ないことを社員には優先してほしい」と語ります。

こうした取組を続けた結果、社内では結婚や出産後も仕事を続けることが当たり前になり、女性をはじめとした社員の定着につながっています。



妊娠を機に作業現場から
設計業務に配置転換

短時間でも生産性の高い会社を目指して

さらに同社では、70代の方をはじめ、高齢の方も個々人の体力や都合に合わせて働いています。また、社内の業務を切り出して、障がい者授産施設に業務依頼する取組も行っています。

「今後は、長時間働くのではなく、短時間で成果を出している人を正しく評価できるようにしたい」と語る高井社長。社員が働きやすい環境を整えながら、短時間でも生産性の高い働き方ができる会社を目指しており、人事や評価制度についてもそれに合わせて、今後ブラッシュアップしていく予定です。

【従業員の声】

結婚や出産などライフイベントがある時、今後、どのように働きたいかを会社から聞いてもらえますし、出産などを経て働き続けている先輩の女性社員を見て、自分も同じようになりたいと自然に思える環境があります。

【(株) ハイビックス】 (<https://www.hivix.co.jp>)

所在地：瑞穂市宮田245

従業員：42名（うち正社員29名、パート13名）

設 立：昭和29年

（令和7年10月末時点）

一時預かり託児所 まめっこハウス (保育(一時預かり他)・大垣市)

資格を持ちながら働けなかった「潜在保育士」が超短時間勤務の導入により活躍

- ・ 超短時間勤務と子連れ出勤の導入により「潜在保育士」を活用
- ・ スタッフの都合に合わせて、柔軟に雇用することにより、事業拡大を実現
- ・ 子育て中の目線でアイデアを出し合い、新たなサービス展開も検討

子どもの遊び場（キッズパーク）を併設し、生後2か月から就学前の子どもの対象にした一時預かりサービスなどを提供する託児所「まめっこハウス」。出産前に保育士として働いていた^{おおぞの もえか}大園萌夏代表が、「正職員として保育士に戻ろうと考えたが、求人はフルタイムが圧倒的に多く、子育てとの両立から、フルタイムで職場復帰することは難しい」と感じ、自分や家族の都合に合わせて働けるよう、第二子の妊娠中に立ち上げた事業です。

受入人数の変動に対応するため、超短時間で働ける潜在保育士を活用



子どもたちに読み聞かせを行う大園代表

令和6年の事業立ち上げ当初は自宅の一角で自身の空いた時間を使って一時預かりやベビーシッターなどをしていましたが、事業拡大のため、令和7年7月から大垣市内に施設を移転することになりました。

しかし、受入定員を増やすためには、これまでのように代表一人では無理があります。そこで、一緒に託児を行ってくれるスタッフを募集することになりましたが、同所は一時預かりの施設であり、日時によって、受入人数が変動するため、フルタイムでスタッフを雇用するのは非効率です。そこで、大園代表が考えたのが、保育士の資格を持ちながら、家庭の事情などで保育園でのフルタイムの勤務を諦めている、いわゆる「潜在保育士」の活用でした。

フルタイムで働けないために保育士を諦めていた方から応募が殺到

自身の経験から、同じ境遇の潜在保育士が多いのではないかと考え、各自の都合の良い時に、短時間で働いてもらうという仕組みを考えました。そこで、SNSを通じて一緒に働けるメンバーを募集したところ、わずか1カ月の間に20名もの応募がありました。「このうち半数の方は潜在保育士で、保育の仕事をやりたくてもやれなかった方々でした。自分よりもずっと経験豊富な方もいて、もったいないと感じました」と大園代表は語ります。

既存の保育施設でカバーしきれていない新たなニーズを捉える施設に

現在は、保育士の資格を持ちながら、子育てなどによりフルタイムで働くことが難しい方や保育業界への就職を希望する学生、また平日に別の施設で正社員の保育士として勤務しながら、土日に副業として働きたい方など20代から40代までの13名がスタッフとして所属しています。

同施設は、利用日前日までの完全予約制を取っており、託児業務の予約が入ると、大園代表がスタッフにスマートフォンのコミュニケーションアプリで出勤の可否を確認し、各自の都合に合わせて1日あたり1時間から6時間程度の短時間で働いてもらっています。また、メンバーの多くは1歳から小中学生の子どもを持つ方であるため、子連れでの出勤も認めています。

潜在保育士等を活用しながら効率的に運営する同施設は、近隣に土日に開いている託児所が少ないことから、土日を中心に利用者のニーズも高まっており、最近では、イベントでの出張託児など、既存の保育施設でカバーしきれていない新たなニーズを捉えています。

母親目線でアイデアを出し合い、新たなサービス展開も検討



母親目線でアイデアを出し合う
メンバー

また、定期的に行っているスタッフミーティングでは、母親目線で各自の体験や困りごとを話し合い、どうすれば子育て中の方に使ってもらいやすくなるかなど様々なアイデアを出し合っており、託児所の模様替えに生かしているほか、病後児保育など、新たなサービス展開も検討しています。

「やりたかった保育の仕事に戻れて良かったというスタッフの声を聞くと、この事業を立ち上げて本当に良かったと思います」と語る大園代表。

今後は、一時預かりのほか、企業や市町村とも連携し、出張託児や病気の子どもの看病・保育を行う病児シッターなど子育てに関わる様々なサービスを充実させ、多くの子育て中の方が育児で無理することなく、明るい顔になってほしいと願っています。



大垣市内に移転した託児所

【従業員の声】

出産を機に保育士を辞め、自宅で専業主婦をしていましたが、自分のペースで仕事ができることに惹かれ、10年ぶりに復職することが出来ました。これまでフルタイムが前提だと思って保育士として働くことを諦めていましたが、久しぶりに子どもと関わる事ができて、とても充実しています。

【一時預かり託児所 まめっこハウス】 (<https://mamekko-house.com/>)

所在地：大垣市和合本町2丁目143-1ひょうたん島1階

従業員：14名（うち正社員1名、パート13名）

設 立：令和6年

（令和7年10月末時点）

(株)水生活製作所(製造業(金属製品等)・山県市)

女性社員が安心して働ける職場環境が、女性目線でのヒット商品連発につながる

- ・ 女性をはじめとした社員の離職防止のため、短時間正社員制度を導入
- ・ 働きやすさと業務の効率化を同時に推進

水道の水の流れを制御する水栓バルブ製造企業が集積する山県市。同市に本社を構える(株)水生活製作所は、水栓バルブの他、浄水器、シャワーヘッド、ガーデン水栓(庭用の水栓製品)、入浴剤など、水回り製品の製造・販売を幅広く行っています。



山県市に本社を構える(株)水生活製作所

社員の離職防止のため短時間正社員制度を導入



工場内で組立検査を行う女性社員

水栓バルブ工場は女性が多い職場であり、同社でも、正社員88名のうち約半数の43名を女性が占めています。

業務量の増加や働き方に対する多様なニーズが高まる中、同社が育休後の短時間正社員制度を導入したのは平成29年。きっかけは、社員の離職防止でした。

「山県市は水栓バルブ関連の工場が多く、工場で多くの女性が働いていましたが、通勤に時間がかかり、地理的に人が集まりにくい状況もあり、女性をはじめとした社員の離職防止のため、短時間正社員制度を導入しました」と田代鉄朗^{たしろ てつろう}総務経理課長は話します。

働きやすさと業務効率改善を併せて進める

他にもノー残業デーの導入、ICTの活用、外部からの受注・問い合わせ時間の短縮など、働きやすさと業務効率の改善を併せて進める取組を行ってきました。

また、学校行事や急な家族の看病など、少しでも仕事を離れたい時に時間単位で取得できる有給休暇の制度の拡充や急に休みを取ることになっても、他の社員が代わって業務ができるよう、互いにフォローできる多能工化の体制を整え、子育てや介護の必要のある社員にも働きやすい職場づくりを進めました。

出産や子育てを理由とする離職は皆無に

取組を進める過程では、慣れ親しんだやり方を見直すことに対する不安や戸惑いの声もありましたが、「その都度社内で丁寧に話し合いを重ね、改善提案や意見を取り入れながら、みんなで少しずつ前進してきたという感覚です。なにより『お互い様』という意識が社内に根付いていることが大きな支えになっています。」と田代課長は語ります。

取組の結果、現在では、出産や子育てが理由で離職することは皆無となっています。

女性社員の定着が新たなビジネスを生み出す

また、女性社員の定着は人手不足解消だけでなく、新たなビジネスも生み出しています。

同社は大手企業に対抗するため、他社があまり作らないようなニッチな水回りの自社ブランド商品を数多く作っていますが、その商品開発に女性目線が生かされています。

商品開発とPRを担う開発課と広報課には、女性をターゲットとした水回りの商品開発を行う狙いから、女性社員が多く配属されており、両課の課長はいずれも女性です。また、対外的に商品をPRしたり、自社ブランド商品のネット販売を行う広報課は、6名全ての社員が女性で、うち4名は子育て中の方です。



開発課に所属する女性社員ら

ヒット商品の一つである塩素除去入浴剤「おぷろ」も「浄水器を通したような、塩素が入っていないお風呂に入りたい」というユーザーの声から生まれた商品で、女性社員で構成された開発チームにより生み出された商品です。このほかシャワーヘッドや庭で使用するガーデン水栓等、様々な分野で、女性目線を生かした数多くのヒット商品が生み出されていますが、女性社員が安心して長く働ける職場環境が、その原動力となっています。

【従業員の声】

- ・業務の属人化を防ぐ仕組みが整っており、自分が急に休んでも他の方が対応してくれるので安心して働けます。また、1時間単位で有給休暇が取れる制度があり、子どもの授業参観や登校時の旗当番など、少しでも仕事を離れたい時にとても便利です。
- ・子育てや介護など、ライフステージに合わせた働き方ができるよう、短時間正社員制度が整備されているのがありがたいです。育休取得後もスムーズに復帰でき、短時間勤務でも責任ある仕事を任せてもらえるのが嬉しいです。

【(株) 水生活製作所】 (<https://www.mizsei.co.jp/>)

所在地：山県市東深瀬94-2

従業員：151名（うち正社員88名、パート63名）

設 立：昭和38年

（令和7年10月末時点）