

 岐阜モデル

SDGs × 働いてもらい方改革

三承工業の実践と、
岐阜が切り拓く未来モデル

PRESENTER


三承工業株式会社 (SUNSHOW GROUP)


代表取締役 西岡 徹人


誰も取り残さない
持続可能な地域へ

SUNSHOWGROUP について

 **SUNSHOW GROUP**（三承工業／
SDGsPLATFORM／SDM／JCNA 他）

 所在地：岐阜県岐阜市水主町2丁目53番地

 創業：1999年11月

¥ 資本金：1,000万円  社員数：44名

44名の中小企業ですが、
“人に寄り添う経営”を 何よりも大
切にしてきました。



経営理念

全ての皆様に感謝の心で 愛情と想い やりのある人・物創り

この経営理念を基盤とし、
「困っている人を助ける事業」を展開しています。



2018年 建設業で初の快挙

ジャパンSDGsアワード特別賞



✓ 社会課題をビジネスで解決

✓ 社内課題を当事者意識で解決

2022年

外務省 SDGS アワード事務局 運営事業
受託させていただきました。

数字が証明する成果

働いてもらい方改革の効果

¥売上高
改革前 → 現在

4倍

↑ 生産性が劇的向上

女性社員比率

14% → 56%

離職率

53% → 1.6%

↓ 定着率が大幅改善

育休復帰率

0% → 100%
全員が復帰

採用応募数

10名超
わずか3ヶ月で

カンガルー出勤率

20%
5人

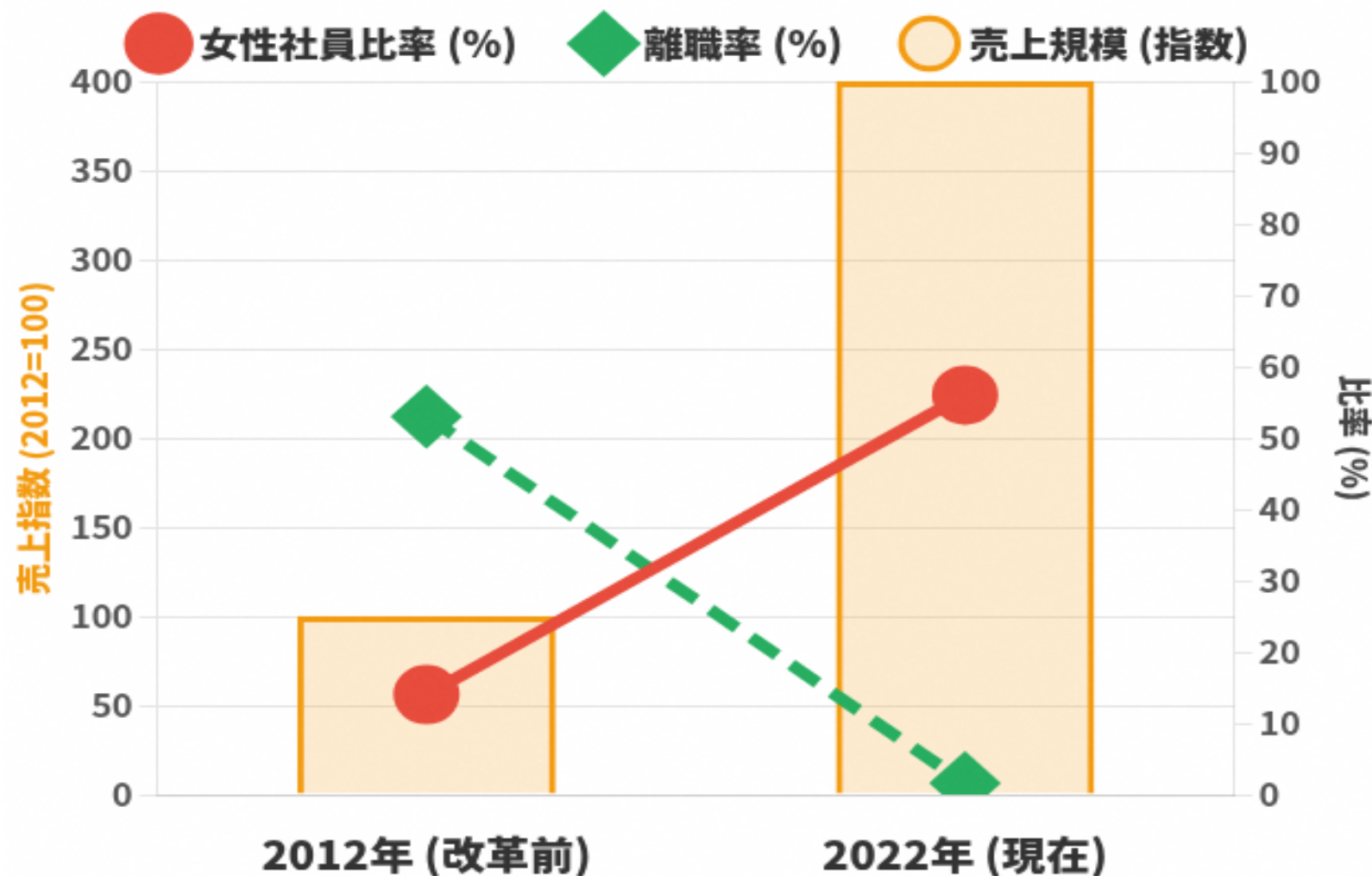
外国人社員比率

10%
多国籍チーム
2国

※数値は三承工業株式会社の実績データに基づく

数字が証明する成果

働いてもらい方改革の効果



SUNSHOWの変革の歴史 2015-2025

“ 常識を超えると、誰かの未来が開く。 ”

2015



チーム夢子 誕生

子連れ出勤の挑戦
業界の常識を打破

2018



柔軟シフト 役割再設計

業務を細分化
チームで支え合い

2025



女性比率56%離 職率ほぼ0

岐阜モデル確立

2016



超短時間勤務 導入

2～5時間の勤務
多様な受け皿整備

2021



女性比率 50%超到達

建設業平均を
大きく上回る

「働いてもらい方改革」のサイクル

「企業」と「個人」のWin-Winな関係が、地域の未来をつくる

1



働きやすい形で
働いてもらう

🕒 短時間・柔軟な勤務

🏠 リモートワーク

👨‍👩‍👧 子連れ出勤

相手(働き手)に合わせる
雇用スタイルの変革



2



人材確保 ×
生産性向上

👥 潜在労働力の掘り起こし

⚙️ 適材適所で効率UP

❤️ エンゲージメント向上

人手不足の解消と
企業競争力の強化



3



定着促進 &
活躍の場拡大

👤 若者・女性の県内定着

♿️ 高齢者・障がい者の活躍

∞ 持続可能な地域社会

誰もが輝ける
岐阜県の未来

岐阜県と県内企業が手を取り合い
人が輝く未来を共につくる。

企業

岐阜県

人口減少は
岐阜県みんなで向き合うテーマ

人手不足は
企業と地域が協同するテーマ

“

県と企業が協働すれば
岐阜には大きな伸びしろがあり。
多様な人が活躍できる環境を広げ
企業から地域を、岐阜県から日本企業を
持続的に発展できる社会へと導いていく。

QUESTION

なぜ、建設業で
女性が活躍
できたのか？

「働いてもらい方改革」のリアル

VOICE

現場で働く
ママさんたちに聞きました。

制度があるだけじゃない。実際に職場で
日々奮闘する彼女たちが感じる、素直
な気持ちと本当の変化。



この後、インタビュー動画が流れ
ます

(約1分間の映像をご覧ください)

REAL VOICE

INTERVIEW



働いてもらい方改革のリアル

子育て中のママさん



♥ 応募の決め手

子どもの成長をそばで見守れる働き方に救われ、ここなら自分らしく安心して働けると感じて応募しました。

👥 不安への寄り添い

不安な私を受け止め、短時間から寄り添ってくれた職場の優しさが、働く勇氣を支えてくれました。

働き方の変化

子どもの成長に寄り添い働き方を選べる毎日が、続けられる幸せと“ここで良かった”をくれました。

超短時間勤務・在宅勤務

時間や場所に縛られない、個の力を活かす新しい戦力のかたち

柔軟な働き方の実践



超短時間勤務

1日2～3時間程度でもOK。

「フルタイムは無理でも少しなら働ける」層を活用。



在宅・リモート活用

出社不要で自宅から参画。

子育て中や遠方でも無理なく就労可能。



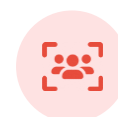
特技(スキル)を活かす

SNS運用、動画編集、デザインなど。

個人の「得意」を業務に直結させる配置。



企業と個人のWin-Win



採用力の劇的向上

募集に対し10名以上の応募が殺到。潜在的な労働力を掘り起こすことに成功。



コスト削減・業務効率化

外注していた広報業務などを内製化。

後回し業務を任せることで社員の生産性もUP。



キャリアのステップアップ

自信をつけてパートからフルタイムへ移行。人材育成の入り口としても機能。



チーム夢子誕生



📷 発足当時の「チーム夢子」のメンバー

REFORM ENGINE

女性視点からの 職場改革

建設業の常識を変えた原動力



女性スタッフ



男性スタッフの妻



施主/協力業者会の妻

ノー残業DAY/トイレの分離

誰もが活躍できる具体的施策

✓ 岐阜県推奨

企業主導型保育・多様な働き方のモデル

👑 三承工業の登録商標・岐阜モデル



子育て支援の切り札

カンガルー出勤®

「預け先がない」を解消。
子どもの声が聞こえるオフィス。

- ✓ 子どもと一緒に出勤可能
- ✓ 社長室の隣にキッズルーム
- ✓ 社員みんなで見守る風土

2



時間創出

超短時間勤務

1日2時間からの勤務。
フルタイム困難な人材も活躍。

- ✓ 2～5時間勤務から参画
- ✓ ライフステージに合わせ拡大

3



業務設計

柔軟シフト × 役割分担の再設計

「この人しかできない」を無くす。
誰でも参画できる仕組み。

- ✓ 業務を細分化・タスク化
- ✓ チームで補完し合うシフト制

💡 仕組みがあるから、人は優しくなれる。



社長室の隣に 「キッズルーム」誕生

カンガルー出勤

職場の中心に 子どもたちの 居場所をつくる

社長室の隣に設置

経営の最重要スペースの隣をキッズルームに。「子連れ出勤は迷惑ではない」という強いメッセージを、部屋の配置そのもので社内外に明確に示した。

異年齢が混ざり合う空間

乳幼児から小学生まで、年齢の違う子どもたちが一緒に過ごす。大きな子が小さな子の面倒を見るなど、兄弟のような自然な交流が生まれている。



子どもの声や姿が日常にあることで、殺伐としていた職場の空気が一変。社員同士の会話も優しくなり、会社全体が「家族」のような温かさに包まれた。

職場の中心に 子どもたちの居場所をつくる

社長室の隣に設置

経営の最重要スペースの隣をキッズルームに。「子連れ出勤は迷惑ではない」という強いメッセージを、部屋の配置そのもので社内外に明確に示した。

異年齢が混ざり合う空間

乳幼児から小学生まで、年齢の違う子どもたちが一緒に過ごす。大きな子が小さな子の面倒を見るなど、兄弟のような自然な交流が生まれている。



子どもの声や姿が日常にあることで、殺伐としていた職場の空気が一変。社員同士の会話も優しくなり、会社全体が「家族」のような温かさに包まれた。

カンガルー出勤企業

子どもが会社で
転んだら…

「働いてもらい方改革」のサイクル

「企業」と「個人」のWin-Winな関係が、地域の未来をつくる

1



働きやすい形で
働いてもらう

 短時間・柔軟な勤務

 リモートワーク

 子連れ出勤


相手(働き手)に合わせる
雇用スタイルの変革



2



人材確保 ×
生産性向上

 潜在労働力の掘り起こし

 適材適所で効率UP

 エンゲージメント向上

人手不足の解消と
企業競争力の強化



3



定着促進 &
活躍の場拡大

 若者・女性の県内定着

 高齢者・障がい者の活躍

 持続可能な地域社会

誰もが輝ける
岐阜県の未来

成果：多様性はコストではなく生産性



「働いてもらい方改革」が生む好循環

✓ コストではなく投資



経営パフォーマンスの
最大化

売上・利益・生産性の向上
業務の内製化による効率化
離職率の大幅低下(1.6%)



「人」の可能性と
組織力

優秀な人財の採用と成長
仕事への誇りの醸成
(生きがい・やりがい・働きがい)

社会的信頼と
顧客価値

社会的信頼の確立(SDGs)
顧客満足・紹介の増加
地域社会との共生

人に合わせる」柔軟な配置が、組織のアウトプットを最大化し、競争力を生む

「多様性を力に変え、企業としての総合力が向上する 📌 人に合わせたら売上/利益が上がる

「多様性を力に変え、企業としての総合力が向上する」☞ 人に合わせたら売上/利益が上がる

多様性の実践：3つのパートナー

👤 誰もが活躍できる企業



Case 01

チーム夢子

子育て中女性の参画拡大

時間制約層の力を活かし、子育てとキャリアの両立を支援し、社会課題と社内課題に共に挑む。

🐔 子連れ出勤・柔軟シフト



Case 02

外国籍パートナー

ブラジル・フィリピンの仲間

外国籍の方を正社員として迎え、文化の壁を越えて新たな視点を導入し、課題解決に共に挑む。

🌐 多様な視点と技術力



Case 03

協力業者会

家庭的な雰囲気・誇りの醸成

理念を共有し支え合う“伴走者”として、社会課題の学びと実践に共に挑む。

💙 互いの企業価値向上

✔ 視座と視点を高める組織づくり × 共創 × 未来創造

三承工業の“人が輝く”働き方と成果

数字の向こうにある、一人ひとりの物語。

♥ PEOPLE FIRST



🕒 超短時間勤務・柔軟シフト

1日2時間～OK

😊 家庭に合わせて“無理なく働ける”

👶 カンガルー出勤/キッズルーム

利用率 約20%

👦 子どものそばで安心して働ける

👥 多様性あふれる職場

女性56%・外国籍10%

👉 違いを力に変えるチーム

👤 人を大切にする文化

離職率 53% → 1.6%

🙏 ありがとう朝礼等 認める社風

📣 採用応募数

10名超 / 3ヶ月

★ “ここで働きたい”と言われる職場

📈 売上高の成長

約 4倍

👉 人に合わせたら、成果も4倍に！

「会社に合わせて」から
「人に合わせて」へ。
それだけで、みんなの顔
が 輝き始めました。

岐阜県政策との整合マップ

県の理念・要件を、三承工業は現場の実績ですでに具現化しています。

岐阜県が目指す政策

🕒 柔軟な勤務形態

👨‍👩‍👧 子育て両立支援

🌐 多様な人材活用

💖 健康経営（幸福度）

👤 人材確保・定着

📈 生産性の向上

三承工業の実装・実績

超短時間勤務（1日2H）・柔軟シフト ✓

カンガルー出勤・キッズルーム ✓

女性 **56%**・外国籍 **10%** ✓

ノー残業・ありがとう朝礼・離職率
1.6% ✓

応募 **10名超** / 3ヶ月 ✓

売上高 約 **4倍** ✓

💡 知事の理念は、三承工業のモデルですでに実証可能です。

岐阜モデル

今日から始められる、誰も取り残さない
働いてもらい方改革

今日お伝えしたことは、難しい改革ではありません。
“人に合わせただけ”で、企業はここまで変われるという
現実です。

売上
4倍

女性比率
56%

離職率
1.6%

応募
10名/月

人材
女性/外国籍/多
様な人材が活躍

⚙ 明日からできる！

改革は、0円で始められる



最初の3つは、すべて無料です。

1



子どもが来ても
いいよ

の一言

2



2時間だけでも
いいよ

の一言

3



お互い様で
いこう

の空気づくり



これだけで、人が辞めず、応募が増え、組織が強くなります。
必要なのは“許容”と“一言の承認”だけです。

✓ 中小企業のための実践ガイド

今日からできる働いてもらい方改革

すべて
0円

1



役割の分解

「誰でもできる仕事」を切り出す

2

雑務の移譲

コア業務以外を短時間スタッフへ

3



時間の柔軟化

「2時間だけ」「週3日」を許容する

4



オンライン化

LINEやZoomで「来なくていい」を作る



費用は掛かりません。「今からすぐできます!」

LAST MESSAGE

岐阜モデルを全国へ。

誰一人取り残さない働いてもらい方を日本の新基準に！

- ✓ 政策 × 実績 = 未来の当たり前
- ✓ 多様性が生産性を高め、地域を変える

岐阜発の改革を、
日本のスタンダードに。
岐阜から全国へ。

新しい雇用モデル

- 🕒 2時間でも働ける
- 👤 子どもと働ける
- 👉 誰も置き去りにしない
- ❤️ 健康で長く働ける

POLICY × ACTION

政策と現場がつながる