



岐阜県政記者クラブ加盟社各位



| 令和8年6月10日（水）岐阜県発表資料 | | | |
|---------------------|-----|-----|--|
| 担当課 | 担当係 | 担当者 | 電話番号 |
| 未来創成課 | 第一係 | 青木 | 内線 2714 直通 058-272-8141 FAX 058-278-2608 |

「働いてもらい方改革」に関する優良事例集（第五弾）及び 優良事例集掲載全 50 社から見えた「働いてもらい方改革」の ポイントを発表します

県では、従業員の目線に立った「働きやすさの追求」と業務プロセスの見直し等を通じた「生産性向上の取組」を効果的に組み合わせることで、労働力確保と企業の成長を実現する「働いてもらい方改革」を推進しています。

このたび、県内企業が取組を進めるに当たっての参考としていただくため、県内企業の先進的な取組をまとめた優良事例集（第五弾）を作成しました。

また、優良事例集に掲載した全 50 社から見えた「働いてもらい方改革」の共通構造や取組の進め方などのポイントをまとめましたので、併せて発表します。

記

1 掲載企業

別紙一覧のとおり（10社）

（※庁内各部局や所管の各協会・団体等より情報収集の上、当課で訪問・調査して作成）

2 掲載先

県公式ホームページ

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/428277.html>



[参考]

今回の発表で全 50 社を公表

（第一弾：R7.6.12、第二弾：9.10、第三弾：11.12、第四弾：R8.2.5（各弾 10 社ずつ公表））

「働いてもらい方改革」優良事例集（第五弾）掲載企業

※五十音順

| 企業名/業種/所在地 | 取組のポイント |
|--|--|
| アイデア工業（株） <small>こうぎよう</small> 製造業 （樹脂押出形成品） 関市 | 残業を前提としない働き方への転換と従業員の声を生かした職場環境の改善で、生産性向上と働きやすさを両立させ、安定した人材確保を実現 <ul style="list-style-type: none"> ・残業ゼロを前提とした生産計画に基づく業務管理の徹底 ・多能工化と「人財マップ」（スキルマップ）の活用により、有給休暇取得率9割超 ・代表に直言できる「目安箱」を設置し、従業員の声を反映した職場環境の改善を推進 |
| （株）イマオコーポレーション 製造業（機械部品） 関市 | 社長と社員の対話を軸とした風通しの良い職場環境を構築。社員の定着と生産性の向上を実現 <ul style="list-style-type: none"> ・社長や役員が毎年全社員と面談し、直接声を拾い上げ、働く環境や労務管理制度を柔軟に見直し ・時短勤務や短時間正社員、退職再入社制度の導入により、ライフステージに応じた継続勤務を支援 ・ICTを活用した社員満足度調査を基に職場改善を進め、離職防止と人材確保に寄与 |
| <small>うちほりじょうぞう</small> 内堀醸造（株） 製造業（食品加工） 八百津町 | 家族的な信頼関係を土台に、若者が安心して働き続けられる職場づくりに取り組み、従業員の確保と定着を実現 <ul style="list-style-type: none"> ・スキルマップの活用により業務の属人化を解消し、休みやすい環境と計画的な人材育成を両立 ・従業員の事情に応じて勤務時間を柔軟に調整し、子育て世代に加え熟練の高齢従業員も活躍 ・「サラダの日」など従業員同士が交流できる場を設け、部署を越えたコミュニケーションを促進 |
| （株）共栄製作所 <small>きやうえいせいさくじよ</small> 製造業 （機械設計製作） 高山市 | 「人に合わせて仕事を組み直す」発想で、技術職未経験の女性を中核人材に育成し、組織力の底上げを実現 <ul style="list-style-type: none"> ・介護による中抜けや早退を柔軟に認め、従業員が離職せずに働き続けられる勤務体制を整備 ・時短勤務やリモートワークを組み合わせ、未経験の女性技術職を段階的に育成し戦力化 ・業務分担と複数人体制を進め、残業削減と、新商品の開発余力を確保し、売上増加 |
| <small>さん きけんせつ</small> 三気建設（株） 建設業 大野町 | ICTの活用で業務を再構築し、超短時間勤務やシニアの活躍を実現。働きやすさへの取組が新規事業展開に寄与 <ul style="list-style-type: none"> ・業務の切り出しとリモートワーク、クラウド活用により、週1日3時間の超短時間勤務を可能とし、業務を効率化 ・シニアや子育てで一度退職した人材など、多様な人が希望する働き方で能力が発揮できる体制を構築 ・働きやすい環境の整備と従業員の声から生まれた新規事業の展開により、企業認知度の向上と人材確保を実現 |

| 企業名/業種/所在地 | 取組のポイント |
|---|--|
| <p>(株) <small>たぐちてつこうしょ</small> 田口鉄工所</p> <hr/> <p>製造業（機械）</p> <hr/> <p>大垣市</p> | <p>対話による柔軟な働き方と挑戦の場づくりを通じ、年齢やライフステージに関わらず能力を発揮できる環境を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりと対話しながら、年齢や家庭の事情に応じ、個別に対応する柔軟な働き方を実践 ・パートナー社員制度の導入により、高齢従業員も無理なく働き続けられる環境を整備 ・若手主体・主導のプロジェクトを通じて、従業員のやりがいと実践的な成長機会を創出 |
| <p>(株) タナック</p> <hr/> <p>製造業（シリコン素材加工販売）</p> <hr/> <p>岐阜市</p> | <p>柔軟な働き方と高度専門人材の活用で新分野に挑戦し、事業成長を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーの設定や男女ともに育休100%取得など、仕事と子育てを両立しやすい環境を整備 ・テレワークを活用し、フルタイムに限らない働き方を希望する専門人材を商品開発に登用 ・女性の社外人材と連携した新製品開発により訴求力を高め、売上拡大 |
| <p><small>ちゅうおうこうき</small> 中央工機（株）</p> <hr/> <p>製造業（金属加工）</p> <hr/> <p>関市</p> | <p>「従業員中心の経営マネジメント」による柔軟な働き方と雰囲気づくりで、人材確保を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の事情に合わせた柔軟な勤務時間や勤務形態の導入により、子育て中の方や高齢者など多様な人材が活躍 ・多能工化による休みやすい体制や肩書廃止などにより、柔軟な勤務制度を利用しやすい雰囲気を醸成 |
| <p>(株) デジタ</p> <hr/> <p>製造業（印刷通販）</p> <hr/> <p>恵那市</p> | <p>多様な働き方と業務効率化を進めるとともに、全ての職員に挑戦を促すことで、人材確保と業績向上を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間や雇用形態にとらわれない多様な働き方を推進し、子育て等と仕事の両立を支援 ・進捗状況の可視化や設備の自動化などの業務効率化に取り組み、休みやすい体制を確保 ・リーダーの立候補制での登用や副業の容認など、社員の意欲と希望に応じた人材育成を推進 |
| <p>(株) フジイ</p> <hr/> <p>製造業（制御盤製作、ケーブル加工）</p> <hr/> <p>美濃加茂市</p> | <p>希望者全員の正社員化と柔軟な勤務形態で多様な人材の活躍を引き出し、生産性向上と人材確保を実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員を正社員とし、短時間社員や準社員など多様な雇用形態で柔軟な就労を支援 ・デジタル化や多能工化を進め、互いに支え合える体制を整備し、業務効率を向上 ・社員間交流の取組を通じて協力し合える職場風土を育み、子育て世代やアスリート人材の活躍を後押し |