

# (有)長井紙工

関市・ダンボールの加工・組立  
従業員数 / 男性3名 女性5名 計8名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ① 紹介による採用の重視で雇用のミスマッチを防止
- ② 仕事中の私語の容認で、良好な関係を構築
- ③ 社員の心身の健康を優先し、受注量増加時は生産調整を実施

製造業

## 社員ファーストが離職者0に直結

長井紙工では、新たに社員を採用する際は、社員からの紹介で雇うことが大半であることから、「社風が合わない」「イメージと違った」などの理由での退職をあらかじめ防ぐことができ、過去10年間の離職率は0%となっている。長井浩司社長は、よく知った間柄同士が働けることを強みと捉え、社員の仕事中の私語をはつきりと容認。



受注量が一定以上になったときは生産を外部に委託する「生産調整」をするなど、社員に負荷がかかりすぎない体制を構築。

年次有給休暇についても社員みんなで勤務表を見て、話し合っただめていことから取得しやすく、取得率は業界平均を大きく上回る82.5%となっている。パートの藤井春菜さんは「私語が認められていることで円滑なコミュニケーションにつながっていると感じる。仕事上の疑問も普段の会話の延長で話せ、業務の改善提案にも自然とつながられている」とメリットを話す。また、社員一人ひとりに寄り添うことを大切にしている。パートで入社した女性がひとり親になった際には、すぐに正社員登用をしてサポート。子どもの都合による遅刻や途中帰宅も認めるなど、子育てと両立させながら責任を持って働ける環境を整えた結果、2021年度からは管理職としてパート社員をまとめる役割を担うまでになった。



私語をしながら働くことが認められており、社員同士、子どもの話などをしながら楽しく作業をしている。

所定外労働の削減のために、受注量が一定以上になると、生産を外部に委託する生産調整を実施。長井社長は「残業が続くと体力的、精神的に疲労が溜まり、生産性の低下や大事故につながりかねない。幸い、大きな設備があり人員豊富な企業の協力を得ることができ、コストはかかるが全ては社員ファーストを貫くため、これからも長く心豊かに働ける環境を整えていきたい」と話している。

# 浪速製菓(株)

本巣市・菓子製造業

従業員数 / 男性11名 女性14名 計25名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①「多能工」制度導入により有休を取得しやすい環境を整備
- ②個別面談を通じ柔軟な働き方を支援
- ③家族参観日で職場理解を促進



労働時間短縮や残業の免除など個々の事情に合わせた勤務形態を導入。

1927年の創業以来、昆布を原料にした「こんぶ飴」をはじめ、各種の飴菓子製造を手掛ける浪速製菓。全員を正社員として雇用しており、働き手を大切にする企業姿勢から、社員間にも互いに支えあう風土が醸成されている。さらに「多能工」制度を取り入れ、担当部署以外の業務にも対応できるように教育を実施したことで、社員のスキルアップが図られ、働く意欲の向上につながっている。同制度の導入により、年次有給休暇を気兼ねなく取得できるようになり、急な欠勤や長期休業への対応も可能となった。

## 助け合いの風土で有休取得の定着へ

年次有給休暇は製造計画の都合、上事前申請制としているが、急な対応が必要な家族がいることを事前に申し出ること、予定外であっても休暇を取得することができ、看護休暇は中学卒業まで取得可能とし、介護休暇は介護認定の有無に関わらず柔軟に対応することで、社員が安心して休める環境を整えている。

育児・介護に関わらず、短時間勤務など柔軟な働き方ができる環境も整備しており、相談があった際には可能な限り本人の意向に沿った勤務ができるよう努めている。「娘が里帰り出産をするので1か月月休を取ってほしい」「1か月、午前みの出勤にしたい」「病氣入院後に復帰したいが、体を慣らすため段階的に勤務時間を増やしたい」「子どもの習い事のため、週1回1時間の時短勤務をしたい」などの個別の申し出にも対応している。

また職場への理解を深め、社員同



仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい職場づくりに取り組む。

士の絆を強化することを目的として、家族を会社に招待する「家族参観日」を約30年ぶりに復活。社会情勢を踏まえ、屋外での開催とし、キッチンカーを招いて飲食やゲームを楽しむ場を設けた。今回は子どもを中心とした内容となったが、今後は親やパートナーとの交流も図れるよう検討しており、家族を含めた交流を通じて、気持ちよく互いを助け合える関係が続いていくよう力を入れていく。

# 鍋屋バイテック(株)

関市・製造（一般機械器具）

従業員数 / 男性288名 女性184名 計472名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①法を上回る時短勤務制度の導入など、従業員のWLBを支援
- ②日常的なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境
- ③様々な仕組みで従業員のモチベーションアップ



公園にいるかのような本社は「関工園」の名で親しまれ、敷地内にはコンサートホール、美術館などが入っている。

鍋屋バイテック会社では、従業員の要望を上司との面談やアンケートで把握しているが、統括部の大野部長は「日常的にいろいろな相談できる風通しの良さが社内であり、日頃から密にコミュニケーションを取っている」と話す。また、育児中の従業員から希望の勤務時間を聞き取り、短時間勤務制度を拡充。従業員から「小学校にあがる子どもを見送つてから出勤したい」との要望を受け、時短勤務の利用期間を中学3年生まで認めた。

さらに、年次有給休暇取得の呼び掛けを積極的に行っているほか、年間の休日日数129日に加え、9連休を設けるなど、休日日数も充実している。育児休業は最長で子どもが3歳になるまで取得でき、育児後の女性従業員は全員職場に復帰。男性従業員は配偶者の出産に立ち合う特別休暇が利用でき、開発部の吉田英史さんは「家族を大切にしよう会社から言われ、父親として出産に立ち会えた」と喜ぶ。

また、3年に1度のペースで社員旅行を実施しており、直近では行

## 要望を気軽に話せる風通しの良さ

製造業



本社、敷地内にあるフィットネスジム。

先をハワイと沖縄の2か所から従業員が選択できる形式を採用。従業員本人の費用は全額、同行する家族の費用は半額を会社が負担するなど、福利厚生が充実している。

# (株)NITTAN恵那金属

中津川市・製造業

従業員数 / 男性84名 女性28名 計112名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①LINEを活用した相談窓口を設置
- ②社員の意見を取り入れて就業規則や制度を改定
- ③男性が育休を取得しやすい風土づくり

製造業



日常的に利用率の高いLINEを活用して、社内への周知がスムーズに。手軽に回答できるアンケート機能は社員のニーズを把握する重要なツールとなっている。

NITTAN恵那金属は、企業理念「社員（なかま）への貢献」をもとに健康経営やWLBを推進。2023年・25年まで3年連続で健康経営優良法人ブライイト500に認定されている。社員が心身ともに健康で、働きがいや生きがいを持てるよう、環境整備に関する施策の検討や取り組みを実施している。

社員の抱える仕事の悩みをいち早くキャッチして改善しようと、22年1月に総務部直通LINEを開設した。時間や場所に縛られず、夜勤の社員なども利用しやすい窓口として機能している。子育てとの両立に苦労し

## 社員（なかま）の意見を生かした職場づくり

ているという相談には、状況に合わせて定時の勤務時間を調整可能にしたり、時短勤務の対象を拡大したりといった就業規則の見直しにつなげた。

社内公式LINEもあり、市岡社長からのメッセージや情報発信のほか、社員アンケートにも活用。アンケートの回答率は高く、各種制度の認知度や喫煙率、忘年会等の出欠確認など、社員の状況やニーズを把握する有効な手段となっている。制度に関するアンケートでは不妊治療時の休暇について需要があることが分かり、年5日取得できる不妊治療休暇制度を22年に制定した。取得時には不妊意に職場に開示されないようプライバシーにも配慮する。現在までに延べ2人10日の取得実績がある。

同時に、誰もが育休を取得できる風土づくりにも取り組む。男性で初めて1年間の育休を希望した外国籍かつ役職者の社員を積極的にサポート。その後、25年度までに延べ7人の男性社員が育休を取得している。

こうした両立支援の取り組みが認められ、23年9月には岐阜県で初め



「より働きやすい環境を整えていきたい」と話す市岡社長。

てくるみんなプラス」、25年7月には「プラチナくるみんなプラス」に認定された。今後も育児や不妊治療と仕事の両立を支援するため、職場環境の整備に積極的に取り組む。

制度の変更などにあたっては、月1回の全社朝礼で市岡社長が説明し、社内全体に理解を促す。市岡社長は「社員の意見を取り入れ、今後新たな制度や取り組みをしていきたい」と話す。

# (株)日特スパークテックWKS二野工場

可児市・製造業  
従業員数 / 男性345名 女性38名 計383名 ※令和7年10月現在

- エクセレント POINT**
- ① 地域に根差したさまざまな交流や行事を開催
  - ② 特別支援学校と連携し、職場実習を継続的に受け入れ
  - ③ 豊富で安価なメニューを提供する従業員食堂で健康増進

製造業

## 地域に密着した、地元になくてもはならない企業へ

自動車等がエンジンを駆動させるときに必須のスパークプラグ製造を担う日特スパークテックWKS二野工場では、2014年の工場設立以降、一貫して地域とのつながりを重視。ネーミングライツを取得した公園でのかぐや姫まつりをはじめ複数のイベントに協賛して地域を盛り上げた。



工場設立の翌年から主催する小学5年生以下で編成された野球チームが出場する「スパークテックWKS杯」。今では県内全域から40チームが集う規模となった。

子どもたちに向けては、小学5年生以下で編成された野球チームが

出場する「スパークテックWKS杯」を工場設立の翌年から主催。今年には記念すべき10回大会で、県内全域から40チームが集い、大会は盛り上がりを見せている。また24年春には、大会を通じて同社のことを知った出場経験者の採用にもつながった。

地元の特別支援学校との連携にも注力。もともとは県の特別支援教育部署に障がい者雇用に関する相談をしたのがきっかけだったが、これを機に職場実習を継続的に受け入れる体制づくりへと発展した。さらには職場実習をした特別支援学校の卒業生が25年春も入社、実習のノウハウを応用させ、スムーズなサポートにつなげている。

働きやすい職場づくりにも力を入れる。好評なのは、従業員食堂でのメニューで、昼食はA、B定食、弁当、麺定食の4種類から、夕食、夜食はA定食、弁当、麺定食の3



昼食は4種類から、夕食・夜食は3種類から選ぶことができる従業員食堂。1食200円と格安で多くの従業員が利用する。

種類から選ぶことができ、1食200円と格安。また、主食の量を体調や健康志向に合わせて調整できることもあって、多くの従業員が利用し、喜ばれている。

また、近年では男性育休の取得を推進。育休を取得した部長職の男性のインタビューを社内へ展開したり、手引書を作成したりして気兼ねなく取得できる雰囲気づくりを強化している。

# 日本トムソン(株) 岐阜製作所

美濃市・機械部品

従業員数 / 男性741名 女性274名 計1,015名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ① 格安で利用可能な寮や社員食堂を整備
- ② 充実の教育・研修制度や作業手順書の用意で、不安なく働ける体制を構築
- ③ 女性が働きやすい職場づくりに注力



日本トムソン岐阜製作所に隣接した敷地にある独身者向けの男子寮。寮費は周辺の家賃相場の1/10程度で、管理費、共益費や水道代の自己負担もない。

日本トムソン岐阜製作所は、社員が継続して働けるよう、業務、生活の両面で多彩な取組みを行っている。岐阜製作所の近くに独身寮を設け、寮費は周辺の家賃相場の1/10程度で、初期費用や光熱費等の自己負担も0円。食事の提供もあり、3食合わせてもワンコイン程度で食べることができる。転勤に伴い転居した場合も、家賃の大半

## 業務・生活の両面で手厚く社員をサポート

を会社が補助しているため、少ない自己負担で生活を継続できる。社員食堂は県内の4事業所全てにあり、うち3カ所には管理栄養士が在籍。栄養バランスを考えた食事を提供し、毎日多くの社員が利用している。

業務に関しては、充実した教育・研修制度や各職場で作業手順書を用意することで、入社間もない時期でも不安なく業務に従事できる体制を構築。3年目、7年目にはフオーアップ研修があり、管理職を目指すためのマネジメント手法などを学ぶことができる。

これらの手厚い取組みから、キャリアアップ以外で離職する社員はほぼおらず、2020年は離職者0を達成。新卒採用者の定着率も高く、岐阜製作所で採用した正社員の過去3年間の離職者はいない。

女性がいきいきと働くための職



2018年度に「関市女性が働きやすい職場」認定を取得したことにより、女性からの関心が高まり、21年度の新入社員は半分以上を女性が占めるまでになった。

職場環境整備にも注力しており、18年度には「関市女性が働きやすい職場」認定を取得。企業説明会等で広くPRしたところ、21年の新入社員は半分以上を女性が占めた。また、妊娠後も安全に働けるようマタニティ作業服を導入。妊娠中の社員からも「ウエストの前面にニット素材が使用されていて着心地が良い。快適に作業ができて助かっている」などの声が上がっている。

# (株)ハイビックス

瑞穂市・プラスチック製品製造業

従業員数 / 男性15名 女性24名 計39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感染症予防接種の社内実施等、社員の健康に配慮した支援
- ③充実した社員食堂を完備

製造業

## ライフスタイルを尊重した柔軟な勤務形態

ハイビックスでは、育児休業からの復帰後は短時間正社員制度により、出勤時間を自由に選択できるなど、子育てをしながら安心して

仕事ができる環境づくりに取り組んでいる。また女性だけでなく、男性社員にも家庭を尊重してほしい



毎年9月に「経営計画発表会」を実施し、1年間の方針発表と永年勤続者の表彰を行っている。

と、立ち会い出産の推奨や学校行事への参加促進など、子育て最優先の社風を構築している。

18年9月より完全週休二日制、年間休日を117日から126日に増加。家族と過ごすための時間が増えたことに加えて、趣味やボランティア活動など社員一人ひとりの個人の時間の充実をサポート。

「社員から『子どもとお風呂に入れるようになった』『オン・オフの切り替えがしっかりでき仕事への意欲が増した』という声を聞いたのが何より嬉しい」と語るのは、高井順子社長。「キャリアは後からでも取り戻せるが、親子の時間は今しか味わえないもの。社員には仕事だけでなく、親の役割も大切にもらいたい」としている。

短時間正社員制度のほかにも、介護においてもフレキシブルな勤務形態の導入を行い、公私ともに充



社内の敷地を利用してBBQを開催。お互いの新たな一面を発見しながら親睦を図っている。

実した生活支援のサポートに取り組んでいる。

このほか同社では、心身ともに健康で働きやすい職場環境づくりにも注力しており、産業医による講話やインフルエンザの集団予防接種を社内で実施。また、健康面に配慮した食事を提供する社員食堂を完備するなど、様々な面から社員の健康支援を行っている。

# 早川工業(株)

関市・金属のプレス加工・金型設計製作  
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ダイバーシティ経営に注力し、多様な人材が活躍できる職場
- ②社員のやりたいことを実現できる環境
- ③男性の育児休業取得への理解があり、当たり前取得可能

製造業



LGBTの受け入れ体制が整備されているとして、LGBTフレンドリー企業に認定。

## 多様な人材が活躍できる職場

早川工業では、多様な人材の活用を図るダイバーシティ経営に力を入れている。障がい者も働きやすい環境を整えるため、ジョブコーチの配置や保護者との面談を実施。性的少数者（LGBT）の受入れ環境も整備し、全社員への研修の実施や、同性婚を異性同士の結婚と同等に認めるなど、就業規則も改定。2017年には、LGBT理解のための研修などを行う団体からLGBTフレンドリー企業に認定された。

また、20年からは多様な人材の

活用のためITなど他業界からの兼業人材や、大学生の長期インターンをリモートで雇用している。兼業人材との新規事業として、工場の一角で廃材を使ったものづくりのワークショップを体験できる「ハレのシヤコウ場」を立ち上げ、若い女性を中心に新たな客層を開拓。また、インターン生は営業や売上分析などを担っている。

こうした取組みに対し、初めは戸惑いの声もあったが、共に働く中で社員の意識が多様性に対し前向きなものに変化し、今では互いにとって良い刺激となっている。

社員がやりたいことに挑戦できる環境も充実しており、若手社員が就業時間外に廃材を用いてアクセサリーなどを作り販売する部活動「ザオ・ファクトリー」を発足。同部はクラウドファンディングで資金を募り、製品の開発を行った。事業



新規事業として立ち上げた廃材を使ったワークショップは若い女性を中心に人気が出ている。

と離れた自発的な活動が、仕事のモチベーションにもなっている。

男性の育児休業取得にも力を入れ、管理職への研修や社内報などで理解を深めている。10日間の育児を取得した製造部の社員は「家事などで妻のサポートができた」と話す。また、男女問わず家庭の事情や体調などにより定時で働くことが難しい場合は、勤務時間や日数を選択することができる。

# (有)早野研工

大垣市・製造業(板金加工)

従業員数 / 男性24名 女性14名 計38名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①研修の一環で、オリジナル商品を開発
- ②新卒社員が手掛けた焚き火台が、日本最大級の展示会でグランプリ獲得
- ③インターンシップの商品開発支援など、地域貢献に注力

製造業

## オリジナル商品の開発通して技術習得

早野研工のスローガンは「待ち工場」から「価値工場」に。自動車や建設機械関連の金属加工だけでなく、オリジナル商品の開発に積極的に取り組んでおり、毎年の新卒社員の研修カリキュラムにもなっている。

2020年に入社した松井勇樹さんは入社1年目の時、組み立て式の焚き火台を形にしたところ、



入社1年目のときに焚き火台「Firebase」を開発した松井勇樹さん。焚き火台は「東京インターナショナル・ギフト・ショー春2021」でグランプリを獲得した。

日本最大級の展示会「東京インターナショナル・ギフト・ショー春2021」においてグランプリに選ばれた。松井さんは「焚き火台を商品化したいという思いがあったから、CADや機械操作を短時間で習得でき、今につながっている。仕事に慣れるという点でも任せていただけて良かった」と振り返る。

パートを含めた女性のみの商品開発チームもあり、「町工場で働く女性の声から生まれたアクセサリ」と名付けて真鍮のイヤリングやキーホルダーなどを手掛け、ネットショップや地元のマルシェで販売している。入社4年目の岩田葵さんは「マルシェで般の方と接することは、モノづくりへのモチベーションアップにつながっている」と話す。

商品開発への熱い思いは、インターンシップの高校生や大学生にも惜しみなく伝えている。3日間



パートやインターンシップの学生の商品開発をサポートしている。打ち合わせ時なども、自分の意見や考えを言いやすい雰囲気広がっている。

程度の短期インターンシップでも、キーホルダーづくりを実施。過去には半年間の長期インターンシップをした学生が、機械操作を二から覚えてカードゲームをする際に使うカウンターを製作、クラウドファンディングにまで挑戦した。カウンターは今でも販売されており、ゲームファンの間では知る人ぞ知る人気商品となっている。

# (株)飛騨ダイカスト

飛騨市・金属部品製造業

従業員数 / 男性33名 女性29名 計62名 ※令和7年11月現在

エクセレント  
POINT

- ①子育てや介護との両立をバックアップ
- ②社員の思いや悩みを聞く個人面談の実施
- ③時間外労働削減活動の実施



女性社員とコミュニケーションを図る渡邊正憲社長(右)。

## パートを廃止し、子育て世代を短時間正社員として採用

高度なアルミニウム鑄造技術で、カーエアコンやワイパーなどの自動車部品を製造する飛騨ダイカスト。社員60人のうち半分近くが女性であり、製品の加工、検査、管理などの適材部署で活躍。有給休暇取得の奨励や、育休後の正社員登用など、女性社員も働きやすい職場

づくりに努めている。

会社が子育てを支援を手厚くしたことにより、渡邊正憲社長は「社員の士気向上とスキルアップが図られ、不良品の発生率もゼロに近くなった。明るい職場環境や人材確保という面でもメリットが大きい」と語る。

2度の育休を取得し、職場に復帰した間所愛佳さんは「育休前はパートだったので出産を機に会社をやめようと思ったが、正社員として再雇用してもらった。職場の皆さんからも温かく迎えてもらい、本当にありがたかった」と話す。間所さんは現在、短時間勤務制度を利用し、二人の子育てと仕事を両立している。

2015年には企業内家庭教育研修会を実施。子育て中やこれから親になる社員に、子育てと仕事の両立のコツや家庭でのコミュニ

ケーションの重要性などをアドバイスし、同時に社員間の交流も深まった。

渡邊社長は「飛騨地域では三世代同居の所帯が多いため、男性が育休を取得した事例はまだない。今後は親の介護問題なども出てくるため、子育て支援と合わせ、介護との両立もバックアップしていきたい」としている。



育休取得後、パートから正社員として職場復帰した間所愛佳さん。

# フジ精密(株)

大垣市・電子部品・自動車部品の製造・検査

従業員数 / 男性108名 女性68名 計176名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①労働生産性向上と余裕を生む働き方
- ②安心感と成長を支えるコミュニケーション
- ③女性活躍と徹底した両立支援



仕事の悩みや不安を共有し、信頼関係を深める定期面談。

## 社員の安心・余裕はコミュニケーションで

製造業

フジ精密では多様な働き方を推進するため、身の回りの無駄な作業をなくす業務改善に全社を挙げて取り組み、業務効率化を実現している。AIを用いた業務改善を実施し、不要なルーティンワークを削減。これにより、全従業員の残業時間が削減され、自己成長やプライベートの充実に充てる時間的余裕が生まれた。

さらに、「社員参加型の改善提案」ピフォーアフター報告書」という仕組みを通じて、従業員が自ら業務改善の視点をもち、実践したことを毎月報告・

共有。この「社員参加型」の取り組みが業務効率化と持続的な生産性向上につながっている。

また、社員の心理的安全性を高めるため、丁寧な対話と柔軟なサポートを重視している。毎月1回行う上司との面談では、部下側から仕事ぶりをアピールし、評価に対する相互理解を深める。上司と腰を据えて話すこの機会

は、職場や仕事の不安・悩みを共有し、解決に向けた手立てを考えるための大切な場となっている。新入社員には「お世話役」の先輩社員が付き、仕事だけでなくプライベートを含めて相談できる環境を提供。定期的な交流を通じて、新入社員の安心感と定着を支援している。加えて、新しい生活のスタートを支援するため、引っ越し手当や住宅手当を支給し、安心して入社できる環境を整えている。

仕事と家庭の両立も徹底的にサポートし、社員のキャリア継続を可能にしている。女性の育児休業はもちろん、男性も育児休業の取得実績があり、性別を問わずライフイベントを尊重。育児休業からスムーズに復帰す



社員が日々の業務改善を自ら提案し、毎月まとめて共有する「ピフォーアフター報告書」。

るための支援も充実しており、休業中はZoomを活用した定期面談を実施し、復帰に向けた不安を解消している。また、本人の望む勤務体系に合わせて、育児経験のある社員がサポートする体制を整備。これにより、育児による退職者ゼロを目指し、社員のキャリア継続を支援している。そのほか、新入社員にはタブレットを配布し、デジタル連携アプリを活用した研修を実施。時間や場所に捉われないことなくコミュニケーションを深めている。

# (株)丸朝製陶所

多治見市・製造業

従業員数 / 男性7名 女性33名 計40名 ※令和7年12月現在

エクセレント  
POINT

- ①女性比率8割、家庭第一の風土で柔軟な働き方を実現
- ②設備投資とデジタル化により現場負担を軽減
- ③オープンファクトリーで地場産業の継承に貢献

製造業



生産工程の管理状況が一目でわかる電子モニター。デジタル化を進めたことで時間ロスを減らすだけでなく、業務の標準化が進み、ミスの抑制も図られた。

丸朝製陶所は2020年頃から若手採用を積極的に進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に取組み、高い定着率を維持している。また、全従業員の8割以上を女性が占める中で女性活躍に力を入れており、正社員10名のうち7名が女性、そのうち3名が管理職として活躍している。24年度には女性従業員を中小企業大学校へ派遣した。さらに、育児や介護と仕事を両立する従業員が多いことから、採用時に「家庭第一」の方針を伝え、急な欠勤や早退にも迅速に対応できる体制を構築。家庭の状

## 積極的に現場改革、女性の活躍支える

況にに応じて、短時間勤務や在宅ワークも選択でき、3カ月の育児休業を取得した男性もいるなど、仕事と家庭を両立しやすい社内風土が根付いている。

作業現場の環境改善にも積極的に取り組んでいる。夏場に高温になりやすい工場では、断熱性能の高い屋根に改修した結果、平均室温が約5℃低下した。さらに、大型の送風機を8台設置して空気循環を促進し、作業者の負担軽減を図っている。

また、従来は紙の指示書が配布されていたが、工程や人材の増加に伴い、工場内に生産工程の管理状況を示す電子モニターを設置した。誰もがリアルタイムで、状況を把握できるようになり、指示の待ち時間が24年度までの4年間で80%削減し、生産性効率は20%以上向上。ジョブローテーションも進めたことで、工場全体の作業が円滑に回るようになり、残業は極めて少ない。

キャリア支援にも力を入れている。



地域貢献や学校教育の一環として実施するオープンファクトリー。訪れた小学生から寄せられるお礼の手紙は従業員の意欲向上にもつながり、社内にも良い効果をもたらしている。

3カ月に1回、外部の専門講師による面談や研修を実施し、社員一人ひとりがやりがいや働きがいを持つ環境づくりを進めている。

環境整備や人材育成が進む中、地域貢献と自社ブランドの向上を目的にオープンファクトリーにも取り組んでいる。24年度は地元の小学校4校を受け入れ、地場産業の継承に寄与した。訪問者が増えたことで、従業員が清掃や身だしなみ、挨拶などをより積極的に意識するようになり、職場が活性化している。

# (株)丸正早川水栓

山県市・製造業

従業員数 / 男性10名 女性11名 計21名 ※令和7年12月現在

エクセレント  
POINT

- ① 短期療養時に通常勤務と同等の給与・手当を支給
- ② 食を通じた福利厚生で部署間コミュニケーションを活性化
- ③ 職員の声を反映し、休憩棟を新設

製造業

## 社員が喜ぶ制度を次々と導入し、職場環境を整備

丸正早川水栓では、病气やけがなどで30日以内の療養が必要な社員に対し、通常勤務と同等の給与・手当を支給し、会社負担の医療保険で治療費を直接給付する制度を設けている。パート・正社員を問わずに適用され、復帰後にはフオーロ面談も実施している。対象者からは「安心して療養できた」との声が寄せられており、短期療養を理由にした離職防止につながっている。

子育てや介護を理由にした離職防止に向けては、短時間勤務や週3〜4日勤務、フレックスタイム制を組み合わせて選択できる制度を導入。



社内の自動販売機のドリンクを一人週3本、会社負担で飲めるようにしたところ、自動販売機前で従業員同士が語り合うようになり、それによって部署間のトラブル減少にもつながった。

また、車での移動が必須となる地域の交通事情を考慮し、出勤・退社時間を個別に調整できるようにしたところ、子育て世代の離職率は0%となった。

さらに、部署間のコミュニケーションを促進するため、「食」を通じた福利厚生支援を実施。部署間での交流が少なく、他部署の活動内容がわからない「経営層に話しかけづらい」という声が上がっていたため、カップ麺やお菓子を常備し、無料提供する取組を開始した。経営層と社員がペアになって月1回商品を買出しに行くようにしたことで、定期的な交流が生まれるようになった。また、休憩スペースに「社長のおこり自販機」を設置し、部署を越えて気軽に会話ができる環境を整備。社員同士の交流が深まったことで、部署をまたいだトラブルが減り、経営層や他部署を巻き込んだ改善提案が出てくるようになった。

従業員の声を募る目安箱も積極的に活用。寄せられた意見を踏まえ、2000万円を投じて休憩棟を新設した。プライバシーへの配慮を求め意見が多く、職場環境満足度低



月1、2回、管理職自らが講師となって実施している「生産性向上スクール」は、参加者から「仕事への理解と自信が深まった」との声が相次ぐ。

下の要因となっていたことから、男女のトイレを離れた場所に配置し、要望の多かった仮眠室も設置した。改善した職場環境を外部に発信したことで、「従業員の声を大切にする会社」というイメージが広まり、応募者は大幅に増加した。

人材の育成に向けては、2025年9月から管理職自らが講師となる「生産性向上スクール」を月1、2回開催している。現場を知る管理職が座学と実践の両面から伝えることで、参加者が主体的に学び、成長できる場となっている。毎回7人ほどが参加しており、生産性とモチベーション向上の双方に成果が表れている。

# (株)水生活製作所

山形市・製造

従業員数 / 男性79名 女性61名 計140名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①ノー残業デーの実施
- ②残業時間を削減するための改善提案活動
- ③生産性向上のため電算化を推進

製造業



外部講師によるストレッチ講習。オンライン形式で全員が参加し、心身のリフレッシュを図っている。

## 仕事の質を高める業務改善

水生活製作所では、商品の多様化で受注や問い合わせの量が増加。業績と雇用の拡大に向け、職場環境の整備に乗り出した。従来、受注締め切りを15時までとしていたが、12時までに変更。顧客の理解もあり、出荷数を早く確定できるようになったことで、売上を落とすことなく作業を1時間短縮できた。問

合せについても、17時半以降は留守電に切り替え、メールなどを活用して負担を軽減。受注を受け付ける部署は30分、営業は1時間就業時間をずらし、効率的な業務運営を進めている。

また、毎週水曜日をノー残業デーとするほか、残業は原則、事前申請で部長が認めたもののみとし、所定外労働時間は大幅に減少。

仕事のマネジメント能力向上にもつながった。外回りや出張の際は、外部からでも利用できる社内ネットワークを活用し、仕事を翌日に持ち越さなくても良い環境を整えている。さらに、健康経営の取組として、外部講師によるヨガやストレッチ講習を年に数回実施し、社員のリフレッシュと健康維持を促進している。加えて、人間ドックに対する

費用負担制度を設け、社員が安心して受診できる環境を整備。また、



総務経理課の金今花さんは、同社で初めて産休・育休を取得し、原職に復帰。ロールモデルとなり、その後も取得者が増えている。

扶養配偶者に対して会社負担で定期健康診断を社内ですることができる制度も導入し、家族も含めた健康サポートを行っている。

子育て世代のための環境整備にも積極的に取り組み、本人の出産はもちろん、配偶者の出産にも祝金を支給。また、有給休暇は時間単位でも取得できるため、子どもの急病時などに利用しやすく、育休復帰する社員も増えている。

# ミスタニバルブ工業(株)

山県市・製造業

従業員数 / 男性47名 女性15名 計62名 ※令和7年12月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①独自の勉強会で従業員の成長を支援
- ②RPA、生成AI等のDX推進による業務効率化
- ③若年女性活躍、発注を通じた障がい者の就労支援



「心得カード」は、2023年に全従業員で作成。日々の行動が「心得」に沿っているかをグループで話し合い、業務に生かすとともに、従業員同士の交流も促進している。

ミスタニバルブ工業では、従業員が主体的に考え、成長できる機会を数多く設けている。毎週火曜日の朝に開催する全従業員参加の勉強会では、社長が経営計画書に基づき理念を共有するほか、各自が記録している「自画自賛日記」をグループで発表し、1週間の振り返りを行なっている。また、働く上で持つべき心得を、全26項目に分けて明文化した「心得カード（写真脚注を参照）」を活用したワークを通じて、行動指針への理解を深めている。

## 若手が活躍・成長する会社の実現へ

さらに、経営者が月次の収支を説明する「未来会計図勉強会」では、自身の業務が経営に与える影響を把握し、コスト意識を高める機会を創出。結果として、粗利益率の向上にも寄与している。さらに、保有者に手当を支給する「資格」は年々増えている。例えば、優良運転者免許証（ゴールド免許）保有者も対象。全社で交通安全に取り組んでいる。

業務効率化に向けたDXの推進にも力を入れている。デジタル推進室の設置とともに、ロボティック・プロセス・オートメーション（RPA）による定型作業の自動化を2024年4月に本格稼働。品質管理では、生成AIに過去の調査報告書を全て学習させた「報告書作成支援ツール」を整備し、過去のトラブル事例を一括管理できるようにした。その結果、過去に起きたトラブルの原因を全て学習している「熟練工」が誕生し、従来は8時間かかっていた作業が1時間に短縮した。



AIによる報告書作成ツールでは、必要項目を入力すると、過去事例も踏まえた報告書を瞬時に作成できる。「毎回自分で調べ、考えて報告書を作成する」必要がなくなった。

近年は、女性正社員の比率が増加。社歴が浅い社員が多いため、まだ管理職・役員に女性はいないが、立候補制のプロジェクトでは、20代女性が多く活躍する。また、公平な就業機会の提供という理念のもと、障がい者就労に最低賃金以上の給料を支払う企業に部品組立の一部を委託。さらに、特別支援学校の職場体験受け入れや小中高生を対象とした工場見学、職場体験の実施など、地域社会との交流・貢献にも積極的に取り組んでいる。

# 三菱ケミカル(株) 中日本事業所

大垣市・製造業

従業員数 / 男性316名 女性42名 計358名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①法を上回る制度で育児・介護を支援
- ②選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」の導入
- ③女性の活躍を推進する職場環境の構築

製造業



3回の育休を取得した竹中幸恵さん。育児のしやすい職場環境を実感する。

三菱ケミカル中日本事業所では、育児・介護制度の整備に取り組み、育児・短時間・短日数勤務は子どもが小学校を卒業するまで取得することが可能。取得せず失効した年次有給休暇を累計40日まで積み立てることができるライフサポート休暇やフレックスタイトム制、テレワークなどと合わせて利用することができ、育児のしやすい職場環境が作られている。3回の育児休業

## 充実した制度で仕事と家庭の両立支援

を取得した竹中幸恵さんは「時短勤務を長期で取得できるため、子どものお迎えや家事などに利用することができている。育児で仕事を諦めるということは選択肢になかった」と話す。また、介護支援金の支給や分割取得ができる介護休業制度など、介護をしながらも就業継続ができる環境が整っている。

福利厚生制度においては、資格取得補助やトラベル補助といった様々なメニューの中から各々のニーズに合ったものを付与されたポイント内で選択・利用することができる。「カフェテリアプラン」を導入。年齢や性別、勤務年数に関係なく、ポイントが同額支給されるため、若手の従業員にも好評を得ている。有給休暇を2日以上連続で取得すると追加で1日取得できるリフレッシュ休暇制度も設けられており、従業員のプライベートの充実につなが



少人数での対話会「レオの会」を定期的開催。交流の機会が少ない事業所長と対話の場が設けられ、垣根を越えた交流が生まれている。

ている。

女性活躍の推進にも力を入れ、国際女性ビジネス会議への参加や意見交換会の実施に取り組む。2021年度からは女性オペレーターを採用するとともに、女性目線での問題点を提起することで設備・作業改善を進め、女性だけではなくすべての従業員にとって働きやすい職場環境を構築している。

# 三菱マテリアルハードメタル(株)

神戸町・製造(建設工具等)

従業員数/男性314名 女性62名 計376名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①失効した有休を最大60日まで積立可能
- ②中学入学前まで利用可能な短時間勤務・残業免除制度を導入
- ③休みやすい環境づくりにより、有休取得率約67%を実現



管理部の井上紗耶加さん(右)は定時日を利用して「同期とジョブピングに行く」など有効的に活用している。

## 有休の取得と労働時間の削減を徹底

有給休暇取得推進の取り組みを入れていた三菱マテリアルハードメタル。2013年から、失効する有休を1年に5日まで積み立てられ、最大で60日分貯められる「ウェルネス休暇」を導入。病气や親の介護時などに半日単位で取得できるほか、積立日数を限度に連続した利用も可能である。

有給休暇取得を可能とし、すでに多くの従業員が取得。その結果、24年の1人当たり平均有休取得日数は18.4日となっている。

労働時間短縮にも積極的に取り組み、定時に帰宅するように促す月4回の「定時日」を設定。17年7月からは時短検討委員会を設置し、定期的に開催している。労働組合と管理職が中心となり、所定外労働時間を含む年間総労働時間を2000時間以下にすることを目標に、部署ごとで対策を講じた結果、24年度は組合員の平均総労働時間が1897時間となり、目標を達成している。

また契約社員を含む女性従業員の育児休業取得率は100%。男性従業員の育児休業取得も浸透してきている。さらには、小学校入学前まで利用可能としていた育児短時間勤務や所定外労働時間の免



「安全体感道場」では危険の潜んでいる場面を体感する研修を全従業員が受講。

除を18年4月から、小学6年生までに延長した。

病気で長期間欠勤する場合の支援も手厚い。勤続年数に応じて6ヵ月以内の範囲で基準給与の80%が支給される。建設工具事業部の杉山和輝さんは「手術を受ける時に、ウェルネス休暇と併用できてありがたかった」と感謝している。

# 美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造

従業員数 / 男性650人 女性219名 計869名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①育児短時間勤務制度を小学校就学前まで利用拡大
- ②フレックスタイム制度によりライフスタイルに合った働き方を実現
- ③産後パパ育休の休業期間は100%給与を支給



男女共に多くの社員がフレックスタイムを活用している。業務の繁閑と個人のライフスタイルに合わせて勤務時間を調整することで、家庭と仕事の両立を図ることができる。

## 家庭と仕事の両立のための多彩な制度が充実

美濃工業には、従業員の家庭と仕事の両立支援のための様々な制度があり、より働きやすい環境とするための見直しも常に行っている。もともとあった年休制度のほか、未消化分の年休を毎年5日積み立

て、傷病・看護・介護の際に利用できる積立年休制度を導入するとともに半日有給の取得回数制限を撤廃、近年では在宅勤務制度、フレックス勤務などを社員の声を聞きながら導入してきた。

また、子育て支援として育児短時間勤務制度を小学校就学前まで拡大しており、育児休業から復帰した女性の多くが利用。子どもの登園やお迎えを安心して行うことが出来ると喜ばれている。

男性の子育て参加を後押しするための制度としては、配偶者出産休暇などがあつたが、育児・介護休業法の改正で2022年10月から施行された「産後パパ育休（出生時育児休業）」について、生後8週以内最長4週間の休業期間の給与を100%支給する有給の制度として独自に導入。導入後すぐに製



2022年完成の新本社工場は、安全・環境に配慮し、社員の働きやすさを追求した工夫を随所に施している。

造現場の男性社員が4週間の育休を取得した。今後も男性の育休取得率の上昇が期待できるが、これには職場のバックアップと業務の効率化が必要不可欠であり、誰もが育休をとりやすい職場づくりを今後進めていく。

# 明光化成工業(株)

恵那市・製造業

従業員数 / 男性170名 女性96名 計266名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ① 残業低減に向けた業務改善により社内全体の意識が変化
- ② 豊富なメニューから選べる「無料給食制度」を長年継続
- ③ 創業時から障害者を雇用しダイバーシティを実現



「メニューが豊富で選ぶ楽しみがある」と人気の無料給食。配膳式で、夜勤でも時間を問わず食べられるよう準備されている。栄養バランスに特に配慮された健康食の提供は週2回。

## 若者も障害者も活躍する職場を実現

製造業

明光化成工業では会社二丸で課題解決に取り組み体制ができています。2018年に難易度が高い新規モデルの製品を大量受注した際、管理職もラインに入るなどして総力戦で立ち向かい、事務と製造の連帯感がより一層強化された。

残業時間の低減に向けてはKGI・KPIの目標設定を掲げ、社内イントラネットで部署ごとの残業時間の推移をグラフで表示。機械に

よる作業の自動化や業務の標準化を進めるほか、新規受注などで業務量の増加が避けられない場合も、準備段階で綿密な計画を立てることで対処。「月平均所定外労働時間が20時間以下」などの認定要件があり、若者が働きやすい企業であることを示す厚生労働省の「ユース・エール認定」を22年に受けた。業務効率化による残業低減は、生産性を高め企業が成長することと同義であるという意識が管理職と労働者の双方に根付き、継続して取り組んでいる。

また、社員は家族という考えから、無料給食制度を11年から継続。定食・丼・麺・カレーの中からそれぞれ日替わりメニューを選択でき、特に麺類は生麺にこだわって自分たちで湯切りをするスタイル。近年はカローリー表示や雑穀米・減塩みそ汁の提供など、社員の健康を意識した取り組みを強化している。

1983年の創業時から現在ま



障害の有無に関わらず共に働く風土が定着。どの社員も、筆談や話し方の工夫などそれぞれの方法でコミュニケーションを取っている。

で、複数名の聴覚障害者を雇用してきたっており、法定雇用率は下回ったことがない。4カ所のB型障害者施設に主力製品の部品組付けの依頼も継続して行っている。これらにより、障害者の雇用促進と安定雇用に取り組んでいるとして23年に厚生労働省から「もにす」認定を受けた。「ユースエール」と「もにす」のダブル認定は県内で初めてであり、若者も障害者も活躍できる職場となっている。

# 明宝特産物加工(株)

郡上市・食品製造

従業員数 / 男性47名 女性23名 計70名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ① 部署の垣根を取り払ったコミュニケーションの創出
- ② 新工場竣工による生産性と品質の向上
- ③ 食育の普及と雇用の活性化で地域振興に貢献



若手職人が集まり「明宝ハムを超えてみせる」という想いから生まれた「郷の宝」。着々とファンを増やしている。

明宝特産物加工では、風通しの良い職場づくりを目指し、配属部署以外の業務を体験する機会を設けることで、他部署の苦労や優れた点を理解し、部署間の交流を深めて社内の一休感を醸成した。その結果、従業員同士の理解が深まり、業務の状況や家庭環境などお互いの状況を尊重し合う風土が育まれ、部署を越えた業務サポートが充実し男性従業員の育児休業取得にもつながった。

アイデアを出しやすい環境で働きがいをも高める

また、改善提案書の投函箱を設置。トップダウン式では埋もれがちだった現場の声を掘り起こし、製造工程の見直しや製造効率を高めるアイデアを積極的に拾い上げ、環境を整備することで年間休日日数を大幅に増やすことに成功した。2018年に竣工した新工場の設計にも従業員の意見が取り入れられた。搬入から出荷までの動線を一本化して作業効率を上げ、一度に多品種の製造が行えるよう設備を拡充。旧工場に比べ生産性や品質が格段に向上した。

会社の考え、そして従業員一人ひとりの考えを共有できる場の確立と技術面の進歩が、「自分たちの手で新たなふるさとの味を伝えていきたい」という思いがこもった新商品「郷の宝」の開発につながり、具体的な実績を生み出している。

また元々第3セクターとして設立した経緯から、地元小学生に向けた出前授業の開催や、ジビエを使った商品開発への技術協力など



地元の小学校で開かれたハムづくり教室の様子。従業員自ら講師となり、子どもたちを対象にした食育活動を行っている。

地域貢献にも力を入れている。従業員の約28%がUターンで就職しており、移住をきっかけに入社した従業員も多い。人口約14000人の明宝地域にとつて約70人の従業員を抱える同社の発展は、地域経済に直結すると同時に、地域の魅力そのものが会社に入社した住民の暮らしを守る企業として、今後も地域密着の経営に尽力していくことを主眼に置いている。

# (株)メニコン関工場

関市・製造業(コンタクトレンズ製造)

従業員数/男性144名 女性150名 計294名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①女性の活躍を推進し、「関市女性が働きやすい職場」認定を取得
- ②エンゲージメント向上に向けたワーキンググループを結成し、性別を超えた活躍を推進
- ③社員のスキルアップのための充実した研修制度



社員全員のエンゲージメント向上を目指す「エンゲージメント推進チーム」。セミナー開催や産休育休制度を分かりやすく社員に共有するなど活動は多岐に渡る。社員が集う2F Museumホールは、リノベーションによりさらに快適な空間へ。

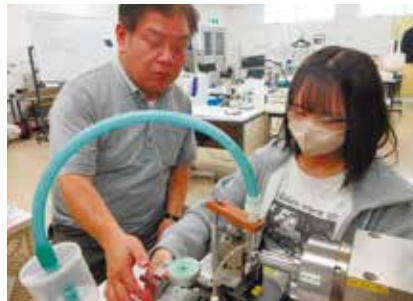
## 女性が働きやすい 誰もが働きやすい 職場環境づくり

製造業

取り扱いに細心の注意が必要なおコンタクトレンズを製造するメニコン関工場。1984年の関工場設立以来、多くの女性が活躍している。女性社員が育休後に復帰するという流れは10年以上前から定着しているが、より活躍しやすい職場づくりを目指し、「女性活躍推進ワーキンググループ」を結成。18年、23年3月まで活動した。これまでの

活動内容が評価され、22年1月には関市の独自制度である「関市女性が働きやすい職場認定制度」に認定された。

女性活躍推進ワーキンググループは更なる進化を目指し、23年4月より「エンゲージメント推進チーム」として活動を開始。社員のエンゲージメント向上を目的とし、従業員満足度を高めることでさらに良好な職場環境や業務への意欲向上につながるよう積極的な活動を行っている。活動の一環として全社員を対象に気分転換に特化したアンケートを実施。自分たちで活動できる範囲内で実現可能な内容をピックアップし、社員の子供服を回収・無料で提供するリユース活動や役職者対象の産休・育休・介護・看護休暇セミナー、男性の育児休暇取得者へのインタビューと社内周知などに取り組んだ。女性が働きやすい男性ほか性別にとらわれないことなく全社員が働きやすい職場となるよう今後も活動していく。



研修道場では、熟練スタッフがマンツーマンで、手作業でのコンタクトレンズの作り方を教え込む。

社員のスキルアップのためには、コンタクトレンズを手造りする研修道場を08年に開設。初級・中級・上級があり、初級だけでも10時間近くを費やす。これまでに約1000名が受講した。今では製造工程において機械化が進んでおり手造り品を出荷することはないが、一連の作業を体験することで、レンズ造りの楽しさと難しさを若い社員に伝承し、不具合が起った際の対応力の養成に結び付けている。

# 森松工業(株)

本巣市・製造業(建設設備製品)

従業員数/男性711名 女性92名 計803名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①育児休業と短時間勤務を推進
- ②時間単位の有給休暇の取得で休みやすい環境を整備
- ③全国の拠点で利用できる福利厚生

製造業



リーダーシップの在り方や今後のキャリアを考える「キャリアアップ研修」を実施。

## 柔軟な働き方で社員の生活を支援

森松工業では仕事と育児が両立できる職場環境を目指し、育児休業や短時間勤務を推進。育児休業を取得しやすい環境を整えるとともに、復帰後も子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務をすることが可能で、個人の状況に応じて柔軟な勤務形態を選択できる。これにより、男性社員も育児休業を取

得し積極的に育児に取り組んでいる。

女性社員の継続就労とキャリアアップ支援にも力を入れており、女性の活躍が求められる社会的背景を踏まえ、年代層別にリーダーシップの在り方や今後のキャリアを考える「キャリアアップ研修」を実施。

さらに、様々な部門の女性社員が集まり、多様な働き方を推進するダイバーシティ推進プロジェクトを発足。役員会で施策の提案や活動報告を行うなど、より働きやすい職場環境づくりを目指している。

また近年、業務の多様化や生活の変化に伴いフレキシブルな働き方が求められるようになったため、1時間単位の有給休暇制度を導入。銀行や役所など土日は対応が難しい用事がある際や急な体調不良の際に利用されている。

福利厚生制度も従業員のニーズに合わせて全国各地においても利用で



風土改革を目的に集まった社員が役員会にて時間有休を提案。

きるオンラインサービスを導入。宮城県から沖縄県までの全拠点の社員が均等にメリットを享受できるように宿泊施設や飲食店などの様々な施設で利用できるクーポンやサービスを提供している。

これらの取り組みを通じて、多様な働き方を尊重し、すべての社員が健康で充実した職業生活を送れるよう、今後も働きやすい環境の整備を進めていく。

# (株)山共・山共フォレスト

東白川村・製造業(木材加工)・林業

従業員数 / 男性9名 女性2名 計11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年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり
- ③地域貢献活動に積極的に参加

製造業

## 仕事とプライベートの両立を支援

山共・山共フォレストでは、プライベートの充実が仕事も精一杯取り組めるとの考えで、仕事とプライベートの両立を全面的に支援している。2018年から「試し出勤規定」を設け、出産、育児、介護などで一定期間休職した従業員の復職を支援。育児休業を取得した従

業員が同制度を利用し、子連れ出勤をしている。休業中の従業員には、月に1回携帯で仕事の進捗状況や社内の情報を連絡。会社とのつながりを保つことで円滑な復職につながり、妊娠、出産、育児を理由とした退職者ゼロを維持している。

また、複数担当制による業務共有化により、他の従業員による業務代行が可能な業務管理体制を確立。年次有給休暇が取りやすくなり、取得率は18年の52%から23年は84.5%、24年は75.3%となった。

地域貢献活動にも精力的で、村中中学生の職場体験やインターンシップ生を積極的に受け入れている。また、県内の農林高校生を対象とした林業と製材業を一体的に体験できる視察会では、参加者へのレクチャーやワークのサポートを行った。



県内高校生を対象とした「体験型視察会」。選木や製材の木取り、販売価格の検討など、様々なプログラムを体験できる場となっている。

さらに、障がいのある従業員の継続就労にも努めている。障がい者サッカーの日本代表として「第5回FIDサッカー世界選手権」に出場した経歴をもつ製材部の熊崎将大さんは「仕事を休んでサッカーの大会に出場する時も快く送り出してくれる」と話し、現在もサッカーを続けられる職場環境に感謝している。



障がい者サッカーの日本代表として世界大会に出場した熊崎将大さん。会社が仕事とプライベートの両立を全面的に支援している。

# (株)山本製作所

山口市・浄水器、空調機器用部材

従業員数 / 男性27名 女性25名 合計52名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①「配偶者特別手当」「子ども手当」制度の実施
- ②月1回の面談やビッグブラザー制度の導入で、風通しの良い職場環境を構築
- ③家庭状況に柔軟に対応し、女性のキャリアアップを促進

製造業



役員と従業員の距離が近く、仕事の悩みからプライベートなこともまで気軽に相談できる環境ができています。

## 家庭生活への理解を深め、女性の活躍を後押し

山本製作所は、家庭の充実がなければ良い仕事につながらないという考えのもと、WLBの推進に努めている。

家庭生活の充実と未婚者の結婚への動機付けとなるよう、配偶者の誕生日の前月に2万円の手当を支給する「配偶者特別手当」制度を2017年から実施。23年には3万円に増額するとともに子ども

も1人につき1万円支給していた「子ども手当」を第1子1万円、第2子2万円、第3子3万円と子どもの人数に応じて増額する仕組みに改定し、積極的に子育て支援を行っている。

月に一度、各部課長と従業員の間談を実施。家庭の事情や心配事などを相談できる機会を定期的に設けることで、急な休暇が必要になったときでも、組織としてフォローできる体制を整えている。

23年からはビッグブラザー制度を導入。多能工育成を促進しながら世代や雇用形態を超えた話しやすい風土の構築につながっており、新卒で入社した従業員の離職率は極めて低い。

女性の活躍も進んでおり、雇用形態の変更にも柔軟に対応。19年以降5人がパートから正社員へ登用された。21年9月に正社員に



第1部YYY寄席、第2部BINGO大会&余興の忘年会。育児休業中の社員も子ども同伴で参加し、社員同士の親睦を深める機会となっている。

なった澤田美帆さんは「職場が休暇を取得しやすい環境のため、学校行事にも参加できている。仕事面でもやりがいを感じているようになり、仕事と家庭の両立ができている」と話す。24年には正社員登用された5人のうち2人が主任に昇格。今後もキャリア形成と家庭と仕事の両立をしている女性の活躍を積極的に後押ししていく。

# レシップホールディングス(株)

本巣市・製造業(電気機器・輸送機器)

従業員数/男性514名 女性121名 計635名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①事業所内保育施設の設置
- ②男性社員の育児休業取得の促進
- ③テレワークやフレックス制度の導入

製造業

## 早期復帰&育児と仕事の両立をサポート

女性社員の育児休業取得率100%を誇るレシップホールディングスでは、女性社員の早期復帰を支援するため、2009年から事業所内保育施設を開設している。育児休業からの復帰者6名が同施設を利用しており、育休中には、月1回行われる季節行事に親子で参加す

ることができ、「親も子どもも事前

に所内の雰囲気になじめ、馴染むことができる」と好評だ。

事業所内保育施設に子どもを預けて復帰した、開発本部技術管理部の出崎尚美さんは「事業所内にあるので、子どもと一緒に出勤できる。また、主人も同じ会社に勤務しているの、私が体調不良の時も預かってもらえ、とても助かっている」と話す。

同社では他にも、様々な状況下でも復帰ができるようにと、試行錯誤しながらテレワークにも挑戦している。開発本部デザイン室の林靖容さんは、子どもが事業所内に預けられる生後6カ月になるまでの4

カ月間、テレワークを実施。「子どものもので仕事ができ、安心して働くことができたと、仕事と育児の両立がしやすかった」と話す。

16年4月には、パート社員を無期



事業所内保育施設「わくわくひろば」は、0～2歳までの子を預かり、男性社員の子どもも預かり可能(定員10名)。

雇用契約へ転換する「地域職種限定社員制度」を創設。新たにリーダー手当や社員並みの特別休暇制度を導入したほか、これまで20名以上を正社員へ登用し、現場を熟知した女性社員の増加を図っている。

# 中部電力パワーグリッド(株) 岐阜・多治見・高山支社

岐阜市・電気事業

従業員数 / 男性980名 女性240名 計1,220名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①コアタイムのないフレックスタイム制や断続勤務の導入
- ②男性育休を取得しやすい環境を整備
- ③「1on1ミーティング」によるコミュニケーションの強化

## ライフ・ワーク・バランス推進に向けた取組みの強化

中部電力パワーグリッドでは、「従業員がいきいきと働くためには、職場環境の整備だけでなく、ライフ（生活基盤）の充実が必要」という考えのもと、勤務制度の充実や働く環境の整備を推進している。

勤務制度では、コアタイムを廃止し断続勤務が可能なフレックスタイム勤務制度を採用。在宅勤務やサテライトオフィス勤務と組み合わせることで、従業員は自身のライフスタイルや業務状況に合わせて柔軟に勤務形態を選択することがで



「1on1ミーティング」では、「短時間・高頻度」による対面型面談をベースとし、定期的・継続的に実施。コミュニケーションの充実だけでなく、従業員の成長にもつながる。

きる。加えて、テレワークができる就業所の拡大を図り、従業員からは「業務状況に合わせて勤務時間を設定できる」「コアタイムの廃止により休暇を取得せずに私事に対応できる」「通勤時間が短縮され、プライベートな時間を確保できるようになった」と好評だ。

勤務制度以外では、妊娠・出産の際に従業員のライフプランに合わせた育児休暇が取得できる制度に加え、「両立育児休暇」と「リレー育児休暇」制度を新たに導入した。パートナーと協力して育児をすることが一般的になってきているため、業務状況の可視化や共有化を推進し、育児制度の活用を職場全体でサポートする環境整備に取り組んだ。従業員からは「心身ともに大変な産後の時期に家事育児を担ってもらえたことが心強かった」「職場のサポートを得ながら大事な業務は自ら対応でき、育児にも携われて利用しやすい」と声が寄せられる。



「フレックスタイム制度」では、「在宅勤務」と「断続勤務」の併用により、今まで以上に仕事と家事が両立しやすい環境となっている。

働き方の柔軟性が増す一方で、従業員同士が顔を合わせて働く機会が少なくなったため、コミュニケーションの確保と充実を目的に「1on1ミーティング（1対1で行う対話）」を導入。業務の相談や雑談などを気軽に話せる機会を設け、コミュニケーション不足の解消にも努めている。

今後もライフスタイルや業務状況に合わせて柔軟な働き方ができる環境整備に取り組み、全ての従業員が健やかに働き、自身の能力を最大限に発揮できる魅力や働きがいのある会社を目指していく。

# (株)サイバーインテリジェンス

岐阜市・情報通信業

従業員数 / 男性4名 女性10名 計14名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①AI・RPA活用で業務効率を向上
- ②残業ゼロへ働き方改革を推進
- ③育児や看護などに配慮した柔軟な勤務制度を導入



デュアルモニター環境を全社員に配布し、AIツールやRPAを活用した効率的な業務を推進。

サイバーインテリジェンスでは、最先端AIツールやRPAを積極活用し、長時間労働の是正と単純作業の削減を進めている。AIを単なる作業効率化ツールとしてではなく、「発想力や提案力を高めるためのパートナー」として位置づけ、社内です定期的にデジタル研修と情報共有を実施。業務効率が高まった結果、社員が創造的で付加価値の高い業務に集中できるようになった。働き方改革にも取り組み、全社

## ITを駆使した働き方改革を実現

情報通信業

員に高性能パソコンと2台のモニターを配布。処理速度の向上や入力ミスの軽減を図るとともに、始業・終業・休憩のタイミングに合わせて1日6回チャイムを鳴らし、全員が時間を意識して働ける環境づくりを進めた。業務の属人化防止に向けては、全プロジェクトの進行状況を共有できる業務管理ソフトを導入。急な欠勤時其他の社員が円滑に引き継ぐ体制を構築した。これらの取組みにより、年次有給休暇の取得率が向上し、定時退社が当たり前のものとして浸透。2018年から現在に至るまで、残業ゼロを継続している。

また、育児や看護などのライフスタイルに合わせて柔軟な働き方ができるよう短時間正社員制度や時間単位の有給休暇を導入。男女ともに育児に参加できる環境を整備し、男性育休の取得も推進している。さらに、入社年数や職種に応じて段階的に学べる社内外研修や資格取得支援を拡充し、キャリアアップ



定期的なグループワークで、日常のコミュニケーションを育み、業務をスムーズに。

プを支援。年間の研修実施は累計2000時間を超え、外部講師のセミナーや職種別研修を通じて知識と実践力の向上を図っている。

福利厚生では、アンバーサリー休暇や書籍購入サポート、人間ドック費用負担、健康診断グレードアップ補助、インフルエンザワクチン接種費用の全額負担を実施し、健康的に働ける基盤を整えている。

# シーシーエヌ(株)

岐阜市・情報通信業

従業員数 / 男性74名 女性54名 計128名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ① 出産・育児支援制度の改善により育休後復帰率100%
- ② ジョブリターン制度の導入
- ③ 年次有給休暇の請求時効年数の延長による最大保有日数の拡充

## 社員のニーズに応じて制度を改善

シーシーエヌは女性社員が結婚や出産をした後も働き続けられる体制を整えるため、2015年に部署や世代の異なる女性社員5人が集まり「ワーキンググループ」を結成。さまざまな立場から意見交換し、他社の事例収集などを経て、必要な支援についての提言書を作成した。関連資料や具体案も交えて会社側に説明した結果、育休は3歳、育児時短勤務は小学校卒業まで取得可能となった。現在2人の子を育てながら時短勤務で働く



育休を経て、2人の子を育てながら法人営業部で働く半田こず絵さん。子どもの学校行事にはファミリーサポート休暇を活用する。

法人営業部の半田こず絵さんは、「制度が変更されたおかげで子育てと仕事のバランスがうまく取れている。周囲の理解もあり助かっている」と充実した表情を見せる。18年には子どもの学校行事や家族の看護などを理由に最大年20日取得できる特別休暇「ファミリーサポート休暇」を導入。子育てしやすい環境が整ったことで、22年の育休後復帰率は100%となり、1カ月以上の育休を取得する男性も徐々に増えている。ワーキンググループはその後、男性社員も加わって「多様な働き方」をテーマに活動。介護やテレワークに関連した制度の改善も実現した。

さまざまな事情を持つ社員のための制度整備にも力を入れる。家族の転勤などやむを得ない事由により退職する社員を登録し、事由解消後に再雇用を可能とする「ジョブリターン制度」を導入。また、休職などによって年次有給休暇の付与条件を満たさない場合を考慮し、年次有給休暇の請求時効を2年から3年に延長することにより、最大保有日数を40日間から60日間に拡充。復職後も安心して働ける体制を整えている。



ワーキンググループでは、月2回のミーティングを実施。少人数のため発言しやすく、活発な意見交換が行われた。

# (株)セイノー情報サービス

大垣市・システム開発

従業員数 / 男性347名 女性143名 計490名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ① 出産を理由とした退職者はゼロ
- ② テレワークや時短勤務など働き方は自由に選択可能
- ③ 手厚い両立支援で女性の育児休業は2年間が当たり前



健康講座を開催。実践的なエクササイズを取り入れ、従業員の健康管理意識向上に取り組む。

また、中長期計画の方針の一環として、「Well-being 明るく働きやすい環境」を掲げ、プロジェクトが落ち着いた時期に連続休暇の取得を促したり、勤務間イ

ンターバルを導入するなど、全社施策として働きやすい環境づくりに取り組んでいる。今後より働きやすくモチベーション向上につながる取り組みを実施していく。



女性キャリア研修を実施。育児と仕事の両立や女性特有の働き方について講義・ワークを通じて学習した。

セイノー情報サービスでは子育てとの両立支援に注力しており、それぞれのライフスタイルやキャリア形成に合わせて働き方を選択することができる。女性社員の育児休業取得率は100%で、復帰後は90%以上の社員が子どもの小学校卒業まで時短勤務や在宅制度などを利用して

育児休業は最長2年間としているが、保育園に入園できない場合は子どもが2歳半になるまで取得できるため、安心して仕事復帰に向けて準備することができる。子どもを育てながらシステムエンジニアとして働くH・Tさんは、2年にわたり育児休業を取得し職場復帰した。「職場復帰時は育児と仕事の両立に不安もあったが、子どもの急な体調不良にも休暇やテレワーク、時差出勤で柔軟に対応でき、ありがた環境で安心して働けている」と話す。近年では男性社員も数カ月の育児休業を取得するケースが増えており、男女を問わず育児に参加できる環境が整っている。

## WLBを意識した働き方を実現

# (株)ソフィア総合研究所

大垣市・システム開発業

従業員数/男性21名 女性23名 計44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チームでフォローし合い、男女問わず休みやすい環境・社風を構築
- ③メンター制度や育児復帰支援プランによる、きめ細かなフォロー体制



従業員の男女比は5:5。日々のコミュニケーションを大切に業務に取り組む。

## 技術力向上とワーク・ライフ・バランスの両立

ソフィア総合研究所では、設立以来「社員を性別に関係なく、能力や技能で公平に評価する」という考えのもと業務を行っている。子育てや介護等で時間的な制約がある社員のために柔軟な勤務形態を整えており、出産後も職場復帰して働く女性社員が多く、現在従業員約5割が女性である。

仕事はプロジェクトごとにチーム

を編成して取り組むスタイル。保育園に通う子どもを育てながらシステムの設計・プログラミングを行う和田侑子さんは「育児休業から復帰後も、これまでに習得したプログラミングスキルや、課題を乗り越えてきた経験が活かされている」と話す。リーダーの青木良晃さんは和田さんのことを「自分では思いつかなかった考えに助けられることが多く、頼りになる」と話し、互いに良い刺激を受けている。

「誰もが休みやすい環境をつくるのが、働きやすさにつながる」と話すのは村瀬尚子社長。お互いを思いやり、意見の言いやすい風通しの良い社風が構築されており、有給休暇を取得する際も、自分が取得したい時に申し出て取得できていると感じる社員が多い。

また、メンター制度とキャリアコンサルタントとの面談制度が導入



新入社員は毎月メンター面談を実施。リラックスした雰囲気で行われる。

されており、社員は定期的に制度を活用している。プログラマーとして働く若手社員の河村直哉さんは、「先輩社員と共に自分の仕事を振り返り、今後の目標を考える時間は学びが多くありがたい。資格取得のモチベーションも上がる」と話す。今後も社員のニーズに合わせて様々な制度を活用し、社員の技術力向上とワーク・ライフ・バランスの両立を支援していく。

# タック(株)

大垣市・情報通信業

従業員数 / 男性341名 女性91名 計432名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①「育休明け保健師面談」を実施し、円滑な復帰をサポート
- ②男性社員の育児休業取得を促し、これまでに延べ30名が取得
- ③多様な働き方の実現のためフリーデスクを取り入れ、在宅勤務活用を推進



2023年8月に産後パパ育休を取得し、子どもたちに囲まれ満面の笑みを浮かべる坂井田晴さん。

育休取得も復帰も円滑に

タックでは、2010年から育児休業を2才になるまで延長したり、育休中も賞与を支給するなど、早い段階から子育て支援に取り組んでいる。育休取得を促すだけでなく、育休後の職場復帰サポートにも注力。復帰1〜2か月前には、面談により希望の働き方を確認し、復帰1週間後にも、保健師による健康指導や両立支援相談を行う「育休明け保健師面談」を実施。「復帰直後は生活の変化が大きく、無理をしがち。保健師が専門的な目で相

談にのることで、安心して復帰できると好評」と話すのは、企画管理部の安藤玲子さん。

復帰後は、就学前までの育児短時間勤務や、小学5年生になる前までのフレックスタイム制が利用可能。また気軽に年休が取れる環境を目指し、5人程度のチーム体制で、休み中の業務をサポートしている。

男性の育休取得については、「産後パパ育休(出生時育児休業)」の新設に伴い、23年度以降の取得者は増加。社内報で育休の様子を紹介し、これまでに延べ30名の取得実績がある。23年8月に育休取得した小此木拓也さんは「2人育児の大変さを痛感。それ以上に子どもたちと一緒に過ごせたことでより家族の絆が深まり、妻からも助かったと言ってもらえたので、育休を取得して良かった」と話す。

また、通勤・移動時間の有効活用



毎年、女性特有の病気に関するセミナーや乳がん触診の体験会を開催。予防・早期発見のための啓発活動を継続している。

と共働きの社員の増加による子育てや介護などのライフスタイルに合わせた多様な働き方を支援するため、21年7月から在宅勤務制度を導入、23年8月から段階的にオフィスをフリーデスク化し、在宅勤務の活用推進をしている。今後も多様な働き方に対応できるよう社員の声を聞きながら積極的に取り組む構えだ。

# (株)電算システム

岐阜市・総合ITサービス

従業員数 / 男性605名 女性311名 計916名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ① 制度改革による社員への子育て支援拡充
- ② 労働時間削減によるワーク・ライフ・バランスの向上
- ③ ウェルビーイング向上のための施策推進

## 家庭との両立へ環境と風土を構築

電算システムでは、ダイバーシティを重要な戦略の一つと位置付け、社員一人ひとりが働きがいを持ち、いきいきと活躍できる組織の実現を目指している。

子育て支援の取り組みとしては、育児短時間勤務制度を法定以上の小学校3年生まで取得が可能で、年5日の看護休暇も有給だ。また、子どもが病気の際や急な用事で利用できる育児サービスの補助も、2024年より福利厚生制度の一つとして新たに導入している。



産後パパ育児を取得した、管理本部経理部の長縄篤史係長は、「妻が帝王切開だったため、体調が回復するまで育児休業を2回に分けて取得できたことはありがたかった」と話す。

さらに、子どもが生まれた全ての社員へ育児支援金56万円、出産祝金5万円を支給。育児参加への意識向上にもつながり、男性の育児休業や育児短時間勤務の取得推進を支援している。男性の育児休業取得率は、23年12月末時点で30・8%だったが、25年12月末時点で61・5%まで向上している。

加えて、働きやすい環境整備のために、テレワーク勤務制度(月10日まで)や、勤務時間の短縮(8時間から7.5時間)、フレックスタイム制、

入社時点で有休付与などを実施。年次有給休暇は3年間で最大60日まで保有でき、病気や育児、介護などで長期休暇の取得も可能なため、安心して働ける環境を整えている。

労働時間も各部署が



会社の女性活躍推進への取り組みが評価され、えるぼし認定を取得。2024年5月30日岐阜労働局にて、えるぼし認定通知書交付式に参加した宇佐美隆取締役執行役員。

削減に向けた対策を検討し、コンプライアンス委員会でも共有するほか、処理の自動化にRPAを活用するなどの取り組みを実施。25年12月末時点で、時間外労働は平均6・84時間となっている。

宇佐美隆取締役執行役員は、「社員一人ひとりがいい会社と思えるような環境を整えていきたい」と話している。

# (株)ミライコミュニケーションネットワーク

大垣市・情報通信業

従業員数／男性24名 女性10名 計34名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①絵の共同制作や観光、食事でコミュニケーションを促進
- ②業務のIT化や情報共有のシステム管理によって時間外労働時間を削減
- ③健康診断の結果により、月最大5千円の健康手当を支給



イチジク活動ではグループで決めた本をそれぞれが読み、感想を伝え合う。

## 「人生の充実度アップ」に焦点

情報通信業

法人、行政、個人向けにインターネットサービスを提供するミライコミュニケーションネットワークでは、伊藤義仁社長の「人と人とのつながりはいつの時代であっても大切」との思いから従業員同士のコミュニケーションの円滑化に力を入れている。

代表的なのは、5人程度がグループになって勤務時間中に行う

「イチジク活動」。月に一人5000円の活動費用が支給され、観光地や食事に行ったり、絵を共同制作したりと部署を超えた活動を行う。イチジク活動で購入した本は社内の「図書室」で管理し、借りることも可能。従業員向けに運用している「ミライネットワークWiki」と呼ばれる社内のWEB百科事典内には蔵書一覧のページもある。また、社内百科事典は業務マニュアルのような役割を果たしており、顧客の要望に対して迅速に対応でき業務効率化につながっている。

時間の有効活用については支払いや稟議、注文等をIT化。情報共有や問い合わせ対応もシステムで管理することで、月平均時間外労働時間は2018年度の13・0時間から、23年度は3.1時間まで減少した。

従業員の健康増進にも力を入れており、10年ほど前からは、健康診断の結果により毎月最大5千円



従業員の健康増進に力を入れており、研修の一環でヨガにも取り組む。

の健康手当を支給している。さらに最近では研修にヨガを取り入れ、月間の歩数を競ったりと、体を動かすことの大切さも広く発信している。

伊藤社長は「その従業員の人生が充実することが一番の目標。一人一人の成長や成功のうち、ほんの一部でも会社で生かしてもらえればありがたいという気持ちで、これからもそれぞれの活動を応援していきたい」と話している。

# (株)ライトスピードソリューションズ

大垣市・情報通信業

従業員数 / 男性3名 女性5名 計8名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①タスク管理ツール導入による業務の効率化
- ②従業員一人一人が能力を十分に発揮できる職場環境の構築
- ③勤務時間内でのセミナー受講や資格取得の支援



タスク管理ツールの導入により、質問のために相手の手や思考を中断することも減少した。

## こまめな情報共有で業務効率化を促進

ライトスピードソリューションズでは、業務の効率化を図るためタスク管理ツールを導入。スケジュールや業務の進捗状況の共有により、従業員同士でのサポートが行いやすくなり、業務が特定の個人に集中することが少なくなった。情報共有が頻繁に行われるようになったことで、社内会議が週1回になるなど、今まで必要とされていた時

間が削減され、所定外労働時間は8.9時間に減少。有給休暇取得率は73.8%から117.5%に向上した。また、朝礼では「5分間スピーチ」や学んだ知識を共有する「勉強会」を実施。タスク管理ツールの活用によって対面での会話が減る中、従業員同士がコミュニケーションを深める場となっている。

さらに、多面性と多様性を尊重し従業員の成長意欲の醸成とそれぞれの能力を十分に発揮できる職場環境を構築。トップダウンの指示はほぼ行わず、一人一人が主体的に業務に取り組むことを奨励している。タスク管理ツールの導入においても、従業員の意見を基に全員で運用ルールを策定した。こうした環境は活発な意見交換を生み出し、新たなアイデアが生まれるきっかけにもなっている。

従業員のスキルアップ支援にも力



週3回、朝礼内で「勉強会」を実施。最近学んだ知識や質問事項、社内で見つけた改善点などを全員で共有する。

を入れる。勤務時間内にセミナーの受講や資格取得に向けた勉強時間の確保が可能で、2人がグループとヤフー広告に関する資格を取得した。打田新社長は「今後社員が能力を発揮できる環境を時代に合わせてアップデートするとともに、社員の声を聞きながら、より柔軟に働きやすい制度の整備に取り組んでいく」と話している。

# (株)リーピー

岐阜市・DX支援、Webサイト制作、人材紹介

従業員数 / 男性33名 女性36名 計69名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①AIやRPAの活用により専門業務に集中できる環境を整備
- ②生産性向上によりワークライフバランスを実現
- ③業務の自動化により給与水準を向上させ採用力を強化



売上、採用に関する地方企業の課題を解決する事業を展開している。

リーピーは、生成AIをはじめとする最先端のAIツールやSaaS、RPA（ロボティックプロセスオートメーション）を積極的に導入し、業務のAI化と自動化を推進し全社的な生産性向上と効率化を図っている。

また、働きやすい環境作りにも注力しており、年間休日130日を確認した上でGWや夏季・年末年始に長期連休が取れる体制を整えている。男性の育児休暇取得推進も積極的に進んでおり、育児取得率は100%を達成。さらに裁量労働

## 積極的なDX推進で柔軟かつ充実した働き方を実現

情報通信業

働制やフレックスタイム制、オンライン会議の活用など、柔軟で自律的な働き方を推進している。

こうした取組みにより、売上と営業利益ともに每期増収を達成し業界平均を上回る給与水準を実現しながら、社員一人一人が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を整えた。

さらにリーピーでは、デザイナーやエンジニアをはじめとする15種類以上の職種で社員それぞれが専門性の高い分野で活躍しているが、全職種において手作業や繰り返し業務を自動化し、社員が本来の専門業務に集中できる仕組みを構築。社員全員が日報を通じて全社的に「カイゼン提案」を行っており、役職や部門に関係なく、常に業務改善が図られている。

これらの取組みは都心のIT企業やベンチャー企業からも注目され、全国から年間1200名以上の応募が集まる採用力の高さにもつなが



25年社員総会の様子。

がつている。特に若手人材や即戦力人材の獲得に成功しており、当社のさらなる成長を後押しする要因となっている。

今後も社員一人一人が自律的に働ける環境を整えながら、最先端の技術を取り入れることで成長を目指していく。

# (株)インフォファーム

岐阜市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性211名 女性54名 計265名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①新システムを多数導入し、業務を削減
- ②外国人や障がいのある人など多様な人材が活躍できる職場環境
- ③抗菌・抗ウイルスコーティング剤の塗布や出前授業など、地域貢献に注力



2023年度に入社したウクライナ出身のラザレヴ・アルチョムさん。日本の専門学校でプログラミングを学び、そのスキルを生かしたいと考え、インフォファームに入社した。

インフォファームは、以前は「不夜城」と言われたほど残業の多い社風だったが、コロナ禍をきっかけに見直しに着手。辻雅文社長が30回にもわたって社員とランチミーティングをして声を聞いたり、委員会を発足させたりと本腰を入れ、あらゆる改革を進めた。

業務削減に向けては、会社支給のスマートフォンを内線電話同様に使用できるようにする「どこでも内線」を取り入れたことで、電話の取次ぎにかかる時間を大幅に減らす

## 社員一丸で業務削減と働き方改革進める

ことができた上、内線の登録作業をなくすことができた。他にも給与明細をWEB配信に切り替えたり、社内稟議のペーパーレス化を進め、最短で当日決裁を可能にしたりと枚挙にいとまがない。

働き方改革については社内フリーアドレスの導入、服装自由化、在宅勤務の制度化、ノー残業DAYの実施などを進めた。

その結果、ダイバーシティの推進が加速し、2023年度には外国人学生の正社員採用が実現した。

ウクライナ出身のラザレヴ・アルチョムさんは現地の大学卒業後に来日。名古屋市内の専門学校でプログラミングを学び、就職活動をして入社した。アルチョムさんは「毎日が成長できる職場。良い社会の実現の力になれば」と目を輝かす。24年度にも外国籍の女性を正社員として採用した。入社後に



地域貢献に注力する社風で、コロナ禍には10年以上前に開発した自社製品の抗菌・抗ウイルスコーティング剤を、希望のあった公的機関等に無償で塗布。鶴岡観覧船にも施工し、安心の提供に一役買った。

障がいを持った社員に対しても、常時在宅勤務を認めることで継続雇用につなげている。

地域貢献にも注力しており、コロナ禍では10年以上前に開発した自社製品の抗菌・抗ウイルスコーティング剤を、希望のあった公的機関等には無償で塗布。職場体験の受け入れや高校等での出前授業にも積極的で、岐阜の未来を担うIT人材の育成に向けて大きな役割を担っている。

# 生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業

職員数/男性434名 女性778名 計1,212名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①育休・時短勤務の対象拡大と交流会による復帰支援の充実
- ②制度を周知する冊子を作成して男性の育休取得を促進
- ③実習・面談・交流会などを実施して障がい者の定着率が向上



育休中職員の交流会をオンラインで開催。復帰後の両立支援制度の説明や、復帰した先輩職員と交流を行い、復帰後の不安解消につなげる。

## 無理のない働き方で活躍を

卸売業、小売業

コープぎふは、人事部と事業部が一体となって年休の取得率向上と、残業時間の削減に力を入れ、育児や家庭の時間を大切にしている職場の雰囲気づくりに取り組むほか、職場単位でのハラスメント防止学習やオンライン英会話を進めている。

職員の育児支援については、30年ほど前から育児休業を3歳前まで取得可能とし、15年ほど前からは育児短時間勤務を小学4年生前まで利用可能にするなど、早

い段階から制度を充実させてきた。また育休復帰後の不安解消につなげようと、休業中の職員を対象とした交流会を開催。2023年には2度、オンラインで開催した。またラインワークスを使用して、担当者や育休取得者が随時連絡を取り合える環境を整え、復帰に向けた相談や質問を受け付けている。これらの成果もあり、女性職員は増加傾向にある。

男性の育休取得にも力を入れており、23年は対象者8名中7名が育休を取得。配偶者の妊娠報告を受けた際には、各種制度の説明を行い、男性育休経験者の感想を記載した冊子を配布するなど、育休を取得しやすい環境づくりに取り組んでいる。

また、22年に立ち上げた「ダイバーシティ&インクルージョン推進プロジェクト」では、育児・介護・高齢者・女性男性活躍・外国人人材・障がい者・LGBTQ+の7点をテーマに、推進上の課題・解消策を協議し、取組みの周知に努めている。



育休を取得した河隅里紗さんは、復帰に不安があったが、人事面談で「小学4年生前まで短時間勤務ができる」と助言を受け、自宅に近い勤務地で復帰。

誰もが働きやすい環境づくりに実現しようとして、障がい者雇用の担当者や配置し、実習やトライアル雇用を受け入れている。24年7月現在、34名の障がいをもつ職員が在籍。対象職員と定期的な面談を実施し、困り事などをその都度解消。また年に各1回開く産地見学会と職員交流会には対象職員の家も招き、各方面から職場への理解を深める機会を設け、障がい者の定着率は向上している。

# (株)五月商店

各務原市・福祉用具の貸与

従業員数 / 男性23名 女性15名 計38名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①音声認識、AI要約などデジタル機器活用で生産性アップ
- ②複数担当制により、有給休暇取得率90.1%を実現
- ③男女とも育児休業取得100%を継続 「くるみん」認定



モバイル端末によるより幅広い商品提案や契約書類のペーパーレス化にも取り組み、さらなる業務改善を目指す。

社員にとって魅力ある職場環境をつくるため、五月商店では働き方改革に着手。発送業務の機械化など作業効率を高めるシステムの見直しを行ったほか、営業社員にスマートフォンなどのモバイル端末やスマートウォッチ、モバイルプリンタを支給し、契約書の電子サイン導入や顧客宅での印刷、業務報告書の音声入力など、IT機器を積極

## 新しい仕組みで時間外労働を大幅削減

的に導入し、労働生産性を上げる取り組みを行っている。その結果、これまで営業社員は帰社後の事務処理業務に多くの時間を割いてきたが、現場で仕事を完結できるため、労働時間は減少。営業状況は随時メールで社内へ報告することができ、そのため、事務部門も業務の滞留が解消でき、大幅な業務改善につながっている。

また営業部門では、従来の1エリア1担当制から2名以上が担当するチーム制に移行し、誰が休んでもバックアップできる体制を構築。各自の仕事状況をスマートフォンのカレンダーアプリで常に共有したことで、互いに年休を取りやすくなり、年休取得率は業界平均を大きく上回っている。

取り組みを進めてきた稲垣光晴取締役は「当初は懐疑的だった社員も、実際に年休取得や時間外労働



スマートウォッチの通知機能で迅速な対応が可能。カレンダーアプリの予定共有でフォローを円滑に行う。

の大幅削減が実現し、意識が変化。自主的に作業の効率化を推進する気運も高まっている」と効果を実感。改善の工夫を具現化できるよう、業務改善提案制度「Kチャレ100」も設けている。労働時間の削減を受けて、新たな資格取得に取り組む社員には、取得費用の満額助成や会社の機器貸出など全面的に支援し、働く意欲を後押ししている。

# (株)サンテイ

関市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性31名 女性44名 合計75名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①年2回の地域住民向けの格安セールイベントを通じた地域社会への貢献
- ②コロナ禍で海外工場の雇用を守るため、医療従事者向け防護服を製作
- ③子育てや介護をしながらでも仕事を続けられる制度を確立



衣類を格安で販売するサンテイセールには、多くの地元住民らが駆け付ける。

関市市政功労者表彰に選ばれた。対外的な取り組みだけでなく、

働きやすい職場づくりにも注力。子育て中の従業員は時短勤務を小学4年生まで取得可能にし、看護休暇は小学6年生まで年2日間有給で取得できる制度を創設した。また、健康づくりに向けては、禁煙や減量に取り組む従業員を募り、成功した場合に賞金を用意。これらを通して、職場の一体感の醸成を図っている。

地域に向けた取り組みとして人気を誇るのが、年2回の「サンテイセール」。紳士服、婦人服、子ども服など約2万点を並べ、市価の最

大9割引で販売するとあって毎回3500人ほどの集客がある。駐車場では地元の飲食店や農家を集めたマルシェを行い、一企業のイベントという枠を超え、地域の祭りとして親しまれている。他にも年2回、献血への協力呼び掛けを行い、毎回200人ほどが参加している。アパレルメーカーとあつて海外展開も重視。中国、ベトナム、ラオス、インドネシアに工場を設け、計4000人以上を雇用している。コロナ



海外4カ国に工場のあるサンテイ。コロナ禍ではラオスの工場で医療従事者向けの防護服を製作し、雇用の継続につなげた。

## 「先義後利」の理念で地域、社会に貢献

卸売業、小売業

# (株)将矢

岐阜市・卸売、小売業(衣類等)

従業員数/男性2名 女性14名 計16名 ※令和7年10月現在

## エクセレント POINT

- ①子育てや病気などからの職場復帰を支援する多様な働き方を創出
- ②従業員の声をもとに、様々な制度を設け、モチベーションアップ
- ③子連れ出勤を可能にするなど、子育て中の従業員をサポート



「医療機関を受診したい」など、従業員の声をもとにさまざまな制度を創設。

## 一人ひとりに合った働き方を提案

将矢では、教育をテーマに事業展開しており、子育て支援にも力をいれている。従業員の家庭の事情に合わせて勤務できるようなフレックスマニフレックス制度や短時間正社員を導入し、正社員として働き続けられる

環境を整備。子育てや病気などからの職場復帰を目指す職員にも寄り添い、休職していた従業員には自宅同様の仕事ができるテレワークを利用可能にしている。

また、パートタイマーのテレワークも可能にしており、働く時間や状況に合わせて勤務することができる。

子どもを育てながら働く従業員は「子育て中は時間に制約があり働きたくても働けない人が多い中、子連れ出勤ができ、時間にも融通が利くのでありがたい。自分の能力も生かせるので、本格的な職場復帰への準備ができる」と話す。また、子ども参観日を設け、親の働く姿を見学したり職業体験を行う



子ども参観日に職場を訪問。普段とは違う親の姿を興味深く見学した。

ている。

常に従業員の声に耳を傾け、細かな課題をフォローする制度の構築にも力を注ぐ。3カ月に1度、退勤時間を3時間早め、医療機関の定期的な受診や心身のリフレッシュに当てる「メンテナンステデー」を設けるなどの多様な支援もしている。代表の林伸将は「今後働きやすい職場環境づくりの取組を実施し、広く発信していきたい」と、さらなる働き方改革を目指す。

# 高山米穀協業組合

高山市・食料品、灯油、ガス、飼料、食肉加工、家電製品、住宅設備  
従業員数 / 男性98名 女性49名 計147名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①営業所間の応援体制の強化で、有給休暇の取得促進
- ②子育て世代の経済面での支援を強化
- ③男性従業員も当たり前に育休を取得



育児休業を取得した竹中啓太さんは「出産後の妻をサポートできた」と感謝する。

高山米穀協業組合では、女性従業員の多くが営業所の事務を担当しているが、営業所によっては事務員が1人しかいないために、代替者の確保が困難で休暇を取得しづらい状況が続いていた。そのため、他営業所から従業員を派遣する「女性事務員休暇取得応援制度」を導入。営業所の事務員が1人だけでも、安心して休暇を取得できる環境が整った。初田町営業所の事務

## 連携強化で、皆が働きやすい環境に

卸売業、小売業

員である浦幸奈さんは「友達と計画しながら休めるようになり、プライベートも充実している」と話す。

また、所定外労働時間の削減を図るため、当直者を配置し、各営業所の定時以降の電話窓口を本社に一本化。定時以降に飲食店や旅館などから各営業所へ商品の注文があっても本社が対応するようになり、各営業所で従業員が待機する必要がなくなった。

子育て世代の経済面での支援として、2018年度には家族手当の見直しを行い、従業員の子ども1人につき一律3万円を支給。手厚い支援により、社内全体で子育て支援の雰囲気広がりが、離職率の低下につながった。男性の育休も当たり前となり、18年からは、対象者全員が育休を取得している。食品営業部・商品管理課の竹中啓太さんは「育休を取得することで、出産後の妻をサポート



当直者を配置し、各営業所の定時以降の電話窓口を本社に一本化。各営業所で従業員が待機する無駄を省き、効率的な働き方を実現。

「トできた」と話す。

従業員の社外活動も積極的に支援。組合内の部活動に対して活動費の補助を行うほか、従業員がこれまででの人生で取り組んできた活動の継続を応援するため、副業を認めている。現在、乗鞍岳の山岳ガイドやスキーインストラクター、中学校の卓球部の社会人コーチを務める従業員がおり、様々なフィールドでの活躍を応援している。

# たんぽぽ薬局(株)

岐阜市・調剤薬局

従業員数 / 男性226名 女性1,252名 合計1,478名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①従業員の声を活かした職場環境向上への取組み
- ②育児短時間勤務制度や病児保育料の助成など育児との両立を支援
- ③子ども支援団体への寄付活動を長年継続

## 従業員と会社が互いに成長し合うために

たんぽぽ薬局では「従業員と会社が互いに成長し貢献し合える関係」の構築を目的とした「働きがい向上委員会」を毎月開催している。人事部を中心に幅広い役職・部門のメンバーが集まって現状の問題点を共有し、解決に向けた具体策を会社に提案している。また全従業員の声を聞くため、働き方や会社への要望に関する自己申告



「働きがい向上委員会」はオンラインで開催し、本社から離れた店舗のメンバーも参加。従業員が主体となり、会社行事の支援や問題の早期情報収集、対策の立案を行っている。

アンケートを毎年実施しており、資格取得支援や規則の見直しなど職場環境の向上につなげている。その一環として、従業員の要望により時間単位の年次有給休暇を2024年11月に導入した。柔軟に休暇が取得できる環境を整えることで、従業員の働きやすさ向上につながっている。

従業員の85%を女性が占め、子育て世代も多いことから、小学6年生までの子1人につき月額5千円を上限に病児・病後児保育の利活用補助を実施。年間20名から30名が利用する。また育児のための勤務時間の短縮措置として、勤務時間を最大2時間30分短縮できる制度があり、25年4月に対象の子を小学1年生修了から小学4年生修了までに拡大した。現在では約220名が利用している。

子育て支援につながる社会貢献としては、難病を持つ子どもの夢を応援する公益財団法人メイク・



2025年「たんぽぽ薬局キッズまんぶく基金」(子ども食堂応援助成)として活動を支援。当支援活動に対し、認定特定非営利活動法人ぎふハチドリ基金から感謝状を賜る。

アウイシユ オブ ジャパンへの寄付を06年に開始し、全店舗に募金箱を設置。19年間の累計寄付金額は978万円を超える。その他、21年以降はぎふハチドリ基金に対して、毎年20万円の寄付を行っている。「たんぽぽ薬局キッズまんぶく基金」として生活困窮などにより満足に食事がとれない子どもたちのため、子ども食堂を運営する団体の活動資金として活用されている。

# 中部事務機(株)

岐阜市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性86名 女性40名 合計126名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①社員と家族の幸せを多様な仕組みでサポート
- ②柔軟な働き方を実現するデジタル化の取組み
- ③社員同士のコミュニケーションを促進する取組みを実施し、良好な社内環境を構築



社員と社員の配偶者には誕生日プレゼント、小学校卒業までの社員の子どもには新年にお年玉が贈られ、社員の満足度向上に寄与している。

社員と家族に「寄り添い、幸せ支える職場」を実現するために、創業者の「社員とその家族を大切にしたい」という想いから、社員とその配偶者の誕生日に、それぞれ1万円相当のプレゼントを贈っている。社員の配偶者へのプレゼントは、誕生日カードを添えて本人宛に自宅へ郵送。また正月には、小学校卒業までの社員の子どもにお年玉を渡している。これらの取組みは40年以上継続しており、社員の家族からも好評である。

## 社員と家族に寄り添い、幸せ支える職場

卸売業、小売業

この休暇は、社員が育児や介護に積極的に関わるきっかけを提供することを目的としており、学校行事への参加や、病気やケガで看病が必要な時などに、年次有給休暇とは別に取得できる。また、休暇に加えて扶養家族1人につき月1万円の扶養家族手当を支給しており、社員の家庭生活を支援する取組みを継続的に行っている。

19年に建て替えた新社屋では、固定席を設けないフリーアドレス制を導入し、社内のデジタル化や働き方改革にも積極的に取り組んでいる。ペーパーレスやテレワークを促進するだけでなく、RPA（ロボティクス・プロセス・オートメーション）を導入し、定型業務も自動化を進めている。これにより、手作業の業務を減らし他の業務にリソースを振り分けることが可能となった。自動化は残業時間の削減にも寄与しており、働きやすい環境づくりを進めている。



フリーアドレス制の導入やあいさつ運動によって、部署の垣根を越えたコミュニケーションが生まれている。

また、社員同士の交流を促進するための活動を展開。23年に部門対抗ウォーキングイベントを実施し、24年にはワクワクしようカフェを開催。社員同士が楽しくコミュニケーションを取り、交流を深める機会となっている。広報企画グループの小島菜々恵さんは「コミュニケーションの総量を増やす取組みを今後も継続したい」と話す。

# 中部薬品(株)

多治見市・卸売業、小売業

従業員数 / 男性2,205名 女性7,692名 計9,897名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①専任スタッフを置いて障がい者雇用を促進
- ②社員が認知症サポーターとなり認知症カフェを開催
- ③法を上回る制度を導入し、女性がキャリアアップできる環境を整備



入社前の実習で可能な業務を整理。店舗スタッフにも適切な対応をしっかりと伝え、双方の不安を払拭してから働き始めることで、定着につながっている。

ドラッグストア、調剤薬局「Vドラッグ」を展開する中部薬品では、障がい者雇用に力を入れている。2019年から取り組みが本格化し、25年11月までに特別支援学校などから363人の実習を受け入れ、うち101人が入社した。障がい者雇用担当者は個々の特性に合わせた適切な対応を店舗スタッフに伝えるなどサポート。入社後も

## 多様な人材が働く地域の健康ステーション

障害者就業生活支援センターの職員と協力して定期的に店舗を訪問し、本人やその家族、店長らの意見を聞いて改善に努めている。現在559店舗中133店舗で、計141人が活躍。これらが評価され、21・25年には「働きたい！応援団ぎふ」のサポーター企業の中から優良企業として県教育委員会より表彰を受けた。

地域貢献にも積極的で、住民と接することの多い調剤薬局の薬剤師や事務スタッフに向けて「認知症サポーター養成講座」を開催。約750人が受講を終え、専門知識を基に認知症の方への見守りや声掛けを実践している。調剤薬局のロビー等では「くすりんカフェ」を開き、認知症者やその家族が集い、不安や悩みを共有する場所になっている。他にも健康に関するセミナーや健康測定会を開くなど、地域住民



調剤薬局の窓口立つ薬剤師が認知症サポーターとなり、地域の当事者らが抱える不安や悩みに応える。

の健康と豊かな生活を支える役割を担っている。

社員の家庭と仕事の両立を支援するため、育児休業や育児短時間勤務制度で法を上回る制度を導入している。これにより、店長・薬局長職以上の約3割を女性が占めるようになり、女性がリーダーとして働ける土壌が整った。男性の育児休業取得も推進しており、今後ますますの社員が活躍できる環境を整備していく。

# (株)ディマンシエ

岐阜市・インテリア用品販売施工

従業員数 / 男性15名 女性62名 計77名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①柔軟な職種変更により、職場復帰をサポート
- ②業務の分業制導入で時間外労働を削減
- ③店舗間の業務共有とグループウェアの導入による業務効率化



代表取締役の白木希佳さん(左)と常務取締役の三輪里佳さん(右)が手にするのは、仕事と家庭の両立支援ハンドブック「ディマンシエスタイル」。

## 柔軟な働き方で活躍を後押し

卸売業、小売業

ディマンシエでは、社長を筆頭に仕事と家庭を両立する女性幹部がロールモデルとなり、男女問わず働きやすさと働き甲斐を感じられる社風を築いている。2014年には妊娠から育休までに必要な備えを

記した「ディマンシエスタイル(仕事と家庭の両立支援ハンドブック)」と「母性健康管理制度マニュアル」を作成。男性も含め社内全体へ周知したほか、社内グループウェアでスケジュールの一元化や業務を共有し、妊娠・育児中の社員の突発的な休みにも、チームで対処できる環境を整えた。

また全社員のアンケートから、短時間勤務制度のほか、必要な制度を導入。育児休業復帰支援プランで円滑な復帰を支援するとともに、仕事を分業化してライフステージに応じた職種を選択可能にした。2人の子を出産後、職場復帰したインテリアアドバイザーの小牟田美由紀さんは、復帰を機に営業をフォローする販売サポートを担当。「やりがいを感じつつ、短時間勤務で育児にも対応でき、充実した働き方ができている」と話す。



店舗責任者にキャリアアップした岡崎店店長の佐藤紀子さん(左)と、育児復帰を機に販売サポートを担当する小牟田美由紀さん(右)。

16年からは、職種や階級ごとに求められる能力や給与を明確化した「キャリアアップパスプラン」を設け、係長級の社員を計画的に育成。希望や状況に応じたキャリアアップを応援し、現在では女性管理職比率50%以上を実現している。

# ヒロタ(株)

岐阜市・卸売業・小売業(繊維製品)

従業員数/男性111名 女性246名 計357名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①最長9日間の連続休暇制度を導入
- ②業界特化型AIを導入し、業務効率化を推進
- ③社員のコミュニケーションを深める場を提供



業界特化型AIの導入で「売上集計事務が自動化されて社員の負担が軽減した」と語る総務・人事部の岩井麻莉絵さん。

ヒロタでは社員の声から、特別有給休暇であるリフレッシュ休暇3日間に連続して年次有給休暇を最大2日間付与し、土日を含めて最長9日間の連続休暇を取得できる制度を設けた。この休暇は1年を通して取ることができ、積極的に取得を促している。社員からは「自分の都合にあわせて長期で休むことができ、リフレッシュしやすくて助かっている」と好評だ。

## リフレッシュのための長期休暇の取得推奨

業務効率化にも力を入れており、業界特化型AIを導入。従来、人手をかけて行っていたデザイン画やECサイトの商品説明文作成など、手作業や手入力で行っている業務の負担軽減を目指している。また、毎週水曜日をノー残業デーと定めているほか、繁忙期であっても毎日20時30分には事業場を閉鎖するなど、働き方改革に向けた幅広い取り組みを行っている。

さらに、障がいのある社員が働きやすい職場を目指し、相談や指導の支援を行う「障害者職業生活相談員」と「企業内ジョブコーチ」をそれぞれ2人ずつ配置。3カ月に1回、障がいのある社員とハローワークのカウンセラーや外部のジョブコーチが面談する場も設け、継続就労を支援している。

ほかにも社員満足度調査の結果から、コミュニケーションの取り方に



社員のコミュニケーション力向上を図る場を積極的に設ける。

悩む社員が多いことがわかり、外部講師を招いて研修を行い、コミュニケーション力の向上も図っている。社長と若手社員がお互いの考えを伝える社長懇話会や部署の垣根を越えた意見交流会も実施。

私生活の充実にも力を入れており、社員のフットサルチームの活動費用を会社が一部補助するなど様々な取り組みを行っている。

# (株)ファミリー

可児市・自動車販売

従業員数 / 男性138名 女性109名 計247名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①アプリ活用で社員の意見や情報を共有
- ②育休中も現場の状況を把握でき、復帰しやすい環境
- ③地域の子育て支援など、さまざまな地域貢献活動を実施



育児休業中の従業員と既存社員の交流の場を設けている。

## お互いを尊重し感謝できる職場環境

卸売業、小売業

ファミリーでは、社員の提案により、複数の方法で発信していた各社員からの情報を一つのコミュニケーションアプリで発信できるように改善。週報の提出と「ありがとう」メッセージをアプリに切り替えたことから始まり、社長からのメッセージやマニュアル動画の共有など、さ

さまざまなコミュニケーションアプリを活用して行われている。

育児休業中の社員も、子どもの様子などをアプリへ投稿。人材戦略室総務課リーダーの高井さやかさんは、2人の子どもの出産を経て職場に復帰したが「育児中もアプリで各社員の週報を見られて現場の状況を把握でき、自分の育児状況も伝えられて楽しく過ごせた」と話す。

さらに、育児中の社員を対象に月1回の交流会を開催し、育児の息抜きや相談、復帰支援を行うほか、社員食堂の利用や既存社員との交流で会社とのつながりを維持している。これらの取組みにより復帰しやすい環境を整え、育児復帰率100%を実現している。また、復帰後も子どもの年齢に関係なく自分のライフスタイルに合わせて働く時間を選べるため、育児を理由と

した退職者もない。

地域貢献活動にも積極的に、ごみ拾いや中高生へのキャリア教育、防災備蓄品の購入などを行っている。2021年は、夏休みに社員と地域の子どもの対象とした学童保育を新たに行った。渡邊健実取締役は「家族のようなコミュニケーションを取れる仕組みをもっと増やしたい。社員が生き生きと働く姿をお客様に見せることで、会社の魅力が地域に広まってほしい」と話し、今後も風通しの良い職場環境を築いていく。



コミュニケーションアプリを活用してお互いの感謝を伝える。

# (株)平成調剤薬局

岐阜市・調剤薬局

従業員数 / 男性33名 女性103名 計136名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①子育てや介護の状況に応じて休憩時間の延長が可能
- ②企業主導型保育施設「ねんど」の設置による子どもの居場所確保
- ③充実した福利厚生による従業員の健康増進

## 出産後も安心して働ける環境構築

19の薬局と介護施設、薬膳カフェ

「みずとき」を運営している平成調剤薬局では、出産後も安心して仕事を続けられるように、育休復帰者は自宅と職場、保育施設の距離を考慮して、負担が少ない店舗に配属するようにしている。子育てや介護などの理由で、日中に一旦、家に戻りたいという従業員に向けては、休憩を延長して取得できる配



同じ建物内の介護施設を訪れ、利用者と交流する保育施設の子どもたち。子どもたちの訪問に、利用者からは自然と笑みがこぼれる。

慮もある。

また、2019年2月には企業主導型保育施設「ねんど」を開設。定員18人のうち半分が従業員枠で、パート、正社員を問わず、グループ内で働いていれば、月1万円で利用することができる。ねんどの子どもたちが、同じ建物内の介護施設を訪れることは珍しいことではなく、日々、世代を超えた交流が繰り返されている。長女を預ける薬剤師の栗田寛子さんは「熱心なベテラン保育士がそろっていて、創作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

従業員の健康増進にも力を入れており、19年2月にできた複合型健康施設「金華のさと」内にある岩盤浴や酸素カプセル等は、休憩中等に無料で利用することができる。



複合型健康施設内にある岩盤浴で汗を流す従業員。従業員は休憩中等に無料で利用することができ、快適なリフレッシュの時間となっている。

地域の人向けのヨガ等の講座を一緒に受けることもでき、疲労回復や運動不足解消に一役買っている。大橋千加代表取締役社長は「地域の人の健康にとってなくてはならない、息の長い企業を目指している。そのためには従業員が安心して働け、働く喜びを感じることができ、職場づくりが必要」と話す。

# 丸山木材ホールディングス(株)

中津川市・木材製品製造卸業

従業員数 / 男性36名 女性21名 計57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リフレッシュ休暇や年次有給休暇の取得しやすい職場づくり
- ③毎週水曜日をノー残業デーに設定



丸山木材ホールディングスでは、地域交流・地域貢献にも積極的に取り組んでいる。

国産材原木丸太の集材・販売、石油製品の販売、プレカットシステムによる木材加工を行う丸山木材ホールディングスは、電気・電子部品製造のイワビシ、コスメ製造販売のmeetreeなど14社が多角的

## 多彩な制度で働き方改革

卸売業、小売業

事業に取り組むマルヤマグループの中心的役割を担う企業である。従業員の子育て支援・福利厚生については、これまでに多くの制度を構築してきた。

例えば、従業員の子育てを支援するため、第一子は月額8千円、第二子は1万円、第三子以降は2万円の家族手当を高校卒業まで支給。経済面だけでなく、子どもの行事参加、配偶者出産休暇、育児介護の時間外労働の制限や短時間勤務など、従業員の子育てなどを積極的にバックアップしている。こうした制度の充実を図るとともに、健康・快適で仕事のしやすい職場づくりや持続的に発展する企業を目指して、「新はつらつ職場づくり」に取り組みことを労使で宣言し、グループ内3企業が登録している。

また、「日本の木を使い、育て、み



2025年9月に長野県富士見町にて植林活動を行った。

らいに繋ぐ」持続可能な森林環境を確立し、人と森林の豊かな未来を目指す一般社団法人「日本の森林のみらい」を設立。木育や国産材利用推進、林福連携推進事業を通じ、未来の子どもたちに豊かな森林を繋ぐ活動を行っている。

# (有)名岐サービスセンター

郡上市・自動車部品販売業

従業員数 / 男性11名 女性7名 計18名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②時間外労働削減の取り組みを実施
- ③有給休暇の取りやすい雰囲気づくり



安心して仕事と家庭を両立できる環境づくりに取り組む。

## 社員全員で子育てを意識

名岐サービスセンターは、新店舗の出店を機に就業規則を見直した。社会保険労務士に相談しながら勉強を重ね、短時間勤務などを取り入れて制度を構築。また、仕事と子育ての両立には、制度をつくるだけでなく周りの理解が重要と考え、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。

「就業規則を見直したことで、会社の成長に必要な基礎を確立できた」と話す松下智彦店長も、率先して育休を取得。自身の経験をもとに、社員に学校行事への積極的な参加を促し、子どもの急な発病時にも柔軟に対応できる体制を整えた。さらに社員旅行などには家族はもちろん、日頃子どもたちを預かる社員の両親まで招待し、家庭などでも快く子育てをサポートしてもらえる環境づくりを支援。家族ぐるみで付き合う機会を設けた結果、手の空いた社員が保育施設の送迎役を代わるなど、社員全員で子どもを育てる姿勢が浸透し、「居心地がいい」と社員の定着率も向上した。



子どもが一人で留守番できない時は、子連れ出勤が可能。温かく迎えてくれる理解ある職場環境で、心に余裕を持って仕事に取り組んでいる。

そうした意識は、子連れのお客様への気遣いなどにもつながり、口コミにより家族での来店が増加傾向にあるという。松下店長は「エクセレント企業の認定は、子連れのお客様の安心にもつながった。店内にキッズスペースを設け、交換用のおむつを提供するなど、社員とともに地域の子育て支援にも力を入れていきたい」としている。

# (株)山本呉服店

揖斐川町・卸売業・小売業(着物・和装小物)

従業員数 / 男性2名 女性7名 計9名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①訪問営業から店舗営業への販売方法のシフトで社員の負担軽減
- ②定休日を週1日増やし、人材育成の時間に活用
- ③クラウドでデータを共有し、社員同士がフォローし合える体制を構築



店舗の定休日を週1日から2日に増やし、社員研修や工房見学などを実施。

## 効率的な営業体制で働きやすく、時間を有効活用

卸売業、小売業

従来、着物は顧客宅への訪問営業が一般的だったが、訪問は社員の負担も大きく、また近年は留守宅が増えて営業効果が薄まったことから、顧客に店舗へ足を運んでもらい、丁寧な接客を行う仕組みへシフトチェンジ。これを機に顧客には、毎月手作りの広報誌を送付したところ、訪問できていなかった顧客の掘

り起こしができ、売上が増加した。「一生涯着付け無料」や「20年間クリーニング無料」など充実したサービスも好評。着物体験ができる文化祭や着物で出かけるツアーなども開催している。

2019年からは、店の定休日を予約の少ない平日に週1日増やし、研修やミーティングなど社員の人材育成に充てたり、各店舗の立地や来店状況に合わせて営業時間を短縮するなど、効率的な営業体制を実現している。

女性社員が大半を占め、以前から子育てに理解ある風土が根付いていたが、さらなる子育て支援として時短勤務を子どもが小学校入学前まで可能としたほか、クラウドで作業データを共有して誰でも代行できるようにするなど、休みやすい環境を整備。3人の子育てをしながら働く木村弥生さんは「一部の

業務は自宅でのテレワークも可能。社員も協力的で働きやすさを感じている」と、風通しの良い雰囲気も伝える。山本千恵子代表取締役も「着物の知識は奥深く、キャリアを積み重ねることが重要」とし、優秀な人材に長く働き続けてもらうため、今後もより良い環境整備に努めていく姿勢だ。



仕事のデータやスケジュールなどの情報を共有し、店舗の垣根を越えてフォローできる体制を構築。

# (株)ヨシケイ岐阜

関市・食材宅配サービス

従業員数 / 男性2名 女性104名 計106名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①休みやすい職場環境づくりで有休取得率向上
- ②育児休業復帰後のサポート体制を構築
- ③新規スタッフに対する育成支援



グループごとに集まり、各自の配達コースについて情報共有を行う。



地域イベントでブースを設置。試食などを通じて会社のPRを行うとともに、食の楽しさを伝えている。

## モチベーションアップで家庭と仕事の両立を

食材を配達するヨシケイ岐阜では、スタッフの仕事のモチベーション向上のためにさまざまな取組みを行っている。一部の営業所では、全員が自分の担当以外のコースの配達を支援できるよう体制を整え、配送ルートの見直しなどを行いながら効率的に業務を進めている。互いに助け合うことで配達業務以外の活動にも取り組むことができ、急な休みにも柔軟に対応できるよう

になった結果、家庭と仕事を両立しやすい職場環境が整った。さらに、時間単位の有給休暇制度を導入したことで、有休取得率は56.5%から73.1%まで向上した。

育児休業に入るスタッフに対しては、人事担当から産前から復帰後までのスケジュールや給付金等の制度、復帰後の短時間勤務等についての説明を実施。説明時には所属長も同席し、安心して働けるようサポート体制を整えている。実際に育児休業を取得したスタッフからは「育児中に復帰後の不安からなくなった」との声が上がっている。

人材育成にも力を入れて

おり、新たに入社したスタッフには複数のスタッフと一緒にさまざまな配達コースを体験してもらい、トラック運転やコースに早く慣れてもらえるよう配慮している。また、他の営業所のスタッフと研修会を開催し、スタッフ同士の交流を図りながら、自社に関する知識や社会人としてのマナーなどを学ぶ機会を設けている。入社1年以内に3回実施する人事担当との個人面談では、入社後の悩みや不安などについてアンケートを用いて聞き取りを実施。面談後に所属長へフィードバックを行い、改善につなげている。

また同社では、営業所近くで開催される地域イベントに参加している。毎日の食事に関するアンケートを実施し、回答いただいた方に試食券を配布したり、お子様向けに楽しく食に興味をもってもらえるようなシールブックを配布した。今後このような活動を通じて、地域との関わりを大切にしていく。

# リコージャパン(株)岐阜支社

岐阜市・卸売、小売業(プリンター器機)

従業員数/男性103名 女性26名 計129名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①働く人を中心としたワークスタイルの実現
- ②若手や女性中心のプロジェクトグループを立ち上げ、社員自らのアイデアで働き方を改善
- ③テレワークや在宅勤務など多様な働き方を選択できる環境の整備



その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティブティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現。

リコージャパン岐阜支社では、ITツール導入に加え、働き方を見直したことにより、営業・エンジニア・業務スタッフの全社員が、その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティブティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現した。

## 仕事やライフに合わせた働き方を自由に選択

卸売業、小売業

ABWは、オフィスの中で仕事をする席を自由に選べるだけでなく、モバイルワークや在宅勤務も選択が可能。家族の体調不良や子どもの学校行事参加など、これまでは休みを取る必要があった場合でも、1時間単位で取得できる有休と在宅勤務を利用することで、時間を有効に使うことができ、仕事と家庭の両立がしやすい環境が整った。また、コロナ禍において県内の感染状況にに応じ、オフィスの出社率を20%以下に制限するなど、取り巻く環境の変化にも柔軟に対応し事業を継続してきた。

若手や女性社員を中心とした各種プロジェクトについては、定期的メンバーを入れ替えることで、活動の鮮度維持や当事者意識の醸成を図っている。中でも入社5年以下の若手社員による「若手プロジェクト」では、若手ならではの目線で、



テレワークをニューノーマルな働き方として取り入れ、日常的にWeb会議を利用することでコミュニケーション不足を解消。

業務における課題の洗い出しや勉強会などを考案実施している。

こうした様々な取り組みを実践事例として、同社が展開する「Live Office」[ViCreA]や月刊情報誌「SUNAGU」を通じて県内企業に発信。誰もが働きやすく、魅力的な職場環境づくりの実現に向けたお役立ちに繋げている。

# (株)アルファ・パートナー

岐阜市・保険業(保険代理店)

従業員数/男性5名 女性7名 計12名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①業務管理ソフトの導入で、全社員の進捗状況を共有
- ②勤務時間等に配慮し、社員の子育てや資格取得を支援
- ③社員ごとにノルマを課さず、協力して成果を上げる体制を確立



子連れ出勤を認めており、女性社員も安心して仕事と家庭を両立できる環境がある。

アルファ・パートナーでは業務管理ソフトの導入により、全案件の進捗状況や社員のスケジュールを共有。メールのやりとりも他の社員が確認することができる。行動の「見える化」により、急な休みや学校行事等での遅刻早退時に他の社員がカバーし、外部からの問い合わせにも対応できるようになった。担当者

## 全社員で仕事の進捗を共有し働きやすく

と顧客とのやり取りが最も重要であった保険代理店業において、従来は一人ひとりが多くの顧客を管理し対応まで行っていたが、他の社員にも安心して自身の案件を任せられるようになったことで、休暇の取得をはじめとしたプライベートの時間の使い方の改善にもつながった。

その他、大学等での講座受講や資格取得を目指す社員に対して勤務形態の転換を認めたり、社会保険労務士を招いて時間の使い方に関する勉強会なども開催している。

また、「チーム一丸となって助け合う」を合言葉に仕事への意識の革新にも取り組む。業務遂行にあたり、社員個人に対するノルマは課さず、会社全体の営業目標を設定している。この結果、社員それぞれが自分のノルマをクリアすることにとられず、会社全体の利益を考えて自発的な行動ができるように



ランチタイム休憩などを使い、社員間のコミュニケーションが保たれている。

なり、周りの社員と協力しながら、成果を上げていく体制が確立されている。

4人の女性社員と共に会社を創立した大西秀樹代表取締役は「今後の保険業界のためには女性の活躍が必要不可欠。明日の朝も行きたいと思えるような、世界一楽しい会社を目指す」と意気込む。

# SMBC日興証券(株)岐阜支店

岐阜市・証券業

従業員数 / 男性29名 女性15名 計44名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①1対1の面談で悩みや疑問を早期に解決
- ②キャリアアップを望む女性が活躍できる環境構築
- ③女性の活躍推進を促す取組みの強化



「One on One ミーティング」と称した管理職と部下との1対1の面談を重ねることで、悩みや疑問点の解消につながっている。

SMBC日興証券では、「One on One ミーティング」と称し、管理職と部下との1対1の面談に力を入れている。岐阜支店では2週間に1回ほどのペースで行い、業務上の悩みや疑問の早期解決に努めている。また、全支店に本社との調整役を担うメンタルヘルスサポートを配置したり、働き方や業務内容などを問う調査を年2回実施したりと、早期にメンタルケアがで

## コミュニケーション活性化で離職率減

金融業、保険業

きる体制を構築。さらに、岐阜支店では、社内のコミュニケーションツールを使い、社員それぞれの成功体験の共有や、それに対する反応の見える化により、社員同士の相互理解を深めている。そうしてコミュニケーションを密にした結果、離職率は以前と比べて大幅に縮小できた。女性の活躍推進にも注力。メンター制度の導入や、様々な研修プログラムにより、女性社員のキャリア開発を支援している。支店には、一般職で入社し、子どもが中学生になったタイミングで総合職に職種転換し、法人営業のフィールドで活躍する社員がいるなど、キャリアアップを目指す社員のロールモデルとなっている。

また、支店全女性社員を対象にお互いの就業・キャリアアップの悩みや実例を共有し、女性の活躍推進について考えるきっかけとなる座



地域に向けた取り組みとして、FC岐阜のホームゲームの際にフードドライブ活動を実施。社内や顧客企業でも声掛けをしたところ、計300kgほどが集まった。

談会を開催。人事部社員が講師となり、人事制度やキャリアアップ制度などを改めて共有。参加者の年齢やキャリア、生活環境、ライフプランは異なるが、これから経験する可能性があることを聞くことができ、将来に向けて準備をするきっかけとなっている。講師は、既存制度の理解促進と、制度活用に向けての更なる普及が必要であることが明確となり、今後に繋がる良い機会を持つことができた。

# (株)大垣共立銀行

大垣市・金融機関

従業員数 / 男性1,562名 女性1,339名 計2,901名 ※令和7年9月末現在

エクセレント  
POINT

- ①女性の活躍を多方面から支援
- ②キャリアアップに向け、座談会や意見交換の場を用意
- ③ダイバーシティ推進のため、「OKB TOIRO」を発足



中長期的なキャリアについて考えてもらおうと開かれている外部有識者と女性支店長による座談会。



女性得意先座談会では、営業職の女性同士が得意先回りをする際のやりがいや苦労などを話し合った。



OKB TOIRO

ダイバーシティ(多様性)とエクイエティ(公平性)、インクルージョン(受容)を推進するためのプロジェクトチーム「OKB TOIRO」のロゴマーク。

## 誰もが活躍できる組織づくりに注力

女性がいきいきと働ける職場づくりのために、2007年に「なでしこ事務局(現・ダイバーシティ事務局)」を設置してさまざまな取り組みを実施してきたOKB大垣共立銀行。支援は、出産から育休取得、仕事と育児の両立、キャリアアップにいたるまで多方面に及ぶ。育休中の従業員に対しては、育休

者フォローの専任者の配置や面談の実施、クラウドシステムを導入するなど職場とのつながりを感じられるようにし、安心して復帰できるような環境を整える。

育休は子どもが3歳になる年度末まで取得でき、本人の希望で勤務時間に柔軟性のあるアシスタントに転換して子育てがひと段落したタ

イミシングで社員復帰する道もある。キャリアアップに向けては社外女

性取締役との座談会、外部有識者と女性支店長による座談会、営業職の女性同士が意見交換をする女性得意先座談会などを開催。中長期的なキャリアを考える機会となっており、参加者からは前向きな声

24年10月からは、取り組みを新たなステージへと進化させるべく、ダイバーシティ(多様性)とエクイエティ(公平性)、インクルージョン(受容)を推進するためのプロジェクトチーム「OKB TOIRO」を

新たに発足させた。メンバーは公募で集まった20人で、月1回程度集まり、誰もが活躍できる組織になるためにできることを検討している。同行は「長期ビジョンの『地域と社員を幸せにするOKBグループ』の実現に向け、タテ・ヨコ・ナナメのつ

なかりを強化し、次世代をサポートしていききたい」としている。

# 大垣西濃信用金庫

大垣市・金融機関

従業員数 / 男性221名 女性184名 計405名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①年2回の個人面談を実施
- ②女性キャリアアップに向けた研修プログラムを実施
- ③子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入



キャリアアップ研修の様子。

## 悩みに早期対応する支援体制

大垣西濃信用金庫では、2007年から全職員を対象とした年2回の個人面談を実施。個人面

談では所属長が職員の希望や悩みを把握し、働きやすい職場環境づくりに努めている。また、職員の声から、育児短時間勤務制度を小学校3年生まで延長したほか、保育所や介護施設と連携して、支援制度の拡充を進め、育児・介護による離職ゼロを目指している。

15年からは、女性が仕事を続けられるよう、産休前や育休中の職員を対象に「育児休業者復職支援研修」を実施し、復職に向けた情報提供を行っている。

さらに、女性管理職育成など女性のキャリアアップにも注力。支店長登用に不可欠な渉外業務において、女性職員を積極的に登用し、渉外係に配属。また活躍の裾野を広げるため、「マネーアドバイザー

研修」や「まなびズ（本業支援と融資を学ぶ研修）」などの研修プログラムを実施するなど、女性職員が更に活躍できる環境整備に努めている。



# 岐阜県信用農業協同組合連合会

岐阜市・金融、保険業

従業員数 / 男性87名 女性51名 計138名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①SDGsの一環として取り組む棚田保全活動
- ②男性の育休取得向上に注力
- ③職員の家族の健康維持をサポート



若手職員で構成される「サステナビリティWG」は会社への要望を話し合う場となっている。

## 若手で構成されるサステナビリティWGで課題解決に注力

岐阜県信用農業協同組合連合会では持続可能な組織を目指し、2022年8月に3つの部会（SDGs部会、TCFD部会、インハウス部会）から構成される「サステナビリティワーキンググループ」を設置した。このワーキンググループは各部署の若手職員が中心となり、若手の声を組織に反映させる場で、将来の発展につながる重要な役割を担っている。

25年4月からは、これまでの活動を引き継ぎつつ、より一体的で効率的な運営をするため、3部会体制を一本化した。これにより、知見とリソースを統合し持続可能な組織としてさらなる発

展を図るとともに地域社会への貢献を目指している。

24年度は「働きやすい職場環境づくり」に力を入れ、仕事と家庭の両立を支援するために育児・介護休暇制度を拡充し、職員のワークライフバランス向上を図った。また、柔軟な働き方を促すためにオフィスカジュアルを導入し、有給休暇取得推進期間の設定やパーシデー休暇の導入など、多角的な視点から福利厚生の実践を進めた。

継続的な取り組みとして、男性職員の育児休業取得にも力を入れており、年2回の対象者への制度説明や、育休を取得した職員との意見交換を行う「イクメンセミナー」を実施している。その結果、24年度は対象となる男性職員全員が育児休業を取得し、職場全体の多様な働き方への理解促進に貢献した。

また、職員が安心して業務に取り組めるよう、その家族への支援にも注力。配偶者の人間ドック費用補助や扶養家族を持つ職員への家族手当支給を行っている。これらの制度は多くの職員に活用されており、職員とその家族双方の満足度向上につながり、結果として組織全体のエンゲージメント強化にも寄与している。



SDGsの一環として稲刈りなど棚田保全活動を支援。

このほか、SDGsの取り組みの一環として22年度からは自然環境保護と地域活性化に貢献する「棚田保全活動」を支援している。棚田の保全のため、棚田オーナー制度を活用し、職員が自ら田植えや稲刈りなどの農作業に参加した。地域農業への理解を深めることにも、環境保全の重要性を再認識する機会となっている。

この活動では、企業版ふるさと納税を活用した棚田保全事業も展開し、地域発展に貢献している。こうした活動が評価され、農林水産省から「つなぐ棚田遺産」の認定を受けた。地域と一体となった取り組みが認められ、今後の活動への大きな励みとなっている。

# 岐阜県民共済生活協同組合

岐阜市・保険業

従業員数／男性11名 女性47名 計58名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①男性が「当たり前」に学校行事に参加できる雰囲気づくり
- ②パート女性がやりがいを持って働ける職場環境を構築
- ③65歳以上の実・義父母と同居する職員に家族手当を支給



けがや入院、事故、火災など、日々さまざまな相談が寄せられる県民共済。職員には、共済金の請求手続きをする加入者の気持ちに寄り添った対応が求められている。

## 20年前の意識改革が「今」につながる

金融業、保険業

多くの職場が「男性が、学校行事のために有休だなんて…」という雰囲気だった20年ほど前。現理事長の林直美氏は「子育て中の女性が働きやすい職場にするには男性の意識改革が必要」と考え、男性職員に学校行事への参加を促し、上層部への説得も一手に引き受け、

入学式や卒業式の際には必ず家族写真を撮り、思い出として残すように勧めた。普及推進部の高橋徹部長は「学校行事は母親が行くものだと思っていたので驚いた。平日に有休を取ることで娘の普段の様子がわかり、貴重な機会だった」と振り返り、今では部下が有休申請したときは「当然のこと」として承認している。

近年では、男性育休の取得も後押し。普及推進部の東條孝宣さんは1人目の子どもの出産時に半年2人目に9カ月の育児休業を取得した。「前例がなかったが、取得できたのは林理事長をはじめ周囲の理解のおかげ。慣れない育児、子ども2人の生活リズムが違うため大変なこと多いが、2人が同じ顔で寝ている姿を見ると幸せを感じる」と話す。その後、他の男性職員も育休を取得し、男女とも育児休業取得率100%を継続している。

子どもを育てながら働くパート



岐阜県民共済で初めて、男性育休を取得した東條孝宣さん。

の女性が、やりがいを持って働ける職場づくりにも注力。業務は補助的な仕事に限らず、家庭の状況や本人の希望などを勘案して勤務時間を決めている。

また子育て中の職員だけでなく65歳以上の実・義父母と同居する職員を対象に扶養の有無に関わらず支給する家族手当を導入。林理事長は「仕事柄、さまざまな年齢、経験を持つ職員の力が必要。人生の経験を通じ、マニュアルにはない、相手の気持ちに寄り添える一言が言える人材を育てていきたい」としている。

# 岐阜商工信用組合

岐阜市・金融機関

従業員数 / 男性174名 女性197名 計371名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①入組時に年休10日付与、時間単位の有給休暇制度を導入
- ②出産祝い金を増額し、子育て世代を支援
- ③フレックスタイム制、短時間勤務制度で両立しやすい環境を整備

## 全職員と家族が安心して働ける環境づくり

岐阜商工信用組合では、直近3年間に新卒採用した職員46人中32人が女性であり、男性と同様に次期管理職候補として育成しているため、営業店の内務事務を統括する内務統括マネージャーといった係長級の職に女性を積極登用している。現在は8人の女性が管理職として活躍している。

男女問わず働きやすい職場となるよう、2021年度に「休み方改革」推進運動を実施。有給休暇の取得率は20年度の48.7%から21、22年度と2期連続で65%以



子育て中の職員も含め20名の女性が内務統括マネージャーとして活躍している。

上、23、24年度は2期連続で70%以上となり有休を取得しやすい環境となった。22年7月には定年を65歳まで延長。また、出産祝い金の支給額を増額し、第1、2子誕生時は30万円、第3子は50万円、第4子以降は、直前に産まれた子どもの祝い金に50万円を加えた額とした。23年4月からはより柔軟に働けるように、フレックスタイム制および時間単位の有給休暇制度を導入。フレックスタイム制は、コアタイムを設けず自由に勤務時間を設定できるほか、短時間勤務と併用することも可能で、育児介護との両立を支援する。時間単位の有休は最大で年間5日間の有休を1時間単位で取得することが可能で、学校や病院、公的機関など平日の手続きや用事に対応できるようにした。23年11月には地域貢献活動推進を目的に取得日数に制限を設けないボランティア休暇を導入。さらに24年7月には扶養家族手当を改



2024年10月に制服をリニューアル。女性職員に複数回アンケートを実施し、デザインや素材を決めた。

善。支給対象を「扶養家族の配偶者や満22歳までの子・孫」を「扶養家族と認められる者」に改定。大学院生や親の扶養も対象とし、支給額も「配偶者月額8千円、配偶者以外月額5千円」を「一律月額8千円」とした。

今後、全職員と家族が愛着を持ち、安心して長く働くことができる環境を目指し、新たな施策に取り組んでいく。

# 岐阜信用金庫

岐阜市・金融機関

従業員数 / 男性835名 女性848名 計1,683名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ① 家庭と仕事の両立を支援するための長期休暇取得の促進
- ② 女性管理職の積極的な登用
- ③ 育児休業からの復帰をサポートする様々な取組みを実施

## 家庭状況に応じ、WLBを考慮

金融業、保険業



育児休業から復帰後、自宅に近い店舗に勤務し、2人の子育てをしながら働く穂積支店の竹中麻美さん。

連続休暇5日間のフリーホリデーの取得のほか、2021年4月からアニバーサリー休暇を導入するなど、年次有給休暇取得率の向上に努めている岐阜信用金庫。年休取得率の向上や所定外労働時間の改善に加え、出生時育児休業を2日

間有給とすることで取得しやすい環境を作り、女性の育児休業も100%の取得率を誇る。

育児からの復帰時には、配属希望に沿うように配慮。年一回「育児休業座談会」を実施し、職場復帰をサポートする。21年4月からは、

子育てしやすい職場環境を目指し、育児中の職員がパート職員へ身分を変更した後も子が小学校卒業するまでは正職員へ復帰できる「キャリア転換制度」を導入。導入後、19名の職員がパート職員に転換した。

各部室店の役席は、職員の自宅を年1回訪問し、家族と意見交換会を実施。家庭の問題点や職場への要望を聞き取り、WLBに考慮した職場を目指す。介護離職の防止に向けては、介護休業を法を上回る一人通算365日を制度化している。

また、女性の活躍推進・管理職増



初の女性支店長となった木本直美さん(左)。現在7名の女性が支店長として活躍している。

加に向けて取り組んでおり、100名以上の女性が営業職として法人・個人のソリューション営業に従事するほか、25年11月現在7名の支店長が拠点のトップとして活躍している。

# (株)十六フィナンシャルグループ

岐阜市・金融機関

従業員数 / 男性1,426名 女性1,422名 計2,848名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①社内公募「キャリアチャレンジ制度」で自己実現
- ②経営トップとの意見交換を通してモチベーションアップ
- ③保育施設の設置や育児短時間勤務制度導入で子育てと両立しやすく



ダイバーシティや働き方改革を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりに努めている。

ダイバーシティや働き方改革を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりに力を入れる十六フィナンシャルグループ。社員がマイビジョン（私のめざす姿）を表明し、実現したいこと、チャレンジしたいことをコミットし、成長を促すことで、社員一人ひとりが地域の生活者として豊かな人生を実現することを目指す。

社員のマイビジョンに応える社内公募制度として「キャリアチャレンジ制度」を実施しており、2024年度は外部企業（りそなホールディングス）への出向など計9つの業務の募集を行い、86人が応募し、9人が登用された。

## 社員のマイビジョン（目指す姿）を尊重

社員の働きがいにつながる意見交換の場としては、経営トップとサステナビリティについて意見交換を行う「サステナミーティング」を22年から始め、これまで300人以上の社員が参加した。社員が経営陣とダイレクトに意見交換ができ、参加者からモチベーションアップにつながったなど好意的な声が上がった。

人材育成や女性活躍推進にも力を入れており、若手から管理職まで幅広い研修メニューを設け、自己啓発講座や自己啓発資格取得奨励金制度を充実させている。

また、両立支援としては、企業内保育施設「スマイルルーム」の設置をはじめ、育児短時間勤務を子どもが小学校3年生を修了するまで拡充する「リテンション制度」の導入や、育児や介護を理由として退職した元社員などを再雇用する「ジョブリターン制度」の導入など、

仕事と家庭を両立する社員のライフスタイルを支える制度を整備している。

有給休暇の取得に関しては、30年度末までに有給休暇取得率を80%とする目標を掲げて取得率向上に取り組むなど、ワークライフバランスを実現する働き方を推進している。

仕事と家庭を両立する社員のライフスタイルを支える制度を整備している。



経営トップと社員とのサステナミーティングは、アットホームな雰囲気で行われ、社員のモチベーションアップにもつながっている。

# 関信用金庫

関市・金融機関

従業員数 / 男性121名 女性110名 計231名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①女性のキャリアアップを目指し、女性活躍を推進する委員会を立ち上げ
- ②子育て世代を支援し、仕事と家庭の両立を支援
- ③年間有休取得率向上を目指した取組み



2022年4月「女性活躍推進委員会」の設立。

## 女性のキャリアアップを目指し、更なる活躍を

金融業、保険業

関信用金庫では、2022年4月に女性だけで構成する「女性活躍推進委員会」を設立。月1回の委員会を開催し、女性ならではの意見を取り上げ、職場改善策や活躍の場の創出に力を注いでいる。委員会の意見も参考にして、これまで

男性職員が中心だった渉外業務において、現在は女性職員8名を配置し、女性職員が活躍できる場を拡大。女性管理職育成など女性のキャリアアップに注力し、預



渉外業務で活躍する女性職員。

金業務以外にも様々な業務を経験して管理職を目指すことができる体制を整えている。

仕事と育児の両立を支援するため、育児・介護休業法を上回る金庫独自の制度を導入し、子の看護等休暇を有給扱いとしている。子どもへの予防接種や急な体調不良の際にも安心して休暇を取得できる環境を整備している。

また、期初に各部署へ有給休暇

取得計画の策定を依頼しており、各職員が年間12日以上の有給休暇を取得できるよう計画を立てている。取得日数が少ない職員に対しては、所属長などに配慮を促し、取得を推進している。17年度の平均取得日数9.25日だったが、24年度は12.6日に増加しており、職員自身のリフレッシュにつながることも、職場の生産性向上に寄与している。

# 損害保険ジャパン(株)岐阜支店・岐阜中央支店

岐阜市・保険業

従業員数 / 男性45名 女性103名 計148名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①多様な人材を活かし、一人ひとりが創造性を発揮しながら活躍できる組織づくり
- ②性別に関わらず、誰もがワークとライフの両立ができる環境を整備し、成長を後押しするプログラムを提供
- ③「時間や場所に捉われない新たな働き方」の実現

## 多様性と公平性を重視する職場

岐阜県と連携し、2016年に異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」を創設。今年で9年目を迎えた。この交流会では、賛同企業・団体の役員を対象にセミナーやワークショップを開催している。対面とオンラインのハイブリッド形式を採用し、様々な役割の方との交流を通して、相互理解を深めながら新たなアイデアや幅広い意見を交換できる機会を提供している。社内では、誰もが子育てや介護と仕事を両立できる環境づくりを目指し、職場理解の浸透に力を入



岐阜支店の古賀亜弥さん。営業支社の全体統括、戦略策定、支社長補佐を務めている。

れている。短時間勤務制度やシフト勤務制度、半日休暇/時間単位休暇などを組み合わせることで、従業員一人ひとりが柔軟な働き方を選択できるような支援。また、育児休業取得率100%を目指し、「男性社員の取得期間1か月以上」を目標に掲げている。仕事と育児を両立しながらキャリアアップできるような業務の引継ぎなどを職場が積極的にサポートする体制を整えている。

23年度以降は、「場所に捉われない働き方」を推進し、出社を業務開始の起点としない様々な業務遂行に取り組んでいる。SOMPO AI Chatの活用やIVR(音声自動応答システム)、らくらくPDF計上、郵便物BPO(クラウド化業務のアウトソース等)、PC端末のリニューアルなどにより、テレワーク環境をさらに強化した。そ



2024年9月、「育児介護休業法の改正で変わる!女性が活躍できる「企業」と「働き方」」をテーマに、異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」を開催。45企業・団体が参加している。

の結果、オンラインでの会議や打ち合わせが定着し、テレワークが一般的な働き方として浸透した。24年度以降も、限られた時間の中で最大限の成果を発揮するため、「時間や場所に捉われない新たな働き方」の実現に向けた環境づくりを継続し、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進につなげていく。

# 第一生命保険(株) 岐阜支社

岐阜市・保険業

従業員数 / 男性20名 女性546名 計566名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①女性指導者層の育成に向けた研修等の実施
- ②希望に応じた柔軟な子育て支援、男性育休の推進
- ③毎週水曜日の定時退社・有給休暇取得・テレワーク活用の推進



オフィス長代理として担当社員にアドバイスを送る高橋真依子さん(左から2人目)。

## キャリアアップ。支援等を通じ女性活躍を推進

金融業、保険業

従業員約95%が女性である第一生命保険岐阜支社。女性活躍推進のため女性営業職のスキルアップや女性指導者候補の育成を目的に、金融リテラシーやライフプラン提案力向上などの取組みを展開している。また、ファイナンシャルプランナー試験合格に向けた研修やライフプラン提案力の検定を実施することで、よりお客さまに役立つスキルを身に付けられるよう支援。

女性指導者層の輩出にもつながっている。

育児中の働くママを支援する取組みも積極的に行っている。2人の子どもを育てる岐阜支社の森瀬里さんは、育児休業を経た現在もテレワークや有休を活用した柔軟な勤務により、育児と仕事を両立している。「子どもの急な通院にも対応でき、育児との両立がしやすくなった。上司や同僚にも配慮いただき、とてもありがたい」と笑顔を見せる。

子育て支援としては、男性育休取得推進にも力を入れており、育休中のバックアップ体制を所属で整えて、取得を後押ししている。2023年度以降で合計5名の男性従業員が育休を取得。

働き方改革の取組みとしては、毎週水曜日を「ワークスマーター」と定め、定時退社を推奨し



岐阜支社の森瀬里さん(写真右)。「育児との両立がしやすくなった」と話す。

ており、ほぼ午後6時には支社・営業オフィスを閉めることができている。また、水曜日は朝礼や研修・会議を行わないようにしており、月1回の有休取得、休日出勤の振替休日として充てやすい配慮もある。なお現在、内勤職は週に1度のテレワークが定着しており、ワークスタイルの変革を実現している。

# 高山信用金庫

高山市・金融機関

従業員数 / 男性128名 女性112名 計240名 ※令和7年11月現在

エクセレント  
POINT

- ①一般職から総合職への登用を推進
- ②服装の選択肢を増やし、職場環境を整備
- ③異業種への出張型研修で、広い視野を育む



預かり資産販売のプロジェクトチーム「TASSα」の会議の様子。  
活発な議論が続く。

## 服装規定を改め、明るく働きやすい職場に

誰もが活躍できる職場づくりを進めている高山信用金庫。女性活躍の推進として、女性の一般職から総合職への登用を積極的に進めており、総合職に転換した女性職員の数は、2021年度からの5年間で14人に上る。女性だけのプロジェクトチームも立ち上げ、勉強会や企画立案で力を発揮している。

26年6月に迎える創立100周年

記念事業や、預かり資産販売などのプロジェクトチームでも女性職員が生き生きと活躍している。

服装においても働きやすさを追求。6～9月はクールビズ期間として、従来の制服や背広・ワイシャツではなく、全4種類のオリジナルポロシャツを着用して勤務できるようにした。靴についても、女性職員はこれまでヒールの低いプレーンパンプスの着用をルール化していたが、「#KuToo」運動の広がりや健康増進の観点から、黒色のサンダルの着用も認めた。現在では内勤女性の8割ほどがサンダルに変更。「外反母趾や痛みに悩まなくても良くなった」などの声上がる。髪の毛やアクセサリー類の着用、ネイルについても一定の範囲内で認めるところ、明るい雰囲気職場づくりにつながった。

人材育成に向けては、金融業務



クールビズ期間中にオリジナルポロシャツを着て接客に当たる女性職員。カラフルな色合いから、明るい雰囲気職場づくりにつながっている。

だけでは得られない広い視野を育み、人間性を高めるため、異業種への出張型研修「たかしん未来創造大学」を実施している。職員自身が訪問したい企業に対して独力でアプローチ、プランニングすることから始まる制度で、地元のホテルで実際に接客業務に携わった例もある。今後とも地域になくはならない金融機関として、時代に合わせた働きやすい職場づくりを柔軟に進め、次の100年に向けた礎としていく。

# 東京海上日動火災保険(株) 岐阜支店

岐阜市・保険業(損害保険)

従業員数/男性30名 女性48名 計78名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①いつでも・どこでも・誰もが働きやすい「新しい働き方」を推進
- ②「称賛」と「対話」でいきいき働ける職場づくりを推進
- ③女性社員が自分のキャリアやなりたいたい姿を描ける機会を創出



仕事上の課題や悩みを話し合う交流会「マジきら」。役職・年齢・性別に捉われない、明るく自由な雰囲気の特徴。

東京海上日動火災保険は「長期的な組織の成長と個人の充実」を両立する企業文化を推進しており、その柱が「新しい働き方」である。テレワークや勤務時間自由選択制、デジタルツール活用により、誰もが働きやすい環境を整備している。2025年10月には、育児・介護・疾病治療等に対応する時間単位取得可能な「ライフサポート休暇」や、介護態勢構築を支援する「応援金」制度を新設。仕事とライフの両立をさらに強化している。

## 充実した制度と称賛・対話で成長を後押し

金融業、保険業

また、「多様性を認め合い、専門性を高め、いきいき挑戦する会社」を目指し、上司との1対1の対話で一人ひとりのありたい姿や挑戦を明確化し、成長支援を進めている。風通しの良い職場づくりとして、仕事上の課題や悩み等のまじめな話を気軽に話せるオフサイトミーティング「マジきら」の実施や役職名の表示廃止、「さん付け」文化により、自由闊達なコミュニケーションを促進している。岐阜支店では、25年度に「DE&Iチーム」を立ち上げ、年齢・性別に関係なく全ての社員がいきいきと働ける職場を目指して各種取組みを実施している。取組みの一つとして、社内のコミュニケーションツールを用いて感謝や称賛のメッセージを贈り合うキャンペーンを展開。組織の垣根を越えて感謝や称賛の想いを伝え合うことで、称賛文化の浸透やコミュニケーションの活性化、社員の意欲向上につながっている。

女性社員が自分のキャリアや将来像を主体的に描ける機会の提供にも力を入れている。岐阜エリアでは「岐阜で働く女性をもっとイキイキ」という想いのもと、社内外の女性が交流し、学び合いながら能力を高める「girl



「岐阜支店DE&Iチーム」のメンバー。

tiagiふティア)会を企画・運営。東京海上日動の女性社員に加え、ビジネスパートナーである保険代理店や、その他岐阜県内の企業の女性社員も参加し、研修やグループワーク、キャリア対話などを通じて、地域で活躍する女性の後押しを行っている。

こうした取組みにより、社員が主体的にキャリアや働き方を描き、仕事の充実が生活の充実につながる好循環を生み出している。持続可能なワーク・ライフ・バランスの実現に向け、岐阜から新しい挑戦を続けている。

# 東濃信用金庫

多治見市・金融機関

従業員数 / 男性409名 女性455名 計864名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①女性職員でつくる「チームなでしこ」発案イベントを多数開催
- ②「カンガルーポケットの会」による育児休業者復帰支援
- ③契約締結により取引先が運営する事業所内保育施設を利用可能に

## 女性発信、社内交流の輪広がる



女性職員の有志でつくる「チームなでしこ」は、女性職員のES向上を目指しさまざまな活動を展開。スポーツ大会では職員の家族も参加して交流を深めた。

東濃信用金庫では2014年、「地域の皆様に愛される信用金庫にしたい」との想いから、女性職員による「チームなでしこ」を設立。現在17人のメンバーが中心となり、職員の満足度向上に向けて活動している。チームの発案で始まった「おたすけCafe」は、職員同士で業務面の疑問や悩みを気軽に話せる場所として毎月第1土曜の午前中に開催。さまざまな世代や店舗の

職員が参加し、互いを高め合う場になっている。19、23年には健康増進と店舗間の交流を目的に「なでしこスポーツ大会」を開催。グラウンドゴルフと卓球を実施し、多くの職員が汗を流した。

出産・育児にかかる制度の充実に至るまでの育児休業取得率は100%を達成。復帰後も子育てしながら働きやすい環境をつくるため、妊娠中や育休中の職員を対象に「カンガルーポケットの会」を10年に設立。子どもを連れての参加も可能で、偶数月に開催。事務連絡や昇格・資格試験を紹介するほか、参加者同士で育児や職場復帰に対する悩みを共有して不安を軽減することで、復帰後も前向きに仕事に取り組める一助となっている。また取引先が運営する事業所内保育施設を職員が利用できる体



「カンガルーポケットの会」には、同時期に妊娠や出産を経験する女性職員が集まる。コミュニケーションの促進だけでなく、復帰後のモチベーション維持にも一躍買っている。

制を整え、現在8社の取引先と共同利用契約を締結している。

女性の活躍推進に向けた取り組みも積極的で、涉外担当の女性職員を対象とした研修を3カ月に1回開催。これまでに住宅ローンや消費者ローン、決算書の見方など、参加者の希望に応じたテーマで実施し、意欲向上につながっている。

# (株)日本政策金融公庫 岐阜支店

岐阜市・金融機関

従業員数 / 男性44名 女性17名 計61名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①ダイバーシティ推進に向け委員会設置
- ②短時間やフレックス、在宅勤務制度を導入し、育児や介護との両立支援
- ③高校や大学と連携し、若者の創業マインドを醸成



県男女共同参画推進課のサポートで開いたダイバーシティに関する職場内勉強会。職員はブロックを用いながら最新事例への理解を深めた。

## 職場や地域の課題解決を全力サポート

金融業、保険業

日本政策金融公庫（略称：日本公庫）岐阜支店では、ダイバーシティ推進委員会を設置し、職場や地域の課題解決に向けた活動や力を入れている。職員がやりがいを感じながら働き、さらには子育てや介護、自己研鑽や社会貢献活動などの個人の時間も大切にしながらえるよう、さまざまな制度を設けて後押ししている。

育児・介護との両立に向けては、短時間勤務やフレックスタイム制

等を導入。2024年度からは一人あたりの看護等休暇をこれまでの5日から8日に拡充した。育児休業中の職員に対しては、仕事と育児の両立支援セミナーを開催し不安解消につなげている。

柔軟な働き方ができるように在宅勤務も推進。全職員が定期的に取り組んでおり、災害やパンデミックなど有事の際の備えにもなっている。

休暇の取得については、7日間の夏期休暇、5日間の年次有給休暇、6日間の種類を問わない休暇を「7・5・6（なごむ）休暇」とし、気兼ねなく取得できる雰囲気づくりに力を入れている。その結果、近年ではほとんど全員が取得し、リフレッシュに充てている。週2日のノー残業デーは実施率100%を継続している。

地域の課題解決に向けては、次世代を担う若者の創業マインド向上に力を入れる。県内の高校では



職員が県内の高校を訪れてビジネスプラン作成に関する授業を行い、若者の創業マインド醸成につなげている。

ビジネスプラン作成に関する授業を行い、岐阜大学の講義でも職員がライフ・デザインについて語るなど、取組みは枚挙にいとまがない。また岐阜県が主催する県内の高校生等を対象とした「ぎふビジネスプランコンテスト」に共催として参画するなど、地域の起業家人材の発掘や働き方の選択肢を広げるきっかけづくりという面からも地域貢献している。

# 飛驒信用組合

高山市・金融機関

従業員数 / 男性98名 女性104名 計202名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①短時間勤務と養育両立支援休暇の併用で子育てをサポート
- ②新入職員にも初日から年次有給休暇を付与
- ③人間ドック・婦人科健診費用の一部を補助



年次有給休暇もしっかり取得。仕事に励む新入職員。

## 充実した福利厚生制度で職員のWLBを支援

飛驒信用組合では、2024年度の女性の育児休業取得率は100%で、5名の職員が取得。3回の育児休業を経て、フルタイムの正職員として活躍している職員もあり、育児休業からの復帰後は短時間勤務など、職員個々に合った働き方を選択している。

育児支援においては、子の看護

休暇は有給としており24年度は21名の職員が休暇を取得した。さらに、小学校就学前までの短時間勤務に加え、3歳からの養育両立支援休暇は併用して取得できる制度としており、短時間勤務の職員も子どもの行事等で休暇を取得しやすい環境を整えている。

また、年次有給休暇のうち5日間は連続して取得するよう制度化しており、土日を含めると最大9連休の休暇を取得できる。「周囲に気兼ねすることなく長期休暇を取得できる」と職員には好評だ。

さらに、入組初日に10日の年次有給休暇を付与しており、25年度の新人職員4名のうち2名は半年以内に5日間の年次有給休暇を取得している。年次有給休暇は病欠などへの振替も可能で、新しい環境下での体調管理に配慮するとともに仕事と充実した私生活との両立



育児休業から復帰した職員も多数活躍している。

を支援している。

職員の健康面への配慮としては、人間ドックや婦人科健診の受診費用の一部を組合で負担。人間ドックは35歳以上、婦人科健診は30歳以上の職員がパートも含め全員受診している。職員からは「組合からの補助があるため健診に行きやすく、健康を意識するきっかけになっている」との声が寄せられている。