



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

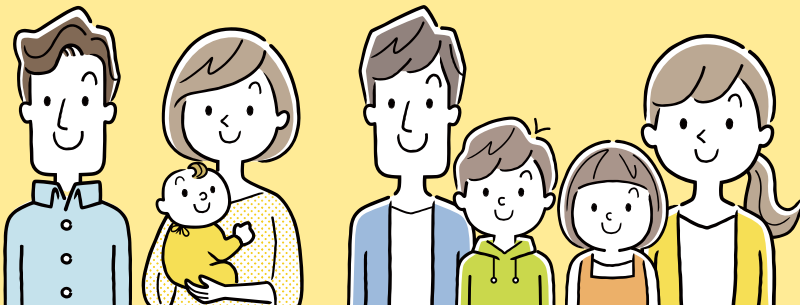
取組事例集

(平成23年度～令和7年度認定)

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。





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7年度までに213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

建設業	アース・クリエイト	岐阜市	平成24年度認定	6P
	安部日鋼工業	岐阜市	令和元年度認定	7P
	市川工務店	岐阜市	平成27年度認定	8P
	梅田建設	山県市	令和5年度認定	9P
	大西組	郡上市	令和5年度認定	10P
	加藤組	笠松町	令和6年度認定	11P
	金子工業	下呂市	令和7年度認定	12P
	向陽信和	土岐市	平成30年度認定	13P
	三承工業	岐阜市	平成28年度認定	14P
	三洋組	岐阜市	令和6年度認定	15P
	シーテック 岐阜支社	岐阜市	令和2年度認定	16P
	西建産業	揖斐川町	令和6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
	舘林建設	土岐市	令和6年度認定	23P
	立保	東白川村	平成30年度認定	24P
	中濃	可児市	令和2年度認定	25P
	中部興業	七宗町	平成28年度認定	26P
	塚本産業	美濃加茂市	平成26年度認定	27P
	付知土建	中津川市	令和6年度認定	28P
	T3	大垣市	令和4年度認定	29P
	内藤建設	岐阜市	令和4年度認定	30P
	長瀬土建	高山市	令和2年度認定	31P
	日本水機工	岐阜市	令和2年度認定	32P
	野原組	揖斐川町	平成30年度認定	33P
	HAGIホーム・プロデュース	大垣市	令和4年度認定	34P
	丸成林建設	岐阜市	平成29年度認定	35P
	丸芳組	郡上市	令和7年度認定	36P
	Miyama	山県市	令和5年度認定	37P
村山組	岐阜市	令和7年度認定	38P	
山佐組	関市	令和6年度認定	39P	
吉川組	羽島市	平成30年度認定	40P	

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	アピ	岐阜市	平成27年度認定	41P
	アマダ 土岐事業所	土岐市	令和6年度認定	42P
	アルプス薬品工業	飛騨市	平成30年度認定	43P
	イデア工業	関市	令和7年度認定	44P
	イビデン	大垣市	平成29年度認定	45P
	イマオコーポレーション	関市	令和元年度認定	46P
	岩田製作所	関市	平成23年度認定	47P
	内堀醸造	八百津町	平成30年度認定	48P
	エイワ	垂井町	令和3年度認定	49P
	大垣村田製作所	大垣市	平成28年度認定	50P
	オオサキメディカル 郡上工場	郡上市	平成29年度認定	51P
	カインダストリーズ	関市	令和5年度認定	52P
	各務原航空機器	各務原市	令和5年度認定	53P
	岐阜車体工業	各務原市	平成27年度認定	54P
	コムラ	岐阜市	平成30年度認定	55P
	サトウパック	美濃市	平成27年度認定	56P
	サンメッセ	大垣市	平成30年度認定	57P
	三友精機	中津川市	令和2年度認定	58P
	シーシーアイグループ	関市	令和2年度認定	59P
	杉山バルブ製作所	山県市	令和2年度認定	60P
	ダイアトップ	郡上市	令和4年度認定	61P
	太平洋工業	大垣市	平成27年度認定	62P
	デジタ	恵那市	令和5年度認定	63P
	テルモ・クリニカルサブライ	各務原市	平成30年度認定	64P
	東海理化NExT	恵那市	令和7年度認定	65P
	東海理研	関市	令和7年度認定	66P
	東レコムズ岐阜	神戸町	平成29年度認定	67P
	トキワ	中津川市	平成29年度認定	68P
	常盤電機	各務原市	令和6年度認定	69P
	鳥羽工産	各務原市	令和元年度認定	70P
	長井紙工	関市	令和3年度認定	71P
	浪速製菓	本巣市	平成25年度認定	72P
	鍋屋バイテック	関市	平成29年度認定	73P
	NITTAN恵那金属	中津川市	令和5年度認定	74P
	日特スパークテックWKS二野工場	可児市	令和6年度認定	75P
	日本トムソン 岐阜製作所	美濃市	令和3年度認定	76P
	ハイビックス	瑞穂市	平成25年度認定	77P
	早川工業	関市	令和3年度認定	78P
	早野研工	大垣市	令和5年度認定	79P
	飛騨ダイカスト	飛騨市	平成25年度認定	80P
	フジ精密	大垣市	平成30年度認定	81P
	丸朝製陶所	多治見市	令和7年度認定	82P
	丸正早川水栓	山県市	令和7年度認定	83P
	水生活製作所	山県市	平成29年度認定	84P
	ミズタニバルブ工業	山県市	令和7年度認定	85P
	三菱ケミカル 中日本事業所	大垣市	令和5年度認定	86P
	三菱マテリアルハードメタル	神戸町	平成29年度認定	87P
	美濃工業	中津川市	平成29年度認定	88P

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

製造業	明光化成工業	恵那市	令和6年度認定	89P	
	明宝特産物加工	郡上市	令和2年度認定	90P	
	メニコン関工場	関市	令和元年度認定	91P	
	森松工業	本巣市	令和元年度認定	92P	
	山共・山共フォレスト	東白川村	平成30年度認定	93P	
	山本製作所	山県市	令和2年度認定	94P	
電気業	レシップホールディングス	本巣市	平成28年度認定	95P	
	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	96P	
情報通信業	サイバーインテリジェンス	岐阜市	令和元年度認定	97P	
	シーシーエヌ	岐阜市	令和5年度認定	98P	
	セイノー情報サービス	大垣市	平成29年度認定	99P	
	ソフィア総合研究所	大垣市	平成24年度認定	100P	
	タック	大垣市	平成27年度認定	101P	
	電算システム	岐阜市	令和3年度認定	102P	
	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	103P	
	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	104P	
	リーピー	岐阜市	平成30年度認定	105P	
	卸売業、小売業	インフォファーム	岐阜市	令和5年度認定	106P
		コープぎふ	各務原市	平成27年度認定	107P
		五月商店	各務原市	令和元年度認定	108P
		サンテイ	関市	令和6年度認定	109P
		将矢	岐阜市	平成30年度認定	110P
		高山米穀協業組合	高山市	令和2年度認定	111P
		たんぼぼ薬局	岐阜市	平成27年度認定	112P
		中部事務機	岐阜市	令和4年度認定	113P
中部薬品		多治見市	令和4年度認定	114P	
ディマンシェ		岐阜市	平成28年度認定	115P	
ヒロタ		岐阜市	令和元年度認定	116P	
ファミリー		可児市	令和3年度認定	117P	
平成調剤薬局		岐阜市	令和元年度認定	118P	
丸山木材ホールディングス		中津川市	平成26年度認定	119P	
名岐サービスセンター		郡上市	平成23年度認定	120P	
山本呉服店		揖斐川町	令和元年度認定	121P	
ヨシケイ岐阜		関市	令和3年度認定	122P	
リコージャパン 岐阜支社	岐阜市	平成30年度認定	123P		
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	124P	
	SMBC日興証券 岐阜支店	岐阜市	令和3年度認定	125P	
	大垣共立銀行	大垣市	平成27年度認定	126P	
	大垣西濃信用金庫	大垣市	平成27年度認定	127P	
	岐阜県信用農業協同組合連合会	岐阜市	令和6年度認定	128P	
	岐阜県民共済生活協同組合	岐阜市	令和5年度認定	129P	
	岐阜商工信用組合	岐阜市	平成30年度認定	130P	
	岐阜信用金庫	岐阜市	平成28年度認定	131P	
	十六フィナンシャルグループ	岐阜市	平成27年度認定	132P	
	関信用金庫	関市	平成29年度認定	133P	

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

金融業、保険業	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	134P	
	第一生命保険 岐阜支社	岐阜市	令和元年度認定	135P	
	高山信用金庫	高山市	平成28年度認定	136P	
	東京海上日動火災保険 岐阜支店	岐阜市	令和元年度認定	137P	
	東濃信用金庫	多治見市	平成27年度認定	138P	
	日本政策金融公庫 岐阜支店	岐阜市	平成28年度認定	139P	
	飛騨信用組合	高山市	平成28年度認定	140P	
不動産・物品賃貸業	三井住友海上火災保険 岐阜支店	岐阜市	平成30年度認定	141P	
	共友リース 岐阜支店・大垣支店	岐阜市・大垣市	令和7年度認定	142P	
	アドバンス経営	岐阜市	平成25年度認定	143P	
	杉原事務所	大垣市	令和2年度認定	144P	
学術研究、専門・技術サービス業	伏屋社会保険労務士事務所	岐阜市	平成25年度認定	145P	
	ぷらす	岐阜市	令和5年度認定	146P	
	宿泊業、飲食サービス業	十八楼	岐阜市	平成30年度認定	147P
		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
トヨタ瑞浪開発			瑞浪市	平成28年度認定	149P
教育、学習支援業	Bond	岐阜市	平成30年度認定	150P	
	大垣市文化事業団	大垣市	平成24年度認定	151P	
	岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	令和元年度認定	152P	
	医療、福祉	アルト	岐阜市	平成29年度認定	153P
笑顔いちばん		各務原市	平成29年度認定	154P	
桜友会		関市	平成27年度認定	155P	
大垣市社会福祉事業団		大垣市	平成27年度認定	156P	
各務原市社会福祉事業団		各務原市	平成30年度認定	157P	
梶の木会		可児市	令和4年度認定	158P	
ケア21		高山市	令和元年度認定	159P	
慶睦会		岐阜市	平成27年度認定	160P	
恵母の会		海津市	平成30年度認定	161P	
耕グループ		恵那市	平成27年度認定	162P	
浩仁会		大野町	平成27年度認定	163P	
香徳会 関中央病院グループ		関市	平成27年度認定	164P	
五常会		中津川市	令和2年度認定	165P	
サーバント		可児市	令和5年度認定	166P	
ザイタック		土岐市	平成23年度認定	167P	
さくらゆき		岐南町	令和元年度認定	168P	
サンはぎわら		下呂市	令和2年度認定	169P	
慈恵会		美濃加茂市	平成29年度認定	170P	
柊和会		揖斐川町	令和4年度認定	171P	
如水会		大野町	令和3年度認定	172P	
仁寿会		多治見市	平成29年度認定	173P	
新生会		池田町	令和元年度認定	174P	
新生メディカル		岐阜市	平成27年度認定	175P	
神明会		美濃加茂市	令和4年度認定	176P	
杉和会		関ヶ原町	平成24年度認定	177P	
善心会		神戸町	平成29年度認定	178P	
蘇西厚生会 松波総合病院	笠松町	平成28年度認定	179P		

アース・クリエイト(有)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性13名 女性10名 計23名 ※令和7年10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情報共有やペア制度で、業務効率化と時間外労働削減

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ペア制度などによって、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、会社全体で育児従業者をフォロー



第2子が誕生し、お姉ちゃんと一緒に赤ちゃんのお世話を
する従業員。

する姿勢が生まれ、年次有休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」でグランプリに輝いた。

現在も育児中の女性や介護中の方など、さまざまな状況にある従業員が在籍しているが、ペア制度を取り入れることで、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。総務部には女性管理職を登用しており、家庭状況などを把握して支援できる環境を作り出している。その他にも子どもへの体調不良などで出社が難しい場合に、在宅で業務ができる環境を整備。さらにフレックスタイム制度を導入したことで、出勤時間の調整が可能になった。

またアース・クリエイトでは、会社復帰を躊躇している育児中の女



現場で活躍する女性従業員。

性などを積極的に採用。1日3時間程度から働く、主に育児中の女性たちで構成された部署を設け、チーム内で各自の業務内容を共有してフォローし合える環境を整備した。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、建設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477名 女性70名 計547名 ※令和7年10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中学校就学前の子どもを対象とした有給の子の看護休暇制度等の導入
- 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

休暇取得を促進し、社員の意見を尊重

2019年4月から、新入社員や中途入社の子社員を対象に「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。多くの該当社員が利用しており、急な体調不良等の際に安心して休むことができるよう配慮している。また、協力会社等に対しては「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。

さらに、24年10月には中学校就学前までの子どもを養育する社員を対象に、怪我や病気にかかった子どもの世話をするためなどに取得できる有給の子の看護休暇制度を導入。対象となる子どもの年齢を法定基準以上に拡大し、有給とすることで社員が休暇を取得しやすい職場環境の促進を図っている。看護休暇を取得した社員は「周囲からの理解もあり休暇を取得しやすく、仕事と子育ての両立がしやすい」と話す。

育児による短時間勤務は、「制度の利用期間を延長してほしい」という社員の要望を取り入れ、小学校就学前までの利用期間を中学校就学前までに延長。25年10月には育児による時差出勤制度を導入した。短時間勤務と時差出勤は



子の看護休暇を取得した社員は、「周囲からの理解もあり休暇を取得しやすく、仕事と子育ての両立がしやすい」と話す。



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。

併用することができ、より柔軟な働き方が可能となった。

また、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サーふてい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305名 女性44名 計349名 ※令和7年10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



「けんげんば」の現場パトロールでは、誰もが働きやすい環境を目指して現場環境パトロールを行うだけでなく、SDGs目標に対する各現場での取り組み評価も行う。

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。20年からは、会社近くの企業主導型保育園

と協定を結び復帰を支援している。「育児を担って復帰している方ばかりなので、復帰に關しての心配は少なかつた」と話すのは村井紗由美さん。会社の制度を利用して2年間の育児を取得後、短時間勤務で復帰した。「保育園が見つからず復帰できな



「小学校入学前まで短時間勤務制度を使えるのでありがたい」と話す村井紗由美さんは、2児を出産後、2年間の育児を経て短時間勤務で復帰。

か心配だったが、会社が協定を結んでいる保育園を紹介してもらい、子どもの預け先が見つかった」と笑顔をみせる。さらに、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。

15年には、女性技術者の会「けんげんば」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6名 計27名 ※令和7年10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、会社に帰らず現地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34名 女性5名 計39名 ※令和7年10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、資格手当の付与



週2、3回、1日5時間の短時間勤務で子育てと仕事を両立。

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一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、これまでいない新たな人材の発掘を狙う。

(株)加藤組

笠松町・建設業

従業員数 / 男性12名 女性3名 計15名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①地域の守り手として、道路補修や災害復旧に対応
- ②職種転換や完全週休2日制・年間休日125日実現で、仕事と家庭の両立を支援
- ③中型免許の取得費用等、キャリアアップにかかる費用を会社が負担

建設業



地域の守り手として、地域インフラの整備や維持に携わる。

建設業は地域インフラの整備・維持管理、災害時には最前線で応急復旧にあたる「地域の守り手」。道路建設や橋梁工事等に携わる加藤組は、会社付近の道路の補修が必ず必要なときに身銭を切って対応するなど、地域への真摯な姿勢や災害時の迅速な対応等が評価され、これまでに数多くの表彰や感謝状を受けている。

面談で課題を共有、制度づくりに反映

男性中心の業界だが、多様な人材の活用のため、10年ほど前に女性従業員の新卒採用を開始。これまでに3人が入社し、役員による年3回の個別面談を通じて問題や課題、キャリア展望について共有・改善をし、3人ともに目標を持って業務にあたっている。配属についても思いを聞き、これまで現場で活躍してきた女性従業員は、結婚・出産を機に本人の意向で事務へと転換した。

従業員の状況に応じて働く環境の整備も行っており、育児との両立を理由に退職を考えていた女性従業員には短時間勤務制度の活用を提案し、仕事とプライベートの両立を全面的に支援。また、別の従業員からは、週休2日制の職場への転職を検討しているとの相談を受け、完全週休2日制に移行し、2015年に年間99日だった休日数を23年には年間125日まで増やした。



建設現場で活躍中の女性従業員。年3回の個別面談で問題や課題を共有し、職種転換にも柔軟に対応し、継続就労につなげている。

キャリアアップに向けても制度を拡充。23年からは中型免許の取得を会社負担とし、他にも公的資格の取得や技能講習の受講にかかる費用を負担している。安全管理にも余念がなく、車両・重機点検の報告、現場・パトロールの報告、事故事例を共有する勉強会などを行い、高いスキルと豊富な知識で安全に働けるよう後押ししている。

(株)金子工業

下呂市・建設業

従業員数 / 男性114名 女性17名 計131名 ※令和7年12月現在

エクセレント
POINT

- ①女性が主体となり、活躍できる環境づくりを推進
- ②学びながら働ける独自のキャリアアップ支援制度
- ③DX・ICT活用による所定外労働時間の削減



ドローンによる空中撮影測量導入で作業時間を大幅に短縮。

総合建設業の金子工業は男女での待遇や評価基準の差をなくすため、女性社員主導の活動の場を設けている。近年では女性社員が主体となり企画した社内報を発行。会社のホームページやSNSでも女性の活躍をPRしている。その他にも施工管理技士やI級建設業経理士などの資格取得を手厚くサポート。性別を問わず専門的な業務にも挑戦できる環境が構築されている。

また、新卒採用した社員に給与を支給しながら専門学校へ通学させ、資格取得後に通常業務へ就いてもらう独自のキャリアアップ支援制度を設けている。授業料に加えて寮費も会社が一部負担しており、長期休暇中は現場業務に従事し実務経験を積むことで、卒業後は即戦力として活躍できる。これまでに2人の社員が同制度を活用し、業務に必要な資格を取得した。外国人従業員に対しては、母国へ帰省できる特別休暇や永住権取得への金銭的支援を行っており、中国籍社員1名が永住権を取得している。

男性の育児・介護休暇取得についても積極的に推進。休暇中の業務をサポートする体制を部署内に設け、2025年度は2人の男性社員が育児休暇を取得した。

21年度からDXやICT活用にも力を入れ、24年度にはICT推進部を立ち上げた。若手社員を対象にドローンやICT技術搭載機の研修会を実施し、新たな技術の取得と業務の効率化を推進している。起工測量の現場ではドローンによる空中撮影測量を導入し、従来2人で6日間かかっていた作業

女性の活躍とICT活用で働きやすさを追求



女性社員の活躍の場も多く、女性社員が企画した社内報を発行。

を、1人で2日間に短縮した。その結果、全体としても1人あたり10時間の所定外労働時間削減を実現している。

さらに、企業型団体定期保険や職場積立NISAなど社員の資産形成の支援にも注力。中でも掛金の20%を会社が補助する従業員持株会は、社員の将来設計や資産形成に寄与するだけでなく、社員が株主として経営に関心を持つようになるため、会社への愛着・参画意識の向上につながっている。

向陽信和(株)

土岐市・建設業

従業員数 / 男性43名 女性6名 計49名 ※令和7年10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



長期休暇中には、子連れ出勤も多くなる。子どもたちは宿題やお手伝いをしたり、一緒におやつを食べたりと、事務所内がぐっと明るい雰囲気となる。

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。

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。子どもの体調不良、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

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。

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24年度は11・24時間まで減少した。さらには、職人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。

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。子どもの体調不良、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。



夏の恒例行事「向陽祭」を開催。従業員はもちろん、家族が多く参加し、みんなで夏の夜を楽しむことができた。

社員の家族に親しみのある職場へ

三承工業(株)

岐阜市・建設

従業員数 / 男性22名 女性20名 計42名 ※令和7年10月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①カンガルー出勤制度を導入し、仕事と子育ての両立を支援
- ②女性中心のチーム活動で社内環境整備を推進
- ③超短時間労働、在宅ワークなど多様な働き方を導入



SUNSHOWキッズ。

カンガルー出勤で社内改革

会社に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、社内での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。

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



スタッフの子どもの面側を見ながら、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、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)三洋組

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性18名 女性3名 計21名 ※令和7年10月現在

**エクセレント
POINT**

- ①地域貢献でまちづくりにも尽力
- ②他社との交流が深まる職場研修
- ③年休を完全消化した社員への丁寧な対応



子どもを連れて出勤し、幼稚園/バスの時間まで会社で過ごす。

三洋組は地域貢献に力を入れており、地元の福祉協議会や祭りの実行委員会、スポーツ少年団、障害者の演奏会に寄付をしたり、福祉団体に食品を寄付するフードドライブを行うなどしている。地域の人々にとって少しでも住みやすいまちになるよう取り組みを行い、「地域のおかげで会社が成り立つ。昔から続けている当たり前のこと

助け合いの精神で地域と社員に感謝を伝える取組み

で、協力できることをしっかり行いたい」と久保秋子顧問は話す。

節目の祝い事では、社員の日頃の頑張りに感謝の意を表明。節目には寿司、クリスマスにはチキン、バレンタインデーにはチョコレートを送り、忘年会では景品付きのビンゴ大会などを行っている。その他にも勤続年数25年の女性社員には記念品を贈り、創立50周年を迎えた際は、社員全員に記念の純金カードを贈った。

また、社員の職場研修にも注力しており、同業他社と連携して毎年テーマを掲げ、各社が持ち回りで年に数回実施。外部から専門の講師を招いて、ワーク・ライフ・バランスなどに関する研修を行っている。また、女性社員が中心となってコミュニケーションを取り合うことで、交流を深める充実した場となっている。



2025年7月、韓国への社員旅行で親睦を深める。

社員の事情に合わせた配慮も行っており、年休をすべて消化して、残日数が無い社員には柔軟に対応。社員やその家族のやむを得ない事情で休みや早退を必要としている場合は、給料から賃金を差し引かないようにするなど、考慮している。

(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134名 女性12名 計146名 ※令和7年10月現在

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、全員朝礼で支社長が表彰する取組みも始めた。



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。

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。総括部の尾崎克さんは「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。

西建産業(株)

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性27名 女性3名 計30名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①建設業で完全週休二日制を導入し、人材確保
- ②リサイクルステーションで地域貢献
- ③全額会社負担の資格取得支援でキャリアアップをサポート



「けんせつ小町」の一環で女性社員も工事現場のパトロールに参加している。

休日の増加と仕事の効率化を促進

西建産業では2014年度から毎年、社員が取得できる休日の増加を図っている。21年度からは完全週休二日制を導入し、24年度の年間休日には、10年前の3割増しの119日となった。「子どもと触れ合える時間が確保できる」と魅力を感じて中途入社した社員もおり、優秀な人材確保につながっている。その他にも、ビジネスチャット「LINE

WORKS」を活用して社員間

での情報共有を図り、仕事の効率化を進めている。

地域貢献として、SDGs循環型社会実現のために地域の協力の下、16年に古着や新聞などの資源を回収するリサイクルステーションを会社の所有地に設置。再資源化を推進し、収益の一部を地元の自治会に還元。地域の利用者も増加傾向にある。

社員のキャリアアップに対する支援も手厚い。資格取得や技能講習の費用を全額会社が負担。1級土木施工管理技士に合格するなど成果が出ている。また、建設人材確保のために、24年から「ぎふ若者定着奨学金返還支援制度」に登録している。

また、女性の活躍推進にも取り組んでおり、女性が働きやすい職場をつくるための活動「けんせつ小町」では、工事現場のパトロールに女



高校生を対象とした合同企業説明会に出展し若い人材の確保にも注力。

性社員1人が参加。女性ならではの目線を安全や衛生面に生かし、意見を集約して職場環境の改善を図っている。

さらに社員の健康面でのサポートにも力を入れており、健康診断での乳がんや子宮頸がん検診、インフルエンザ予防接種の費用を会社が全額負担している。社員からも好評で、健康予防への関心が高まっている。

西濃建設(株)

揖斐川町・建設業

従業員数 / 男性188名 女性32名 計220名 ※令和7年10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

る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37名 女性7名 計44名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①完全週休二日制を目指した取組み
- ②独自カリキュラムによる新人育成
- ③積極的な資格取得支援でスキルアップをサポート

建設業

技術と人を誠実に育てる

株式会社SEIWAは上下水道工事を主軸とした建設業を展開する中で、社員の働きやすさと成長支援を重視した職場環境づくりに取り組んでいる。

働き方改革の一環として、2024年度入社から土・日・祝の完全休暇制度を導入。建設業界

では珍しい完全週休二日制の実現に向け制度を改正した。さらに、会社全体としても年度ごとに年間休日数の見直しを行い、より働きやすく持続可能な勤務体制の構築を進めている。加えて、現場担当者の業務負担軽減を目的に、書類作成作業の分担化を推進。事務スタッフと連携強化を図ることで、現場業務に集中できる環境になった。

人材育成にも力を入れており、入社後の早期戦力化を目指した独自の新人育成カリキュラムを構築。業務知識の習得はもちろん、社会人としての基本姿勢や安全意識の醸成を重視した内容で、OJTと座学を組み合わせた段階的な教育を実施している。これにより、若手社員の定着率向上と職場の活性化につながった。

また、社員のスキルアップを支援するため、業務に関連する国家資

格や大型中型免許、小型移動式クレーン等の資格取得費用を会社が全額負担。試験前の勉強時間確保にも協力し、社員が意欲的に挑戦できる環境を整えている。

これらの取り組みを通じて、SEIWAは社員の成長と企業の持続的発展を両立し、地域に根ざした建設企業としての価値を高めていく。



2023年11月に開校した建設教育センター。



若手・女性社員が積極的にスキルアップに励んでいる。

大日本土木(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性822名 女性100名 計922名 ※令和7年10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



「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。

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。

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59名 女性37名 計96名 ※令和7年10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。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43人 女性6人 計49人 ※令和7年10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」による育児休業など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促進



北海道への慰安旅行。

社員の要望、迅速に制度化

ダイワテクノでは働きやすい環境づくりに力を入れており、子育て支援として子連れ出勤制度を導入し、育児短時間勤務制度を中学校入学前まで引き上げている。また、子どもの看護休暇を有給化し、急な発病や送迎時には年休を時間単位で取得できるように整備。中学校3年生までの子を養育している社員は、年次有給休暇とは別に年

間5日の子の看護等休暇取得を可能とした。

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などのアドバイスをする窓口を設置した。

社員の大半が男性であるため、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。最近では入社2年目の社員が、妻の出産後に育児休業を取得する例も出ている。

社員の働き方を支援する取り組みとしては、年一回以上の社長による個人面談を実施。希望に沿った人事異動、短時間勤務といった会社への要望に迅速に対応できる体制を整えている。

また、従業員の資格取得の支援



充実した子育て支援で働きやすい環境。

にも尽力。担当指導者をつけ、過去問を配布するなどして環境を整えたことで、業務に必要な資格を取得する社員が増えている。その他にも建設ディレクターという新しい職務の導入と定着を進め、業務効率化を図る取り組みも進めている。

館林建設(株)

土岐市・建設業

従業員数 / 男性21名 女性6名 計27名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①30%を占める子育て世代が安心して仕事ができるように制度を改革
- ②ICT導入で業務効率・有休取得が大幅に改善
- ③充実した資格取得支援で若手のキャリアアップを後押し



小中学生の子ども3人を育てる徳田景子さん(写真左)は「支援や理解があるから続けられている」と話す。3人の子育てが一段落した村井典子さん(写真右)も「子が小さいころは急な休みでも対応してもらえてありがたかった」と振り返る。

従業員の30%を子育て世代が占める館林建設では、対象者に向けた「子ども手当」を2024年に新設。高校卒業までの子ども一人につき月1万円を支給。また、義務教育の子どもを育てる従業員の意見を参考に、年次有給休暇とは別の「スクールイベント休暇」を導入。1時間単位で取得でき、子ども一人につき年間最大24時間分利用でき、全従業員に対しても、経済的

子育てもキャリアアップも全力応援

負担の軽減を目的に「食事手当」として月1万円を支給。充実した福利厚生は満足度向上や定着につながり、過去3年の離職率は7%まで減少した。

コロナ禍を機に、ICTを活用した業務効率化を推進。工事現場に防犯カメラを設置し、スマートフォン上で現場の監視が可能になったことで、従来行っていた長期休暇中のパトロール業務などを軽減でき、平均所定外労働時間は導入前に比べて37.7%低減した。また、「建設ダイレクター」というポジションを設置し、性別や勤務年数に関わらず活躍する従業員が増えている。勤怠についても21年からはアプリで管理。有休取得日数・残日数が以前より明確に視覚化された。取得の少ない者には上司が意識的に声掛けをしたことで、取得率は導入前の20年36%から23年56%、24年



入社2年目の田中葵斗さんは既に現場監督を任されている。ICTを活用したことで休暇もしっかり取りつつ、ベテラン社員のフォローを受けながら日々成長中。

75%と格段に改善。同時に業務の生産性も向上した。

若手の早期キャリアアップを後押しするために、講習や免許取得にかかる費用は全額会社が負担し、就業中の講習や受験も認めている。資格によっては合格祝金や月3万円程の手当が付き、過去3年で19人が9種類の資格や免許を取得し、モチベーションアップに寄与している。

(株)立保

東白川村・建設業

従業員数 / 男性70名 女性4名 計74名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①建設業界で浸透していない「週休2日制」の導入
- ②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
- ③社内SNSを活用した会議削減と情報共有の効率化



「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。

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。病気や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

家庭環境の充実で仕事の意欲を促す



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25名 女性5名 計30名 ※令和7年10月現在

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

建設業



2023年4月、社員の働きやすさを重視した新築が完成。

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、新入社員の離職率低下に寄与している。

お互いが協力し合うアットホームな社風

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新年会・忘年会・歓送迎会だけでなく、部署ごとの食事も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。3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



新築完成を祝しての食事・慰労会。

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、管工事

従業員数 / 男性55名 女性5名 計60名 ※令和7年10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

挑戦と成長を支え、社員が輝く環境

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20名 女性5名 計25名 ※令和7年10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
- 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

建設業

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。業績をしっかりと伸ばし、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。

付知土建(株)

中津川市・建設業

従業員数 / 男性29名 女性4名 計33名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①インスタグラムの活用で人材確保
- ②企業説明会で作業を視覚的に紹介
- ③外国籍人材と若手社員も活躍できる職場環境

建設業の魅力を積極的に外部へ発信



地元の付知中学校の生徒たちの前で建設業の魅力を語る三尾隆介常務取締役。

付知土建では女性社員が建設現場で働く様子や、女性支援の研修やイベントの動画などをインスタグラムで定期的で紹介し、業界の魅力をPRしている。フォロワー数も年々増え、認知度も向上。高校生の時にインスタグラムを見て入社を希望し、建設現場で働いている女性

社員の伊藤妃与乃さんは「女性の目線を生かして現場に良い影響をもたらしたい」と意気込む。

地域貢献活動としては、地元の中学生を対象とした合同企業説明会を実施。ドローンでの空撮や測量体験を行うなどし、土木や林業の重要性や魅力を伝え、地元企業や建設業に興味を持ってもらう機会を設けている。

多様な人材が活躍できる職場づくりにも力を入れており、外国籍人材の採用を行っている。3カ月ごとの面談に加え、日頃からコミュニケーションを重視。異なる文化を受け入れることで生産性や創造性が向上し、活気ある企業文化となっている。

さらに、若手社員の声も大切にしており、入社3年目までの若手社員を対象とした面談も3カ月ごとに行う。人間関係や安全に対す



多様性を尊重し、ベトナム・ブラジル・中国出身の社員とも気兼ねなく接することができる職場環境。

る不安などに耳を傾け、安心して働ける環境を整えている。三尾隆介常務取締役は「自分たちが思いつかないような考えや意見が出てきて驚かされる」と面談の有効性を実感している。

事務作業を担う総務部での働き方改革にも注力。紙の文書をデジタル化し、業務を効率化した。印刷や郵便費用などのコストも削減。他部署との連携もスムーズになり、仕事の生産性が向上している。

(株)T3

大垣市・建設業

従業員数 / 男性3名 女性3名 計6名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①社員の幸福と成長を追求しサードプレイスの取得を推奨
- ②ライフイベントを尊重した柔軟な勤務形態
- ③定例ミーティングで社内連携を強化



業界では珍しい平均年齢30歳という若い世代が業務全般を担っている。

個性を活かし、仕事も私生活も輝く働き方

窓工事業を営むT3では、社員一人ひとりの幸福を最重要視しており、そのための職場環境の整備に積極的に取り組んできた。その結果、年間休日数は岐阜県西濃地区において最高水準となり、社員はプライベートの時間を確保できるようになった。ゆとり時間を活用し「職場」と「自宅」の往復にとどまらず、「サードプレイス」第3の居場所」を持つことを推奨。社員が個性を活かし自分らしく輝けるよう

支援している。

また、社員からは「一人ひとりの事情に合わせて個性にあった働き方ができる」との声が上がる。特に子育てや介護といったライフイベントに際し、遅刻・早退・休暇を取得しやすい温かな社内風土が築かれており、社員は安心して長期的なキャリアを築くことができる。子どもの急な体調不良などの際にも家庭を最優先できる柔軟な体制は、社員の生活の質（QOL）向上に対する強いコミットメントの証だ。

仕事の大きなやりがいとして挙げられるのは、T3独自の企業理念である「自己ブランディング」。これは、社員一人ひとりが自身の知識や技術、人間的魅力を通じて顧客を獲得し信頼関係を築いていくスタイルで、社員は自律的に仕事を生み出すことができる。社員からは「自分のアイデンティティを実感しやすい」という声が寄せられ、満足度は高い。

この独自の働き方は開かれたコ



東海エリア唯一の防音窓体験BOXを完備。静岡県熱海市などの遠方からも体験客が来店する。

ミュニケーションを通じて成り立っており、「社内環境が透明化されており、言いたいことが言いやすい人間関係がある」と社員が語るように、心理的安全性の高い風土が社内根付いている。さらに週に一度、全社員が参加するミーティングを開催しており、情報共有が円滑に行える環境が整えられている。これにより、部門を越えた知識やノウハウ、成功事例が迅速に共有され、組織全体のレベルアップと個人の早期成長が促進されている。

内藤建設(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性79名 女性27名 計106名 ※令和7年10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。

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、

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。

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。

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1名 計27名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①産後パパ育休を導入し、取得しやすい環境を整備
- ②資格支援制度による人材育成の強化
- ③教育支援を目的としたSDGs活動の実施

建設業

「働きがい」と「生きがい」を感じる職場づくり

長瀬土建では、ワークライフバランスの充実に向け、2020年から建設業界では浸透していない「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。ICTの導入にも力を入れており、ドローンな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ようになった。

また、子育て支援にも取り組んでおり、これまで対象者がいなかったため取得実績のなかった産後パパ育休を対象者の希望を確認したうえで導入した。



産後パパ育休導入に向けての全社員によるミーティング会議。



産後パパ育休中の荒井さん。



資格取得を全面サポート。



2025年度に地元保育園児を対象とした「森の遊び体験」を実施。

入した。全社員に制度内容を説明し、業務引継ぎや連絡体制などについて打合せを実施。関係会社にも事前に連絡し、工事部の荒井幹也さんは産後パパ育休と有給休暇を組み合わせ、1カ月の休暇を取得した。荒井さんは「産まれたばかりの子どもに向きあえる貴重な時間と経験を頂けた。妻の身体的・精神的負担の軽減にもなった」と感謝している。

またSDGs経営を進める中で、人材育成については社員の職業能力向上を積極的にサポートしている。資格取得の手続きや費用の全額負担、勉強時間を確保するための勤務時間の配慮などスキルアップ支援を実施。国

家資格等を取得した際には、合格祝い金や毎月の資格手当を支給するなど、仕事へのモチベーションアップにつながる支援を行っている。

他にも健康経営や各種ボランティア等の社会貢献活動、保育園児から大学生までを対象とした教育支援活動に特に力をいれている。建設業の「魅力」と「重要性」を紹介し、建設業界への興味や関心を高め、未来の担い手を増やすことを目的に、絵本の寄贈や現場見学会、建設機械の乗車体験、防災学習、講演会、インターシッパなど、地域と連携しながら様々な支援活動を実施している。

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21名 女性3名 計24名 ※令和7年10月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①全額補助の資格取得支援制度で、社員のスキルアップを支援
- ②従業員の努力と成果を称える社内表彰制度
- 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。

日本水機工では、仕事と家庭の両立を会社一体となつて支援し、子育て中の従業員が安心して働ける環境づくりに力を入れている。社内キッズスペースを設置し、企業主導型保育事業所と提携するなど、育児と仕事の両立を支援する体制を整えている。従業員とその家族が格安で宿泊できる会員施設とも提携し、働く環境だけでなく家族との時間も大切にできるよう支援している。また、入社初月から特別休暇を10日間付与するなど充実した

充実した制度で社員一人ひとりがスキルアップ。

休暇制度も設けており、従業員が心身ともにリフレッシュできる環境を整備している。

従業員の成長を支援する取組みとして、資格取得費用の全額補助や努力と成果を称える社内表彰制度を設け、従業員の自己成長とキャリアアップを後押ししている。健康管理にも力を入れており、インフルエンザ予防接種費用を全額会社負担とし感染症の予防に対するサポートを行うほか、禁煙を希望する社員に対して禁煙費用を全額負担し、健康的な生活習慣への移行を支援している。

SDGsの推進にも注力しており、地元小学校や中学校での出前授業などを毎年実施。建設業の魅力やSDGs活動の大切さについて子どもたちに伝えていく。その他にも、自治会のお祭りへの参加や地域の住民と一緒に餅つき大会などを通じて、地域とのつながりも大切にしている。2021年からは朝日大



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。



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。

学法学部とともに継続的に開催している子ども食堂「みずいろ食堂」の運営やぎふ・ロードプレイヤーとして清掃活動にも取り組み、持続可能な発展を支えるためさまざまな活動を展開している。

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

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21名 女性3名 計24名 ※令和7年10月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①全額補助の資格取得支援制度で、社員のスキルアップを支援
- ②従業員の努力と成果を称える社内表彰制度
- 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。

日本水機工では、仕事と家庭の両立を会社一体となつて支援し、子育て中の従業員が安心して働ける環境づくりに力を入れている。社内キッズスペースを設置し、企業主導型保育事業所と提携するなど、育児と仕事の両立を支援する体制を整えている。従業員とその家族が格安で宿泊できる会員施設とも提携し、働く環境だけでなく家族との時間も大切にできるよう支援している。また、入社初月から特別休暇を10日間付与するなど充実した

充実した制度で社員一人ひとりがスキルアップ。

休暇制度も設けており、従業員が心身ともにリフレッシュできる環境を整備している。

従業員の成長を支援する取組みとして、資格取得費用の全額補助や努力と成果を称える社内表彰制度を設け、従業員の自己成長とキャリアアップを後押ししている。健康管理にも力を入れており、インフルエンザ予防接種費用を全額会社負担とし感染症の予防に対するサポートを行うほか、禁煙を希望する社員に対して禁煙費用を全額負担し、健康的な生活習慣への移行を支援している。

SDGsの推進にも注力しており、地元小学校や中学校での出前授業などを毎年実施。建設業の魅力やSDGs活動の大切さについて子どもたちに伝えていく。その他にも、自治会のお祭りへの参加や地域の住民と一緒に餅つき大会などを通じて、地域とのつながりも大切にしている。2021年からは朝日大学法学部とともに継続的に開催し



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。



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。

ている子ども食堂「みずいろ食堂」の運営やぎふ・ロードプレイヤーとして清掃活動にも取り組み、持続可能な発展を支えるためさまざまな活動を展開している。

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7年10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



「孫育て休暇」は、孫の世話や送迎などに活用されている。

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。

HAGIホーム・プロデュース(株)

大垣市・建設業

従業員数 / 男性5名 女性2名 合計7名 ※令和7年10月現在

**エクセレント
POINT**

- ①協力会社との連携や柔軟な働き方で残業のない働き方が定着
- ②社員全員の協力で男性の育休取得をサポート
- ③様々な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。家族との時間を楽しんでいる。

住宅建築を手がけるHAGIホーム・プロデュースは、萩永敏昭会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、変更したい場合は代替日を先に伝える決まりのため、取漏れがない。

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カ月間取得。事前に準備することで誰かに負担が集中することもなく、残業を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回目の育休を半年間取得している。

また、年に数回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。毎年恒例のバーベキューには、毎回90人以上が集まる。施主同士が子



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。

育ての悩みを相談し合い、プライベートでも交流が生まれている。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%以上。

丸成林建設(株)

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性17名 女性5名 計22名 ※令和7年10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



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。

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1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75%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、効率的に仕事が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。25年3月には土木部の女性1人が2級土木施工管理技士の資格を取得した。他にも



左から2人目が山田さん。世代を超えて共に学び、成長を続ける。

建設業経理検定の資格取得費用の助成も行い、これまでに2人が1級、1人が2級を取得している。

また、柔軟な勤務形態を導入しており、76歳の山田さんは定年後も週休3日制で正社員として現場に立ち、若手の育成に力を入れている。少子高齢化の今、シニア世代の人材も貴重と考え、元気に長く働ける環境づくりを進めている。

(株)丸芳組

郡上市・建設業

従業員数 / 男性8名 女性1名 計9名 ※令和7年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①中学生サッカークラブの支援を通じた地域貢献
- ②ワークスタイルに柔軟性を持たせ、介護離職を回避
- ③社員の子育てを支援し、資格取得で社員の成長を応援



パートナーシップ契約を結ぶ地元のサッカークラブの中学3年生を職場体験に招き、建設業の魅力を伝えている。

約2年半前に石神大輔代表が経営を担うことになったことを契機に、「地域に育ててもらった会社として、地域の子どもを応援したい」という思いのもと、地元の中学生サッカークラブ「アソシエーション・FC」とパートナーシップ契約を結んだ。活動費の補助やイベント時の差し入れに加え、郡上おどりに合わせた清掃ボランティアにも、選手32人と共に参加し、地域を支える活動を通してつながりを深めている。

2025年夏には「暮らしに欠

地元と連携し地域の未来を支える

かせない建設業の役割を知り、将来の選択肢の一つとして考えてほしい」との思いから、サッカークラブの中学3年生を対象とした職場体験と現場見学会を実施した。職場体験には15人、現場見学会には5人が参加し、参加者からは「建設業の印象が変わった」「楽しそう」という声が寄せられ、手応えを感じている。

また、従業員それぞれの事情に寄り添い、柔軟に対応している。母親の介護を理由に休職を申し出た現場監督には在宅勤務を提案し、書類作成などは自宅で行い、現場へは社有車で直行直帰できるようにした。25年4月には子ども手当制度を新設。小中学生の子どもがいる従業員には、第一子5千円、第二子は1万円、第三子以上は1万5千円を毎月支給して、子育てを支援している。

さらに、働き方改革にも力を入れている。数年前までは年間休日が100日を切っていたが、WLB推進のため、25年度の年間休日は



建設現場では重機の操縦など資格が必要となる場面が多いため、業務に必要な研修や資格取得にかかる費用は交通費を含めて全額会社が負担して活躍を支えている。

123日に設定した。日々の打ち合わせで休暇予定を共有し、複数担当制により業務に支障をきたすことなく休める環境をつくっている。資格取得や研修会参加の費用を全額会社負担とすることで、従業員が業務の幅を広げる環境も整備している。

地域・家庭・従業員の成長を支える小さな工夫を積み重ねること、従業員が長く安心して働ける職場づくりにつながっている。

Miyama (株)

山県市・建設業

従業員数 / 男性20名 女性10名 計30名 ※令和7年10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完全週休2日制の導入と有給休暇の取得向上を図りWLBを支援
- ③社内研修会を実施し、職場の環境改善や社員のスキルアップを促進



ICT導入で現場作業の効率化・技術向上につながった。

建設業のMiyamaは、現場作業の生産性向上のために、2019年よりICTを導入。3次元設計データの作成ソフトやICT施工のための測量機材・建機などを活用したことで、安全性や施工精度が向上し、技術向上や人材育成につながった。また、発注者との打ち合わせの際に視覚的に分かりやすく伝えることができるようになり、お互いの理解が深まる一因になっている。他にもペーパーレスやオンライン

現場作業の効率化と安心して休める職場を構築

イン会議などのDX化も進め、業務の効率化に努めている。

ワークライフバランスの充実にむけては、24年度より完全週休2日制を導入。有給休暇も取得しやすい環境を整え、半数以上の社員が取得率100%を達成した。介護休暇や看護等休暇制度は6日間を有給で付与し、仕事と家庭の両立ができる環境を確立。看護の対象範囲を孫まで広げ、社員より高評価を得ている。

労働災害防止の一環としては安全衛生大会を開催。講師を招いた講習や社内研修会を実施し、仕事に対する熱い思いや改革案を各々発表し、モチベーションアップを促進。様々な意見を積極的に取り入れ、働き方改革や風通しのよい環境づくりに取り組んでいる。

社員のスキルアップも積極的に後押ししており、資格取得費用や個人で学べるオンラインング費用を会社で負担。資格取得後は業務を通



現場で若手育成を行う。

してスキルを磨き、成長を実感できる環境を整えている。

また、同社では社員旅行や忘年会など親睦を深めるイベントが多く、全国の参加企業で歩数を競い合うウォーキングイベントには有志で参加。地域貢献にも力を入れており、「山県市まち美化パートナー」に登録し、月初めに地域の公園の清掃活動を実施。インターンシップの受け入れも行っており、建設業の魅力を広く伝えている。

(株)村山組

岐阜市・建設業

従業員数 / 男性12名 女性2名 計14名 ※令和7年12月現在

エクセレント
POINT

- ①小学生向けの仕事見学会を開催
- ②地域に根差した地域貢献活動を継続
- ③家庭の事情を考慮した休暇取得に柔軟に対応



小学生向けの仕事見学会では重機体験などを実施。

子どもたちに建設業の魅力を積極的にPR

村山組では1926年の創業以来、地域に根差した企業として環境保全や地域貢献に継続して取り組んできた。子どもたちに建設業の魅力伝えるため小学生向けの仕事見学会などを実施しているほか、2013年から小学生とともに魚類調査を行い、地域の自然環境への関心を育んでいる。24年に開催した小学生を対象とした重機体験会は大変好評で、体験後には学校から感謝の手紙や感想が寄せられるなど、社員の仕事へのやりがいの向上

にもつながった。

地域貢献としては、通学路の清掃活動や自然災害時の復旧活動などを通じ、安全・安心な地域づくりに取り組んでいる。18年の台風被害時には、延べ19人の社員が復旧作業や交通整理を担い、地域の安全確保に貢献した。12年からは建設業の特性を踏まえた事業継続計画（BCP）の策定にも取り組み、安定した業務体制を構築している。そのほか、地域の自治会や小学校と連携し、通学路への桜の植樹活動も行なっている。

子育てと仕事の両立支援にも力を入れており、子どもの学校行事への参加や家族の病気などによる付き添い、子の看護等休暇の取得等にも配慮している。遅刻や早退が生じた場合でも、状況によっては有休や欠勤扱いにせず、柔軟に対応。社員からは、家族との時間を大切にできるとの声が上がり、「この職場で働きたい」と感じる社員が増加した。また、時間単位の有給休暇制度を導入した結果、取得率は、17年の

43・8%から24年には72・3%にまで上昇。機械化やデジタル化を進め、少人数でも現場作業が可能な体制を構築したことで、年間休日数も増加した。

人財育成にも注力しており、高専・専門学校・大学生を対象としたインターンシップを実施。学生への指導を上司と若手のペアで担当することで、学生の実践的なスキル向上やキャリア形成に貢献するとともに、社員の指導力やリーダーシップ育成にもつながっている。



地域と連携し、通学路に桜の植樹なども行っている。

(株)山佐組

関市・建設業

従業員数 / 男性30名 女性4名 計34名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ① SNSの有効活用で若者に建設業の魅力をPR
- ② 社員の状況を考慮した働き方を推進
- ③ 資格取得に必要な費用は全額負担でモチベーションアップ

建設業



充実したスキル支援のおかげで資格取得者が増えている。



パワハラ防止講習を開催し、働きやすい環境を整備。

認めるなどして
いる。大病を患
い、退職を願
い出たベテラン社
員には、しっかり
話し合っ
て会社に残
ってもらう
例もある。
仕事と介護休
暇の両立にも注
力。社員から要

望があれば相談を受け、最適な働
き方をお互いに考える。また、年1
回のストレスチェックやパワハラ防止
講習を実施し、相談の機会を設け
て社員の声を聞いている。
さらに、社員のスキルアップ向上
のために、仕事に必要な資格や講習
などに必要な費用は会社側が全額
負担。おかげで資格や免許を積極
的に取得しようとする社員が増
え、仕事へのモチベーションアップに
つながっている。

ICT導入で工期短縮と人員配置の効率化を実現

山佐組では業務効率化のため、
2017年から現場工事の作業に
ICTを導入。半自動的に操縦で
きるマシンコントロール(MC)機能
を持つ建設機械の活用で工程が短
縮され、測量に必要な人員が半減
し、経験の少ない若手社員でも操
作が容易になった。業務内容や進捗
状況が共有化され、社員同士のサ
ポートが円滑になり、有休が取得
しやすい環境になっている。
地元の高校生を対象にした現場

見学会では、ICTを活用した作
業を紹介するなどして建設業の魅
力をPR。インスタグラムやTik
TokなどSNSも有効的に活用
している。
また、社員が病気で長期入院が
必要な場合などには面談を行い、
勤務時間や職務内容の変更に柔軟
に対応。各自の状況に合わせて、時短
勤務を選択することも可能にし
た。退院後に副作用に悩まされた
社員には、在宅勤務や時短勤務を



操作が容易なICTを取り入れ、若手社員も建設機械を活用。

(株)吉川組

羽島市・建設業

従業員数 / 男性19名 女性3名 計22名 ※令和7年10月現在

**エクセレント
POINT**

- ①WLB特別休暇の取得促進
- ②介護や通院など、社員の状況に合わせた勤務形態の導入
- ③提携カフェでランチ代を半額補助

仕事にやりがい 生活に生きがい

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も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



近隣の小学生対象の現場説明会の様子。

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。



地元小学生を招いての建設重機乗車体験。

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1,015名 女性703名 計1,718名 ※令和7年8月末現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内保育施設を2カ所設置
- ②女性のキャリアアップを積極的に支援
- ③誰もが活躍できる職場づくりを推進



「アピパートナーズいび」の様子。誰もが働きやすい職場となるよう設備を導入し、一人ひとりが活躍できる職場づくりに取り組んでいる。

る職場環境づくり
に努めている。
また、女性のキャリアアップも積極的に支援しており、21年からリーダー育成のための研修プログラムに女性に特化したコースを追加し、女性従業員の意識改

革を促した。
こうした取り組みは、多様性を追求するダイバーシティ推進へと広がり、21年9月には障がい者の雇用推進と安定雇用に取り組む専門部署「障がい者雇用推進部」を設置。22年8月には、障がいを持つ従業員が働く専用施設「アピ・パートナーズいび」を開所した。同時に障がいを持つ従業員のチーム「アピ・パートナーズぎふ」も本社内に立ち上げ、障がいを持つ人がいきいきと働ける職場づくりにも取り組んでいる。

アピは、2011年に事業所内保育施設「あびっこランド」を池田工場に設置、14年には2カ所目となる保育施設を本社に設置するなど、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。その結果、出産後も離職せず職場復帰をする女性が倍増。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。

近年は男性の育児参加に対する社内理解も深まり、事業所内保育施設の園行事には父親の参加も目立つようになってきている。男性の育児休業取得率は増加傾向にあり、過去3年平均で72.6%に達し、男性の育児短時間勤務の実績も生まれている。制度面では、育児短時間勤務制度を小学校第3学年修了まで順次延長するなどの充実を図り、男女ともに子育てと両立しながら働ける



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か月から預けられ、19時30分まで延長保育が可能。

多様な「人材」が活躍できる職場環境

(株)アマダ 土岐事業所

土岐市・製造業

従業員数 / 男性206名 女性14名 合計220名 ※令和7年10月現在

**エクセレント
POINT**

- ①男性育休を推進し、取得率・日数ともに向上
- ②業務特性に合わせた多角的な健康経営
- ③社員寮や食事補助など充実した福利厚生

製造業



食堂の定食は1食200円程度で、不足しがちな野菜やタンパク質が補える。1日3回のラジオ体操やウォーキングイベントなど、多角的に社員の健康増進を図っている。

アマダ土岐事業所では、男性育休取得率2030年100%という全社方針に基づき、事業所の男性社員に子どもが生まれた際には管理部による制度説明に加え、必ず上長から本人に取得を促進するよう要請する。その結果、取得率は21年50%から23年には85.7%に向上。中長期取得者も増え、平均日数は82.8日となり、夫婦の信頼関係の向上や部下の育成に寄与した

効果的な環境整備で休暇取得率アップ。

との声上がる。有休取得率についても年間計画の策定や取得状況の見える化、部長会での進捗確認などを実施。取得率が低かった製造部門でも、その原因を明確化し、休務申請を電子化したことで、着実に改善している。

健康経営にも注力しており、業務特性や社員の現状に合わせて肩こり・腰痛セミナーや医師による禁煙講座などを開催。禁煙講座では参加者33名のうち76%が禁煙意欲向上と回答し、3名が禁煙を継続。25年4月からは敷地内全面禁煙を実施する。また、食堂利用による食生活改善を目指し、19年より栄養バランスのとれた定食メニューに補助を実施。1食の自己負担が200円程度になり、利用率は12%上昇した。勤務形態に合わせて夕食も提供している。

22年3月には2棟72室の寮を新



女性リーダーの育成に力を入れており、産休・育休を経て復帰した管理部の武富さん(奥右側)も、家庭と両立しながら経験を積む。

設。駅や商業施設に近く、家賃は月1万2千円で提供。社員アンケートを反映して設備を改善し、満足度は8割を超え、居住率は76%。遠方からの採用にもつながっている。

また、中期経営計画に沿って女性管理職増員に取り組んでおり、事業所内でも育成を進めている。候補者を社内プログラムや原主権の講座などに積極的に参加させ、次世代女性管理職への登用を目指している。

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266名 女性91名 計357名 ※令和7年10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福利厚生充実に向けた取り組み



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。

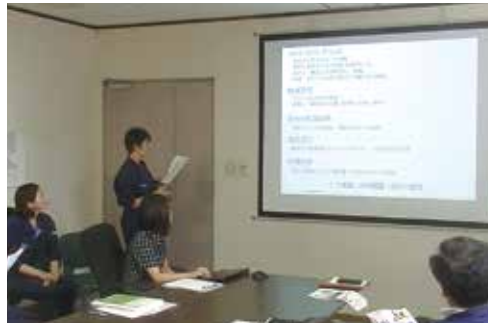
働きやすさを進化させる充実した福利厚生

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、2018年以降の取得率は70%前後を維持している。また、一人当たりの月間残業時間も10時間以下を目標としており、18年から継続して達成している。

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

16名が働いている。女性の雇用に伴い、女性の意見を集約し職場環境改善につなげる「女性活躍推進委員会」を立ち上げ、生き生きと働ける環境整備を進めている。委員会から福利厚生制度が利用しにくいとの声が上がった際には、制度の見直しを行った。生理や更年期障害、妊活(妊活は男性も利用可)に対応できる有給のライフケア休暇の新設や、無給であった妊婦の通院休暇も有給で10日間利用できるよう改訂した。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を進めており、その結果、男性の育児休業取得率が60%を超えるなど男性の育児参画が着実に浸透してきた。

また、福利厚生充実に向けた取り組みとして、給茶機のラインナップを拡充し、季節ごとのメニュー変更や期間限定で乳酸菌飲料を提供するほか、骨粗鬆症対策としてカルシウム入りのお菓子、VDT作業による目の疲れを軽減するためブルーベリー入りのお菓子を配布している。また、給食サービスに関するアンケートで



女性活躍推進委員会による活動内容報告の様子。

は「ごはん並サイズは量が多い」という声が多く寄せられたため、フードロスの課題も考慮し、新たに小サイズのごはんを追加した。加えて、ヨーグルトやサラダ、十五穀米の提供など、食生活改善にも積極的に取り組んでいる。

これらの取り組みを通じて、従業員が心身ともに健康に働ける職場環境づくりを進めていく。

アイデア工業(株)

関市・製造業

従業員数 / 男性17名 女性10名 計27名 ※令和7年12月現在

エクセレント
POINT

- ①所定時間内で最大の投資効果を生み、基本賃金を上げる意識醸成
- ②業務の可視化と標準化により、有給休暇取得率90%超えを実現
- ③重量物の作業時に使う補助具を開発し、安全な作業環境を整備



工場内には管理チェックシートや写真・図解付きの作業要領書などが掲示され、効率的な製造につながっている。

工程改善による屑削減で残業せず稼げる会社に

樹脂の押出成形品の製造を手掛けるアイデア工業では、小竹淳一社長が入社した30年ほど前には「残業で稼ぐ」働き方が常態化していた。小竹社長は「ロス屑や工程内不良屑の発生要因を究明して再発防止策を講じれば、利益の最大化と所定外労働時間の抑制や休日の確保につながる可能性がある」と考え、現場担当だった20年以上前から職場改革の中心的役割を担ってきた。

長年にわたり、部署ごとに年間の削減目標を設定し、屑発生傾向分析や作業工程の見直しと再教育、治具や設備の老朽化や整備不

良などの点検・改善を徹底してきた。その結果、生産量が増加しても、廃棄屑重量を年間で約1割削減できた。廃棄屑重量が1割削減されることに、年間で約50時間の実労働時間短縮につながっており、2024年度の残業時間は月平均約0.5時間となった。増加した利益については昇給や賞与に反映させ、従業員に還元している。

その結果、『残業で稼ぐ』という発想から、『所定時間内で最大の投資効果を生み、基本賃金を上げる意識』へと変わった。業務の密度を上げることで残業を減らし、業後の時間を充実させる習慣が従業員に定着した。

しっかりと休める体制づくりにも余念がない。写真や図解付きの作業要領書を整備し、現場教育や習熟度チェックに活用するとともに、誰がどの業務に対応できるかを可視化した「人財マップ」を用いて担当工程の変更をやすくしている。定期的な工程パトロールで継続的な改善に務めている。これにより、



重量のある製品の運搬・積載作業時に自社開発した補助具を使用。作業者の健康維持と疲労低減につながっている。

近年の年次有給休暇取得率は90%を超えている。結果、急な当日欠勤の連絡が大幅に減った。

同社は、製造業としては珍しく女性社員が全体の4割を占めている。安全面の強化として、約5年前に重量製品の増加に合わせ、運搬・積載作業で使用する自社製の補助具を開発。導入後は「体への負担が減って作業しやすい」と社員から好評で、性別や体力差に左右されず、誰もが安全に作業できる環境が整った。女性社員だけでなく、男性社員からも喜びの声が寄せられている。

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造

従業員数 / 男性3,523名 女性510名 計4,033名 ※令和7年10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



年齢、性別に関わらず意見を言い合える心理的安全性の高い職場環境を目指している。

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。

充実した制度でWLBを支援

製造業

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2,008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。



社員の健康第一!多様なメンバーで、健康経営を積極的に推進している。

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85名 計279名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①社長と全社員が面談し、社長自らが社員のニーズを把握
- ②最大120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80%が育児休業を取得



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。

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。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

社員、家族に寄り添う働き方制度の充実

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。また近年、時差出勤制度や時間単位の有給休暇制度も導入。短時間勤務制度についても子どもが3歳を迎えるまでに加え、小学校卒業までの任意の3年間も追加で取得が可能となっている。

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子出産の際にも育児休業を取得した。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



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子でも育休を取得した。

席の際の祝儀補助などが実現した。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92名 女性36名 計128名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①充実した制度で仕事と家庭の両立支援
- ②男女とも育児休業取得率100%
- ③資格取得制度で社員のスキルアップを応援



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。

働きやすい環境を目指して、2006年に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どもが満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。小・

中・高等学校に入学する際にはお祝い金を支給するなど、子育て中の社員を手厚く支援。11年からは家族参加型のイベントを実施しており、親の職場を見学できる子ども参観日や中学、高校生になった社員の子どもも参加する社内運動会などを行っている。仕事と家庭を両立しやすい環境が整ったことで女性社員の離職率が下がり、育児取得率は100%を維持。男性の育児休業も対象者が全員取得できるようになった。

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。

充実した福利厚生の中には、毎月1回いづれかの金曜日の午後を休みにする独自のプレミアムフライデーがある。他には、家を購入する社員に住宅手当を毎月支給。最



社内運動会には社員の子どもたちも多く参加する。

長で7年だった支給期間を15年に延長しており、現在も10人の社員が支給を受けている。

社員のスキルアップを支援する資格取得制度や社内研修もっており、若手社員の育成にも注力。働きやすい職場環境、仕事と家庭の両立支援、社員ひとり一人が成長できる会社を目指している。

内堀醸造(株)

八百津町・製造業(食品)

従業員数/男性75名 女性79名 計154名 ※令和7年10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



品質管理課の鷲見聡子さんは「スキルマップのおかげで仕事を代わりにや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。2025年の年次有給休暇取得率は85.2%で、業界平均を大きく上回る。品質管理課の鷲見聡子さんは「その人しかできない仕事を無くすため、新たなスキルに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25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、9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33名 女性12名 計45名 ※令和7年10月現在

**エクセレント
POINT**

- ①育休・有休を含めて休みやすい環境づくりに注力
- ②3歳未満の子どもの対象とした保育料補助制度を導入
- ③心身ともに健康で働き続けられるよう、社内外に相談窓口を設置

製造業

男性の育休取得率100%

エイワでは、長年にわたり働きやすい環境づくりに力をいれており、年次有給休暇の平均取得率は80%を超えているが、100%を目指して一貫して取組みを行っている。日ごろから社員間のコミュニケーションを大切にし、上司へ相談しやすい環境を整えており、2024年には男性社員3人が育休を取得。そのうち2人は配偶者の出産日が偶然にも同日だったが、同時に育休に入った。

新しく社員の雇入れをするなどし、スムーズに対応。育休を取得した製造部板金チームの佐藤篤志さんは「上司に相談しやすい環境で、育休取得から復帰後も心配なく働けた」と話す。

子育て中の社員の支援も手厚く行っており、3歳未満の子が保育園に入園した場合、月1万円を上限とした保育料補助制度を導入。パート、社員を問わず利用することができる。経営企画室の佐藤友梨さんは「未満児の保育料は高額になることも。小さい子どもを持つ方も安心して仕事ができる会社にした」と語る。

事前に会社への報告相談があったため、他部署からの人事異動や

また、子育て中も働きやすい環境にするため、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。



ベトナム社員のハインさん。異国での妻の初めての出産。退院後、夫婦で協力して子どもを育てる。



「育休中、毎日大変な日々だが幸福をととてもたくさん感じる。日々感謝」と語る佐藤篤志さん。

さらに、今まで社員の労務や多様な働き方、ハラスメントの相談窓口を社内だけにおいていたが、顧問社労士と提携し社外にも相談窓口を設置。引き続き社員が心身ともに健康で働き続けられる環境づくりを進めていく構えだ。

(株)大垣村田製作所

大垣市・製造

従業員数 / 男性100名 女性20名 計120名 ※令和7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



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くれ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みんでいる。

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。短時間勤務で働く社員の一人は「育児休業後も復帰するのが当たり前の環境で、辞めるといふ選択肢はなかった」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歳とした。

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



「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。

活動を推進している。担当者の田所さんは、「環境や科学に関心をもつてもらい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、「内容をアツ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18名 女性68名 計86名 ※令和7年10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 法を上回る制度で、子育て・介護との両立をサポート
- 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



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。

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アップ、悩みやメンタル状態まで丁寧に関心取った結果、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。

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、消防署にガラーゼなどの医療品を、デイスーパーにガラーゼなどの医療品を、デイスーパーにガラーゼなどの医療品を寄付するなど、地元密着型の企業を目指している。

カイ 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457名 女性434名 計891名 ※令和7年10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



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。

総合刃物メーカーのカイ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

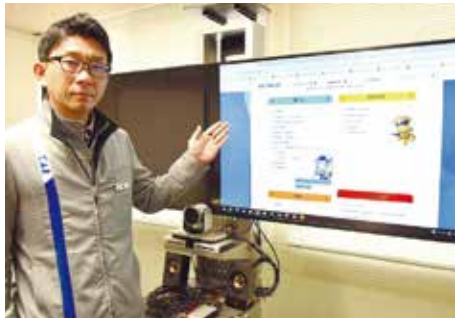
社員の意見も反映する充実した福利厚生制度

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。

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112名 女性66名 計178名 ※令和7年10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

製造業

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ており、2022年度以降の有給休暇取得率は90%以上を維持している。

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2,579名 女性229名 計2,808名 ※令和7年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①工場での作業負担を減らす「やさしい工程づくり」に注力
- ②早朝や休日・祝日対応の社内託児所を設置し、両立を支援
- ③有給休暇100%消化、長期休暇取得促進でWLBを強化



「やさしい工程づくり」を推進することで、女性や高齢者、障がいのある従業員も工場で活躍できるようになった。

女性が活躍できる職場づくりを本格推進

岐阜車体工業は、将来的な人手不足を見越し、女性の活躍推進に力を入れている。2024年1月から、女性を部下に持つ上司を対象に、女性の考え方や特性を理解する「女性理解研修」や、女性従業員のキャリア開発を目的とした「女性キ

ャリア形成研修」を実施。相互理解を促進するため、上司と女性従業員がペアで研修を受ける機会も設けている。組立部組立技術員室の宮西愛さんは「対面で行う面談と

は違って、横並びに座ることで普段よりフランクに会話ができた」と振り返る。

技能系女性の比率を増やすために、作業工程の見直しを通して負担軽減を図る「やさしい工程づくり」を推進。入社2年目で組立部第2組立課の長屋麻梨衣さんは「工場で女性？と思われがちだが、やさしい工程づくりをみんなが進めていることもあり、楽しみながら働くことができている」と充実した表情を見せる。この取り組みは、高齢者や障がいのある従業員にとっても不安の解消につながっている。

育児中の従業員に向けては、休日出勤日や祝日稼働日に利用できる社内託児所を開設。早朝勤務にも対応できるよう午前6時から開所し、育児との両立を支援している。休暇取得に関しても制度整備を進めている。2010年に「有給休暇



上司と女性従業員がペアで研修を受講する機会を設け、相互理解につなげている。

カットゼロ運動」を開始して以来、全従業員が有給休暇を100%消化し続けている。次のステップとして、24年夏には有休と合わせた4連休以上の取得を促す「いきいき休暇」を導入。その結果、行楽シーズンでの取得申請が増加し、24年度だけで253人が取得してリフレッシュにつなげている。同社では今後も従業員がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、WLB推進に力を入れていく。

(株) コームラ

岐阜市・製造業(印刷)

従業員数/男性41名 女性36名 計77名 ※令和7年10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



ウェルネス委員会が主催するスポーツイベントで健康増進を促す。

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

社員のスキルと働きがいを向上

製造業

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70名 女性59名 計129名 ※令和7年10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

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、誕生日休暇や記念日休暇を周知し、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、介護や通院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556名 女性390名 計946名 ※令和7年10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業務共有化を図り、5日間の計画連休を取得
- ③女性クリエイティブチームによる女性目線の企画提案



「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・プラスチック成型製造、修理
従業員数 / 男性10名 女性5名 計15名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ① 予定を時系列で可視化し、業務効率化を推進
- ② 多様な人材が活躍できる環境を整備
- ③ 有給扱いの子の看護等休暇・介護休暇制度を導入



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。現在は品質管理課で女性が活躍している。

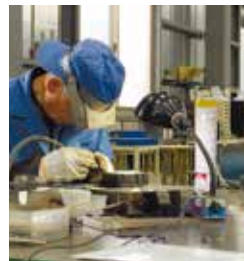
三友精機では、業務効率化と社員の意識向上を目的に、前日の夕方に5W1Hを意識した時系列の予定を組み立てている。ホワイトボードに担当者ごとの朝礼後から終業時間までの予定を記載し、社員一人ひとりが目標を意識しながらスムーズに業務に取り組めるようにしている。進捗状況を可視化することでチーム全体の連携強化や業務の効率化が促進され、残業や休日出勤の削減につながっている。この取り組みは製造現場だけでなく総務部でも同様に実施しており、共有フォルダを活用して誰でもスケ

日々のスケジュール管理による目標の明確化

ジュールを確認できる体制を整えている。予定表には実績記入欄も設けているため、新人や若手社員が業務の流れを把握しやすく、サポート体制の強化にもつながっている。

また、職場内のルールを明確にするため、各部署が意見を出し合い、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種類を作成し、職場に掲示している。特に、個人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。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」と語り、人材育成の面での成果も実感している。

年齢や立場に関係なく誰もが気持ちよく働くことができ、多様な人材が活躍できる職場づくりにも注力している。未経験者や女性から敬遠されがちな成型修理の現場



創業時から勤める糸魚川証作さん(75歳)は、現在はパートタイムで勤務。豊富な経験を活かし、技術継承に尽力している。

では、70代の社員が基本を丁寧な指導。現在、三次元測定業務は女性社員が中心となっており、ベテラン社員には、希望に応じて勤務時間の短縮や週2日の出勤など働き方を選択できるような配慮。状況に合わせて無理なく働ける環境を整えている。創立時から勤務する75歳のIさんは、現在パートタイムで勤務しながら技術継承に努めている。

社長は「会社で目標を達成する喜びを得ることで、家庭での生活も充実するという良いサイクルを確立してほしい。今後も働きやすい職場づくりを推進していく」と話す。

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、防音材・制振材等の開発・製造・販売
従業員数 / 男性260名 女性81名 計341名 ※令和7年10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。

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広く活用されている。サステナビ

柔軟な就労制度と環境整備で働きやすさを生み出す

リティ・コンプライアンス推進室の西村さんは「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。

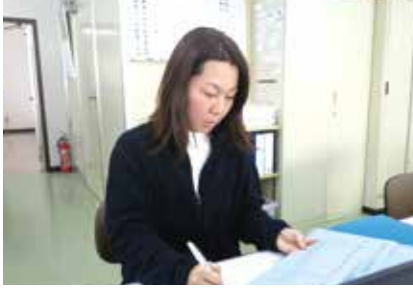
(株)杉山バルブ製作所

山口市・水回り製品製造

従業員数 / 男性19名 女性15名 計34名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①家庭生活の充実に向け、年間休日増加と有給取得率向上を実現
- ②他部署の仕事を積極的に知ること、部署間の理解を促進
- ③採用判断は現場の職長が行い、熱心な教育を実践



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。

家庭の充実は仕事の充実につながる

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、雑談を通じたコミュニケーションの大切さを伝えてきた。また、日常業務だけでなく、他部署の業務を積極的に手伝いあう「共同(きょうどう)」を

推進。その一環で2月～3月は教育月間として、各部署1つ以上社内に向けて教育を立案し実施する「共育(ともいく)」を行った。他部署の仕事や状況を知ること、部署間の隔たりが小さくなり、共通な話題ができたことから雑談が増え、会話の多い風土の定着につながった。

そうした改善などにより、年間休日は127日に増加したが、残業時間は1.6時間/月を維持。有給取得率は93.2%と家庭を配慮できる時間が作れている。管理部の金中亜純さんは「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。

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。

コミュニケーションをしっかりと取



「共育(ともいく)」活動で従業員同士がお互いに学び合う。教える側・教わる側の双方が業務への理解を深める。

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。

ダイアトップ(株)

郡上市・製造業

従業員数 / 男性77名 女性24名 計101名 ※令和7年10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

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2,145名 女性211名 計2,356名 ※令和7年11月現在

エクセレント
POINT

- ①効果的な周知で男性の育児休暇取得者が大幅増加
- ②私生活を支える充実した各種休暇制度を整備
- ③DX化による生産性向上と業務改善活動を継続

製造業



制度の周知と取得しやすい環境づくりに注力した結果、会社全体の意識変化が進み、男性の育児休暇取得者が大幅に増加した。

太平洋工業では、男性の育児休暇取得の促進に取り組んでいる。制度の周知には、問い合わせが多い内容も織り込んだ「男性用育児休業ハンドブック」を作成し、イントラ上に公開。配偶者の出産の届出をした対象者には、育児の取得案内を行うほか、年2回の評価面談時に取得予定を聞き、職制共有できるように運用している。また、社内報などで取得事例を紹介し、取得のしやすさを周知している。加えて所得の減少への懸念を緩和するため、育児に積立有給分を充当できる制度を整備。管理・監督職への昇格時教育でも継続的に各制度

仕事と充実した私生活との両立を支援

の周知と理解に取り組んだ結果、2018年3人、19年1人だった取得者が22年には39人と大幅に増加。24年度の取得率は男性75%、女性100%と、男女ともに取得しやすい風土が根付いた。

私生活を支えるための各種休暇制度の充実にも努めており、配偶者出産休暇は特別有給休暇として2日間付与。21年からは半日単位での取得も可能となった。また、子育てや介護などに従事する社員からの要望に応え、年20回までだった半日有給休暇の取得制限を24年度より撤廃。家庭の事情に合わせ、回数に気せず取得できるようになった。さらに同年度に設けた月8時間の不妊治療休暇も複数名が取得している。

働きやすさ向上にむけては、あらゆるプロセスのデジタル化や自動化を推進。IoT技術やAI、WEBシステムなど、部門ごとに適したデジタル技術を多岐にわたって導入。



社員一人一人が業務改善の活動内容を毎月、役員に報告。報告件数は年間1500件以上に上る。

リードタイムが短縮され、生産性アップにもつながった。

社員主導の「仕事のやり方改善」活動を各事業本部毎に継続して行っており、事技職から役員に毎月報告する機会を設けている。役員からのアドバイスや激励を受けるとともに、他事例を共有することとで、当該活動を継続的かつ発展的に実施。各社員のプレゼン力向上にもつながっている。

(株) デジタ

恵那市・製造業

従業員数 / 男性54名 女性164名 計218名 ※令和7年10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。

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

子育て世代が安心して働ける会社に

製造業

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年間は合計15人。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90名 女性78名 計168名 ※令和7年10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

時間外労働の削減と多様な働き方を推進

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「アイキープ」は、各社員に業務改善提案ができる場



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。

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、特定の人には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。

東海理化NExT(株)

恵那市・製造業

従業員数 / 男性358名 女性313名 計671名 ※令和7年12月現在

エクセレント
POINT

- ①懇親会補助や社内活動で交流を促進
- ②クラウド導入による業務効率化を達成
- ③丁寧なキャリア支援と再雇用制度の拡充



年1回のバーベキューイベントは、従業員の家族を招待して盛大に開催。会場は会社の敷地内のため、家族に会社のことを知ってもらい良い機会となっている。

自動車用ドアミラーやホイールキャップ等の自動車部品を製造している東海理化NExTでは社員間の交流を積極的に推奨。懇親会が開かれる際には、年2回を上限として1名につき2千円の補助を支給しており、2024年度には312回の利用があった。さらに、従業員の家族も参加できるバーベキューイベントを年1回開催。例年300名以上が集まり、部署や年齢の垣根を超えた親睦の場となっている。

業務面では、自社製品の原価低

交流促進と制度改革で活気ある職場へ

減を目的に、他部署を交えた4つのプロジェクトチームを結成。各部署の意見を反映しながら原料や工程の無駄を精査し、利益向上に近づけている。活動後には懇親会を開き、交流を一層深めている。

業務効率化に向けては、22年から勤怠管理をクラウドに移行。紙での提出時と比較して、入力時間を月20時間削減できた。併せて給与明細や年末調整管理も電子化したことで、大幅な業務削減と紙資源の節約を実現した。

従業員のキャリア支援にも注力しており、年に3回、上司との1on1面談を実施。年度初めには「キャリアデザインシート」を用いて将来像の実現に向けて話し合い、希望があれば職場転換などにも応じている。45歳頃からは定年後の意向についても共有。現在も15名の再雇用者が活躍しているが、今後の対象者増加を見据え、25年に再雇用者の賃金制度を改定した。従来の「定年前の役職に応じた賃金」から「定年後の業務内容に応

じた賃金」に変更し、賞与も正社員と同等の支給月数に変更。定年後もこれまで同様に活躍できる環境を整えた。

地域貢献活動としては、中学生の職業体験や高校生のインターンシップを継続的に実施。レジンを用いた樹脂成形や3Dプリンター、品質・製造体験などの内容が評価され、他校からも新たな依頼を受けるなど、製造業の魅力発信に近づけている。職場体験に参加した特別支援学校の生徒が、26年4月に入社を予定している。



中学生の職業体験では、生技部と連携し、製造の流れや品質についての体験を実施。この取組が話題となり、他の中学校での実施にもつながった。

特別支援学校の生徒が、26年4月に入社を予定している。

東海理研(株)

関市・製造業

従業員数 / 男性58名 女性23名 計81名 ※令和7年12月現在

エクセレント
POINT

- ①DXとロボット導入で生産性が大幅に向上
- ②社員のエンゲージメントを醸成させる環境
- ③定年後も貢献できるビジネスモデルを構築



「ワークライフバランスの実現でイキイカワクワクした職場創り」を心がけ、アットホームな雰囲気のある働きやすい職場を構築。



育児休暇取得率・復帰率は100%で、男性もしっかりと育休を取っている。

ミレーティングで社訓や経営理念を共有することで、新規商品の短期開発や地域清掃などのボランティア活動が活性化している。また、心理学の認知行動療法を導入し、自己や他者への理解を深め、伝えたいことを適切に伝えられる環境

を構築している。その他、定年を設けず、希望すれば働き続けられる職場を社員から提案されたこともあり、65歳以上の高齢者が社会に貢献できる新しいビジネスモデルの構築として、農業に挑戦。専門家の指導を受けながら、北海道で付加価値が高い菓草を栽培している。

金属製品やセキュリティ商品の開発・製造販売を行う東海理研は、DXやロボット・AI・プロセス・オートメーション(RPA)を推進している。製造部には「WILL」生産工程管理システムを導入し、製紙図面を紙ベースからタブレット端末へ切り替えた。また、コロナ禍に集団感染防止対策として始めた人員を2分割する2直制が作業効率の向上につながったことから現在も継

続している。さらに、人員不足を補うため24時間稼働する工作機械ロボットを導入。従業員を大幅に増員することなく5年間で売上高を2倍にし、残業時間の削減にも成功した。

また、共通目的・貢献意欲・コミュニケーションを柱に、社員が会社や仕事に愛着を持ち、社会への貢献意欲を高められる組織づくりを進めている。日頃から各部署の

ミレーティングで社訓や経営理念を共有することで、新規商品の短期開発や地域清掃などのボランティア活動が活性化している。また、心理学の認知行動療法を導入し、自己や他者への理解を深め、伝えたいことを適切に伝えられる環境

を構築している。その他、定年を設けず、希望すれば働き続けられる職場を社員から提案されたこともあり、65歳以上の高齢者が社会に貢献できる新しいビジネスモデルの構築として、農業に挑戦。専門家の指導を受けながら、北海道で付加価値が高い菓草を栽培している。

各社員が能力を最大限に発揮できるよう、チームビルディングにも力を入れている。適材適所の人材配置と役割の明確化を徹底し、組織全体のパフォーマンス向上を図っている。さらに、社員の役割や能力を段階的に評価する制度を導入。社員の昇級時には、「幅広い知識を持つジネラリスト」あるいは「特定の分野に特化したスペシャリスト」のどちらのキャリアが望ましいのかを診断できる仕組みを整えている。

社員が個々の能力を引き出せる職場

東レコムズ岐阜(株)

神戸町・製造

従業員数 / 男性147名 女性31名 計178名 ※令和7年10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94%を実現
- ③安全衛生優良事業場表彰で「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。

東レコムズ岐阜では、育児や介護中の社員、東レを定年退職し再就職した社員、障がいのある社員など、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。また、時間単位で有給休暇を取得できる制度を活用することで柔軟な働き方を可能にし、ワーク・ライフ・バランスの向上や休暇取得の促進につなげている。さらに、2025年度からは育児中の社員を支援す

一人一人に寄り添う職場づくり

るため、ベビーシッター利用補助制度を導入している。この制度により、子育てと仕事の両立をより柔軟にサポートしている。

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。

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」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。こうした取り組みを重ねる中で、21年度には、時間外労働の削減や休暇取得の推進等の取り組みにおいて、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、

労使が協力した労働者の安全と健康確保の取り組みが他の模範であると認められ、岐阜労働局より安全衛生優良事業場の中で「優良賞」を受賞



新しくオープンしたCafé-Baiten。

した。

24年度に提供を開始した従業員交流促進イベント空間「Café-Baiten」は、25年度から営業時間を延長し、より多くの方に利用してもらえるよう利便性を向上させている。このスペースは、コミュニケーションを通じて新しい発想を生み出すリフレッシュの場であるとともに、熱中症対策の一環として、空調の効いた環境で気軽にクールダウンできる場所として、多くの従業員に利用されている。

(株)トキワ

中津川市・化粧品製造

従業員数 / 男性384名 女性638名 計1,022名 ※令和7年10月現在

エクセレント
POINT

- ①病気休暇を新設し、子育てや介護の両立を支援
- ②正社員登用制度の見直しによりモチベーションアップ
- ③男性が育休を取得しやすい風土づくり



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。

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、正社員と同様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、定期的な個人面談を実施し、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。また、基準が曖昧だったパート社員の評価制度や正社員登用制度などについて抜本的な見直しを図るため、約1年かけてパート社員の

社員の声を反映し「みんな働きたくなる会社」へ

代表メンバーや上長と継続的にミーティングを重ね、制度の再構築を行った。

各工場で新制度の説明会を実施後、2024年から運用を開始したことで、従業員自身の現在の位置づけや正社員登用への道筋が明確になり、25年には登用試験に合格した15名が正社員に登用された。登用者からは、「雇用が安定したことで仕事に対する責任感とモチベーションがさらに高まった」との声が多く寄せられている。

従業員の働きやすさ向上を目的に立ち上げられた「DEEPプロジェクト」では、アンケートやヒアリング結果を踏まえ、病気休暇制度を新設した。この休暇は年次有給休暇とは別枠で年間5日を上限とし、本人だけでなく同居する家族が体調不良の際にも有給休暇を取得することができる。子育てをしながら働く世代も多く、DEE活動に関する社内アンケートでは「子どもの体調不良の際にも使用でき、病気休暇があつて助かった」との回答が48%と最も多くを占めた。病気休暇の取得率は54%で、中でも年次有給休暇の付与前や、付与日数が比較的少ない入社初期層の取得が多く、仕事と家庭との両立を支える制



全社員を対象に、個人面談を定期的にも実施。

度となっている。

近年では、男性の育児休業取得を推進するための風土づくりにも力を入れている。制度を身近に感じてもらうため、社内ポータルや掲示板で男性育休に関する情報発信・周知を行うほか、配偶者が出産予定の従業員には職場上長や総務担当者個人面談を実施し、休業前の引継ぎのフォローや給付金などの制度説明を行った。こうした取り組みの結果、育休を取得する男性従業員が徐々に増え、21年には25%だった取得率が24年には71%まで向上した。今後も引き続き子育て支援に力を入れていく構えだ。

(株)常盤電機

各務原市・製造業

従業員数 / 男性55名 女性21名 計76名 ※令和7年10月現在

**エクセレント
POINT**

- ①社用車をプライベート利用できるサービスを導入
- ②毎年の経営方針発表会と社員座談会で一体感醸成
- ③出張・経費精算のデジタル化で業務効率を大幅改善



社員座談会で部門や年齢の垣根を越えて、活発に意見を交わす社員。座談会を通じて「対話」を大切にし、より良い職場づくりを進めている。

2022年に林玄悟社長が就任して以来、常盤電機では「社員がより働きやすく、生産性を高められる職場づくり」に力を注いでいる。同社は、塗装乾燥装置や塗装ブース、ロボット塗装システムなどを設計・製造する産業用機械メーカーで、創業以来製造業の現場を支える技術力を培い、顧客のニーズに応えるオーダーメイド装置づくりを続けてきた。

林社長が就任後にはまず取り組んだのが、社員一人ひとりが安心して

仕組みと対話で働き方進化

製造業

働ける環境づくりだ。年に1度開催する「経営方針発表会」では、会社の方向性や部門目標を全社員で共有。経営の現状や課題をオープンにすることで、社員が同じ目線で会社の未来を考える機会となっていく。発表会後に行う社員座談会では、部署や世代を越えた対話が生まれ、一体感と相互理解を深めている。

また、社員の利便性向上を目的に、社用車をプライベートでも利用できるサービス「しえあくるME」を導入。営業先への直行直帰がしやすくなり、業務効率の向上と働きやすさの両立を実現した。通勤や移動の自由度が高まり、「時間を有効に使えるようになった」と社員からも好評を得ている。

業務のデジタル化にも積極的に取り組んでおり、近年では宿泊予約サイトや新幹線手配サイトを導入し、出張時の立替経費を大幅に削減。併せて出張旅費規程の見直しと現金精算の廃止を行い、精算



社用車の様子。社員の利便性と働きやすさを高める取り組みの一環で導入。

手続きの簡素化を図った。これにより、社員の負担軽減と経理業務の効率化が進んだ。

現在は、物件別の製造原価の見える化に取り組んでおり、自身が関与した案件がどれだけの利益を生み出しているのかを把握することで、社員一人ひとりが成果を実感し、次の改善へとつなげている。林社長は「数字の見える化を通じて、社員が主体的に考え、動く組織へと進化させたい」と語る。

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281名 女性45名 計326名 ※令和7年10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対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。