

イデア工業(株)(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

- ・ 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



樹脂の押出形成品の一貫生産を行う
イデア工業(株)

関市で樹脂の押出形成品の金型(口金)の作製から試作、押出成形、2次加工、検査まで一貫して手掛けるイデア工業(株)。

同社では、「残業が当たり前」という従来の発想から脱却し、「所定時間内で最大の投資効果を生む」ことを重視する意識改革に取り組むことで、事業の拡大と人員の定着を実現してきました。

取組の原点は、現場作業員として感じた違和感

取組の原点は、約30年前に遡ります。現代表のこたけ じゅんいち小竹淳一さんが、サービス業から転職し、現場作業員として同社に入社した当時、計画性のない製品の製造に強い違和感を覚えたといいます。

「現場を管理する立場の人がおらず、製品の生産量や生産時期を示した計画もない中で、従業員の判断一つで簡単に残業が発生する非効率な状態でした。このままでは会社が長く続かないのではと感じ、自分がやるしかないという使命感を持ちました」と振り返る代表。

生産管理と継続的な業務改善により、「残業ゼロ」を基本とした働き方に転換

そこで先代表に直談判し、自ら生産計画の策定や生産の平準化管理を担うようになりました。同時に、残業時間の集計も開始し、「残業ゼロ」を基本とした週単位の生産計画を立てる仕組みを構築しました。

現在では、残業が発生するようなイレギュラーな案件が生じた場合、その要因を分析し、再発防止策を検討する是正報告書を作成することで、継続的な業務改善につなげています。

多能工化と計画的な人材育成で、有給休暇の取得割合は9割超

こうした生産計画とあわせて取り組んでいるのが、多能工化の推進と誰がどの業務に対応できるかを可視化した「人財マップ」の活用です。

生産ラインの工程ごとに必要な技能を整理した上で、従業員それぞれに工程ごとの「指導計画」を立て、段階的に複数の工程を担えるよう育成しています。

こうした取組により、柔軟に工程管理が可能となったことから、休みやすい職場環境が実現し、有給休暇の取得割合は9割を超えています。



人財マップで計画的な人材育成が可能に

現場から寄せられた声を職場環境の改善に反映



作業員の身長に合わせて
高さが変更できる検査板

さらに、従業員の働きやすさを高めるため、同社では現場から社長に直言できる「目安箱」を設置し、寄せられた声を職場環境の改善に反映しています。

例えば最近では、重量物を扱う女性従業員の負担を軽減する補助具の導入や作業員の身長に合わせて高さが変更できる検査板が設置されました。

残業がなく、計画的に休暇を取得できる職場で、安定した人材確保を実現

「残業をなくし、計画的な生産を徹底しようとした当初は、やり方に納得できない古参職員の退職が続いた時期もありました」と語る代表。しかし、数年かけて考え方が浸透し、現在では生産計画や進捗管理を担える人材も育っています。「今では私が現場にいなくても業務が回るようになり、その分、営業活動を広げる余力ができました」。

こうした取組により、販路拡大や生産効率の向上に向けた取組が安定的に継続できるようになった同社。正社員でありながら、残業がなく、計画的に休暇を取得できる職場に変わったことで、離職は定年退職を除けばほとんどなく、安定的な人材確保につながっています。

代表は、「今後は、全ての工程で男女を問わず誰もが負担なく働くことができるよう、現場の声を拾いながら労働環境の改善を進めるとともに、職能に応じた手当や処遇を「見える化」することで、意欲のある人材が成長し、評価される職場づくりにも取り組んでいきたい」と意欲を示しています。

【従業員の声】

残業ゼロをベースにした生産計画のため、定時後の予定が立てやすく、有給休暇も希望通りに取得できるので家族旅行などの計画が立てやすいのがうれしいです。

【アイデア工業（株）】 (<https://www.idea-ind.co.jp/>)

所在地：関市大杉831

従業員：31名（うち正社員29名、パート1名、派遣1名）

設 立：昭和59年

（令和8年5月末時点）

(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

- ・ 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

関市に本社を置く(株)イマオコーポレーションは、産業機械用の標準部品や標準治具(補助具)など機械要素部品の製造販売を行う老舗企業です。

事業拡大に伴って、従業員数が増加する中、社員から「社長がどんな人なのか、何を考えているかが分からない」との声が耳に届いたことをきっかけに、「自分の思いを社員にきちんと伝え、理解してもらえる場をつくりたい」と考えた今尾任城社長。



関市に本社を置く
(株)イマオコーポレーション

社長自ら社員の声に直接耳を傾け、働きやすい職場づくりを推進

社長と社員との間に風通しの良い関係があつてこそ、よりよい製品やサービスの提供につながるとの思いから、毎年1回、社長や担当役員が社員全員と個別面談するなど、社員の声に直接耳を傾け、職場環境の改善に取り組んできました。

個別面談の場で寄せられた働きやすい職場づくりにつながる要望は、特に重視し、制度や運用の見直しにつなげています。

例えば、長期療養が必要となった社員からの意見を踏まえ、未消化の有給休暇を勤務年数に応じて別枠で最大120日まで積み立て可能とし、傷病時や家族の通院などに利用できる「特別傷病休暇制度」を導入しました。また、子どもの登下校や習い事の送迎に対応したいという声を踏まえ、自身の都合に合わせて1日単位で最大1時間半まで勤務時間をスライドさせる制度も整えています。

ICTを活用して従業員の満足度や要望を定期的に調査、新たな制度につなげる

さらに、約6年前からは、従業員の仕事に対する思いや情熱の変化を把握するため、ICTを活用したプラットフォームを導入し、毎月1回、会社への要望を調査・分析しています。

こうした取組を通じて寄せられた声を基に、小学校卒業までの児童の養育や自身の療養、介護などの事情により、連続して3年間利用できる「時短勤務」制度や、障がいや疾病などの事情に応じて、終期を定めずに勤務時間を最大2時間短縮できる「短時間正社員制度」などを実現しました。



製造現場でも女性が多く活躍

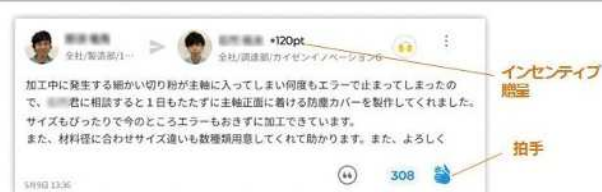
勤労意欲や満足度の変化を分析し、業務改善に活用

こうして得られたデータは、匿名処理した上で、部署ごとに集計し、所属長にも共有することで、職場単位での環境改善を進めており、勤労意欲や満足度の低下が見られる場合には、その要因を分析し対策を講じています。

例えば、残業が続いていたある部署では当日出荷時間の締切時間を前倒しすることで、残業の削減を実現するなど、具体的な業務改善にもつなげました。

感謝の気持ちを「見える化」する風土づくり

Web上で社員同士が少量のインセンティブを添えて『感謝』と『称賛』のメッセージを送りあう
“ピアボーナス”サービスを2022年に導入



感謝の気持ちを「見える化」する社内SNS

また、全社的に社内SNSを活用し、業務で助けてもらった際に「ありがとう」を伝え合い、ギフトカードに交換できるポイントを送り合ったり、周りの従業員が拍手を送るなど、感謝の気持ちを「見える化」する風土づくりが進められています。

「退職再入社制度」による退職後の再挑戦を後押し

加えて、「退職再入社制度」も導入しており、退職後3年以内であれば、退職時の役職を維持したままの復職も認めています。この制度を活用し、スキルアップのために退職して海外で研鑽を積んだ社員が同社に戻り、知識や経験を生かして活躍する事例も生まれています。

従業員満足度の向上とともに人材確保にも成果、売上は過去最高益

こうした取組を通じて、従業員満足度は着実に向上しており、近年では、社員からの口コミや紹介によって、求人募集前に採用が決まるケースも増えており、人材確保の面でも成果が表れています。社員に気持ちよく「働いてもらう」ための継続的な改善を重ねることで、近年、売上を伸ばして、2025年3月期決算は最高益を記録しました。

【従業員の声】

毎年職場が働きやすい環境になっていると感じます。時短勤務のおかげで、帰ってから子どもの学校のサポートも行うことができ、大変助かっています。

【(株) イマオコーポレーション】 (<https://www.imao.co.jp/>)

所在地：関市千疋2002

従業員：281名（うち正社員227名、パート54名）

設立：昭和36年

（令和8年5月末時点）

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

- ・ 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

木曾川が流れる八百津町で、今年創業150年を迎える内堀醸造(株)は、全国の百貨店やスーパーで商品が扱われている酢の専門メーカーです。

創業以来、「従業員を家族のように大切にしたい」という思いが代々の経営者に引き継がれており、長く地域に根差した経営を続けてきました。



八百津町内で創業150年を迎える
内堀醸造(株)

「若者」が安心して働き続けられる職場環境の整備

近年、特に力を入れているのが、「若者」が安心して働き続けられる職場環境の整備です。「若者」が働きやすい環境づくりにあたって、同社は大きく三つの特徴的な取組を行っています。

①スキルマップの活用による休みやすい環境の実現と計画的な人材育成

一つ目が「スキルマップの活用による休みやすい環境の実現と計画的な人材育成」です。業務に必要なスキルを洗い出し、各従業員の技能や業務の習熟度を一覧にしたスキルマップを全部署で作成・共有し、業務内容と従業員の技能等を「見える化」しました。

醸造など一部の専門的な工程を除き、一人が複数の業務を担える「多能工化」を進めることで、子育てなどにより急に休まざるを得ない場合でも、他の従業員がフォローできる体制を構築しています。

業務の属人化を防ぐことで、誰もが休みを取りやすい環境が整うとともに、スキルマップの作成は、新たなスキルを身に付ける意欲を高める役割も果たしており、若手のうちから多様な業務経験を積む計画的な人材育成にもつながっています。

②柔軟な勤務時間

二つ目が「柔軟な勤務時間」です。同社では、子育てをしながらでも働き続けられるように、育休復帰後の正社員の短時間勤務も認めており、9時から16時の6時間をコアタイムとした上で、本人の希望に応じて6時から8時間の間で勤務時間を柔軟に設定できる仕組みを整えています。

短時間勤務は法定を上回り、小学2年生までの子を持つ従業員を対象としつつ、小学3年生以降についても、個々の事情に応じて柔軟に対応しています。また、こうした配慮は若者だけでなく、高齢従業員にも広げており、本人の希望に応じて勤務時間や曜日を調整できるなど、幅広い年代が活躍できる職場づくりを進めています。

③社内コミュニケーションの促進

そして、三つ目が「社内コミュニケーションの促進」です。従業員が増加する中であっても、家族のような信頼関係を大切にしたいという思いから、部署を越えたコミュニケーション機会の創出に積極的に取り組んでいます。



「サラダの日」には、
食堂に従業員が集まり交流

平成30年には、事務棟の建て替えに合わせて食堂をリニューアルし、「従業員が皆で顔を合わせ、話しながら、ゆっくり食事ができる場所」を整備しました。

また、月1回実施される「サラダの日」には、従業員が食堂に集まり、自社の食酢とオイル、生野菜を使ってオリジナルサラダを作り、試食し合います。和やかな雰囲気の中で交流が深まるとともに、自社製品への理解を深める機会にもなっています。

親しみやすい社内の雰囲気人材確保、定着につながる

こうした取組により、近隣に住む家族で親子二代にわたって同社で働く例があるほか、親しみやすい社内の雰囲気に魅力を感じ、県外から就職する若者も近年増加しています。

また、子育てと仕事を両立しやすい環境が整っていることから、育休取得率は男女ともにほぼ100%となっており、新卒3年以内の離職率は全国平均の3割強を大きく下回る9%、全社員の離職率も4.8%と低い水準を維持しています。

「家族経営から始まった会社ですが、規模が大きくなっても、家族のように従業員と分かり合える会社であり続けたい」と語る内堀取締役管理部長。

従業員を大切にす姿勢が、150年続く企業の基盤となり、今も多くの若者を惹きつけています。



地域行事にも積極的に参加

【従業員の声】

会社の雰囲気がよく、楽しく仕事ができています。他部署との距離がとても近いので、わからないことは直属の上司だけでなく、いろいろな方に話を聞いて疑問や課題を解決しています。

【内堀醸造（株）】 (<https://www.uchibori.com/>)

所在地：加茂郡八百津町伊岐津志437-1

従業員：160名（うち正社員136名、パート24名）

創業：明治9年

（令和8年5月末時点）

(株)共栄製作所(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

- ・ 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

高山市で産業用省力化機械などを設計製作する(株)共栄製作所では、営業担当者が企業のニーズを丁寧にヒアリングし、企画設計から部品加工、組み立て、電気プログラムやソフトウェアの構築までを一貫して自社で担っています。企業からの要望に細やかに対応した機械をオーダーメイドで設計製作できることが強みです。



高山市内で産業用省力機械などを設計製作する
(株)共栄製作所

一品一様のものでづくりを少人数体制で続けるため、働きやすい環境が不可欠

こうした一品一様のものでづくりを支えているのが、現場で働く従業員一人ひとりの技術と経験です。「うちは、野球チームのような組織です。従業員一人ひとりが重要な役割を持っていて誰が欠けても困る会社です。少人数なので人への依存度が高い。だからこそ、従業員が働きやすい環境を整えることは、欠かせません」と語る折敷地淳^{おしきじ あつし}社長。

少人数体制で事業を続ける中、同社では、「働く人」について大きく二つの悩みを抱えていました。

①介護をしながらでも働き続けられる環境整備

一つ目は「従業員の家族の介護」です。8割を超える従業員が高齢の家族と同居しており、介護をしながらでも働き続けられる環境整備が不可欠でした。そこで、10年ほど前から、介護を理由とした中抜けや早退などについて、その都度柔軟に認めています。こうした対応により、介護を理由に離職することなく、仕事を続けられる体制が整いました。

②若手従業員確保のため、技術職を希望する未経験の女性を採用

二つ目は「若手従業員の確保」です。従業員の高齢化が進む中、持続可能な企業とするため、インターネットを活用した求人募集を出しましたが、数年間、全く反応がありませんでした。

そんな中、6年ほど前に同社に問い合わせがあったのが「技術職を希望する未経験の女性」でした。これまで、同社で働く女性は経理・総務などの事務職のみで、女性専用トイレや更衣室・作業着も整備されておらず、同業他社でも女性技術職の採用経験がないなど、まさに「ナイナイづくし」の状況だったといえます。

しかし、技術職の人材不足が続く中で、「これまでと同じやり方では人は確保できない」との危機感から、「とにかく話を聞いて、何ができるか一緒に考えました」と語る社長。

事情に合わせて柔軟な働き方を認め、重要な戦力に成長



電気プログラムの設計を担う女性従業員

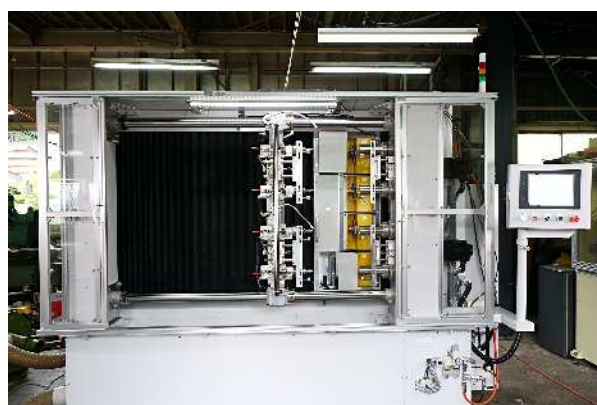
この女性従業員は当時、妊娠出産時期と重なったこともあり、最初は時短勤務や出張免除、在宅勤務などを組み合わせたほか、体調なども考慮して、重いものを持たなくても座ってできる、また在宅でもできる電気プログラムの構築を任せたとす。

当初は未経験・短時間勤務からのスタートでしたが、今では、重要な戦力

として、柔軟な働き方をしつつフルタイムで活躍しており、昨年には同社最年少にして初の女性役員に登用されました。

従業員の採用で開発体制に余力が生まれ、残業時間を削減しつつ売上増加

長年従業員の確保に苦心した同社でしたが、女性技術職という新しい風によって、社内の雰囲気明るくなったほか、これまで一部の担当者に集中していた業務を分担できるようになり、新商品の開発体制に余力が生まれ、売上は取組前と比べて約2割増加しました。一方で、残業時間は約2割削減されています。



木製品の形状をスキャンし、削り出し復元する世界初のコッピングマシンを開発

若者からも選ばれる会社を目指して

また、女性技術職の活躍がマスコミなどで取り上げられる機会も増え、最近では新たに20代の従業員の採用につながりました。「「キャリアや性別に関係なくやる気があれば役員になれる会社」だからこそ、若者からも選ばれる会社になっていきたい」と語る社長。実際に未経験から技術職として育成し、役員に登用した経験が、その言葉を裏付けています。

【従業員の声】

入社当初は専門知識も少なく不安もありましたが、先輩方が丁寧に指導していただき、少しずつできる仕事が増えていきました。年齢や性別に関係なく挑戦できる環境があり、努力をしっかり評価してもらえるため、自分自身の成長を実感しています。経験よりも意欲を大切にしてくれる会社だと感じており、日々やりがいをもって仕事に取り組んでいます。

【(株) 共栄製作所】 (<https://www.kyouei-seisakusyo.com/>)

所在地：高山市松之木町1688-82
従業員：11名（うち正社員11名）
設立：昭和44年

(令和8年5月末時点)

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

- ・ 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



大野町に本社を置く三気建設(株)

大野町に本社を置く三気建設(株)は、山の守り手として、山の斜面など「のり面」を保護する工事を得意とする建設会社です。

近年は、従業員の働きやすさに目を向けた取組を進め、2年前からは、建設作業員向けスキンケアブランドを立ち上げ、ハンドクリームを販売するなど新たな事業にも挑戦しています。

職人の負担軽減のため、出産・育児を機に退職したかつての従業員を頼る

誰もが働きやすい環境づくりに取り組むきっかけとなったのは、2年前、社長の娘である杉山阿有美すぎやま あゆみさんのUターン就職でした。

入職した当時は、現場作業から戻ってきた職人が、残業して各種書類を作成することが当たり前の状況でした。このため、工事管理の一部を杉山さんが担うことになりましたが、「人事や広報、経理、新規事業の立ち上げもあり、工事部の管理までを自分一人で担っているのは、仕事が回りませんでした」と振り返ります。

そこで、頼ったのが、かつて同社で活躍していた女性でした。大学で農学を学び、のり面保護の仕事にやりがいを感じて施工管理技士の資格を取得し、活躍していたものの、結婚を機に退職。しばらく現場を離れていましたが、数年が経過し、ちょうど子どもの手が離れる時期を迎えていました。

リモートワークの環境整備と業務の切り出しにより、残業を大幅に削減

そこで同社では、リモートワークの環境整備に加え、業務データのクラウド管理や、電波の弱いエリアでも通信ができる低軌道衛星インターネットサービスなどICTツールの導入・活用を進めました。これにより、工事管理に関するルーティン業務など、短時間で対応可能な業務を切り出し、週1日3時間のみの超短時間勤務として任せることにしました。

この結果、現場・事務の従業員がそれぞれの本来業務に集中することができるようになり、全従業員が18時には退社できる体制が整いました。また、低軌道衛星インターネットサービスの導入によって、山奥の作業現場でも確実に連絡が取れるようになったため、従業員の家族の安心感にもつながったそうです。

「従業員を大切に思う気持ち」を形にした新規事業展開

こうした社内体制の見直しを進める中で生まれたのが、新規事業であるスキンケアブランドです。



スキンケア商品は職人からも好評

杉山さんは、「社内の職人と話をする中で、肌荒れに関する悩みが思いのほか多いことに気づきました」と話します。特に若い従業員からの声をきっかけに、「従業員を大切に思っていることを形にしたい」という思いから、土木の職人が使いやすいハンドクリームやシート状の化粧水など、現場で働く人のためのスキンケア商品の開発に着手しました。

シニア世代が前職経験を生かして活躍、新規販路開拓につながる

さらに、同社では、定年退職後のシニア世代が本人の希望により週1日勤務の営業職として活躍しています。

「元々、建設業とは関係ない職種で働いていた方でしたが、前職での経験を生かして積極的に会社訪問などの営業活動を行ってくれました。おかげで、建設業同士の横のつながりが生まれただけでなく、スキンケア製品の販路拡大につながっています」と話す杉山さん。



シニア世代も柔軟な働き方で活躍

会社の認知度向上により、新たな職人の採用に成功

こうした多様な人材の活用と働きやすい環境づくりを進めた結果、同社の知名度は向上し、昨年1年間で新たに3人の職人を雇用することができました。

「以前は求人を出しても反応がありませんでしたが、今ではSNSなどを見た方からの求人の問合せを受けるようになりました。新規事業も含めて会社の取組が知られることで、従業員の誇りにもつながりました。今後も地域の安全安心を担い、現場で頑張っている職人を支えるため、働きやすい環境づくりを進めていきたいと考えています。」

【従業員の声】

- ・週1日、数時間の勤務で、自分のキャリアを生かせることがうれしいです。
- ・作業場所の中には電波の弱い場所も多いですが、ネット環境を整備してくれたおかげで、家庭の緊急時にも連絡が取れるようになり、家族も安心して、仕事を応援してくれます。

【三気建設（株）】 (<https://userweb.alles.or.jp/sanki04091420/>)

所在地：揖斐郡大野町大字大い斐264

従業員：16名（うち正社員13名、パート3名）

設立：昭和52年

（令和8年5月末時点）

(株)田口鉄工所(製造業(機械)・大垣市)

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

- ・ 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

大垣市で産業用ロボットのアームをはじめとする精密機械を製造する(株)田口鉄工所では、20代から70代まで幅広い年齢層の従業員が働いています。

同社では、年齢やライフステージに関わらず、一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう、個々の事情に応じた柔軟な働き方を認めています。例えば、子どもの保育園への送迎に合わせて始業時間を調整する男性社員や、体力面の負担を考慮し、週2日・1日4時間の勤務とする高齢の従業員など、多様な働き方が実践されています。



大垣市に本社を置く(株)田口鉄工所

若い人からも選ばれる会社を目指し、働き方の選択肢を広げる

「20年近く前、父の跡を継ぐために入社した当時は、現場の中心であった職人の高齢化が進み、離職が相次いでいました。会社を存続させるためには、若い人からも選ばれる会社になる必要があると強く感じました」と語る田口薫^{たぐち かおる}代表取締役。従来のままの働き方では、人材の確保・定着が難しいと考え、取り組んだのが、働き方の選択肢を広げることでした。

柔軟な働き方で高齢従業員や子育て中の従業員も活躍

その取組の一つが、「パートナー社員制度」の導入です。これまで同社では、フルタイムで働く熟練職人を中心とした職場でしたが、フルタイム勤務が難しくなった高齢従業員を中心に「パートナー社員」と位置づけ、それぞれの事情に応じて勤務日数や時間を調整できる仕組みを整えました。また、高齢従業員

だけでなく、フルタイム勤務を続ける従業員についても、時差出勤や時短勤務などの柔軟な働き方を取り入れています。

「同じ子育て中でも、親の支援の有無や子どもの年齢などによって状況は大きく異なります。最近では、男女を問わず、親の介護を理由に働き方の見直しが必要になるケースも増えています。一律の制度を設けるのではなく、その都度話をしながら、会社として何ができるのか一緒に考えています」と田口代表は話します。

子育て中の社員が子連れ出勤する様子



若手中心のプロジェクトチームが展示会に出展、実践的スキルアップの機会に

もう一つ、同社が力を入れているのが、若手従業員がやりがいを持って働ける職場づくりです。



若手従業員主体で企画した展示
(ハロウィン)

事務職を除く全ての従業員が現場作業に携わる中で、若手従業員を中心に産業用ロボットに関するプロジェクトチームを立ち上げ、大都市圏で開催される展示会への定期的な出展を行っています。

展示会では、展示内容の企画立案からブース設営、商談対応までを従業員自身が担当します。普段のチームの枠を越えた協働の機会となり、社内コミュニケーションの活性化にもつながっています。また、出展にあたっては、若手従業員が役員に対して企画内容をプレゼンテーションしたり、調整や折衝を行う場面もあり、実践的なスキルアップの機会となっています。

従業員の日々の業務の向き合い方にも変化、安定的な人材確保にも効果

このような経験を通じて、従業員自身が目標を設定し、その達成に向けて何が必要かを考えることができ、主体的に仕事へ向き合う姿勢が育まれています。

「従業員が自分の言葉で自分の会社について語れるようになり、日々の業務への向き合い方にも良い変化が見られるようになりました」と代表は語ります。

こうした取組の積み重ねにより、近年は20代を中心とした若手従業員の採用が進み、毎年安定的に人材を確保できるようになっています。

【従業員の声】

ここ数年で、子育て中の方や65歳以上の方、週4勤務の方など、さまざまな働き方の従業員が増えたことで、お互いにフォローし合う雰囲気により強くなってきたと感じています。実際に私自身も産後に職場へ戻った際、周囲の皆さんがとても温かく迎えてくださり、安心して仕事に復帰することができました。その経験が励みとなり、これからも頑張りたいと思える職場だと実感しています。

【(株) 田口鉄工所】 (<http://taguchi-mw.com/>)

所在地：大塚市中曾根町319の1

従業員：43名（うち正社員32名、パートナー社員7名、技能実習生3名、特定技能1名）

設立：昭和63年

（令和8年5月末時点）

(株)タナック(製造業(シリコン素材加工販売)・岐阜市)

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

- ・ 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

岐阜市に本社を置く(株)タナックは、シリコンをはじめとする多様な素材に関する豊富な知識と高度な配合・加工技術を強みとし、医療、美容・ヘルスケア、ロボット、航空宇宙など、多岐にわたる製品やサービスを提供しています。



医療、美容・ヘルスケアはじめ多岐にわたる製品・サービスを提供する(株)タナック

企業の持続的な成長のため、仕事と子育てを両立できる環境を整備



男女ともに育休取得率は100%

同社では、企業が持続的に成長していくためには、社員が安心して働き続けられる環境づくりが不可欠であるとの考えから、働きやすきの向上に向けた取組を進めてきました。

月3回のノー残業デーの設定に加え、男性の育休取得も積極的に促しており、相談窓口の設置や、円滑な職場復帰を支援するための定期的な面談の実施などにより、育休取得率は男女ともに100%で、性別を問わず、仕事と子育てを両立できる環境が整えられています。

新たな市場に参入するため、女性営業職を初めて採用

こうした働きやすきの取組と併せて、同社が大切にしているのが、スタートアップ企業として培ってきたフロンティアスピリットです。「超柔軟ゲル素材のトップニッチメーカー」を掲げる同社では、これまでシリコン素材を用いた医療機器を中心に多数の特許を取得してきましたが、約10年前、自社製品の

開発力強化の一環として、美容・ヘルスケア分野に参入しました。新たな市場で製品の魅力を効果的に伝え、浸透を図るためには、従来とは異なる視点が必要であると認識した同社は、女性営業職を初めて採用し、女性目線を生かした商品開発に着手しました。

フルタイムでない働き方を望む子育て中の社外人材が即戦力に

また、約5年前からは、商品開発を一層加速させ、これまでにない販売体制を構築するための新たな挑戦として、社外人材の活用を本格化させました。

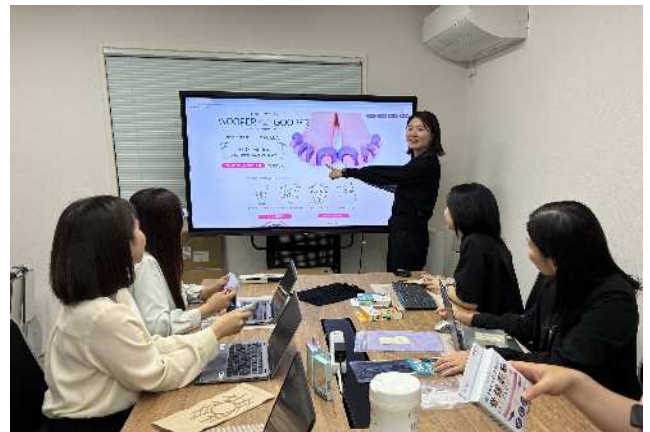
具体的には、高い専門性や様々なキャリアを持ちながら、子育てなどによりフルタイムでない働き方を求める女性10名を社外人材として登用し、社内の女性社員4人とともに、商品企画・開発に取り組んでいます。

当初は、ノウハウが無く外部サービスを利用して人材を集めましたが、現在では、参画している人材からの口コミなどで同社の働きやすさやキャリアを活かした新たな人材が集まるようになり、取組の輪は着実に広がっています。

社外人材と共同企画・開発による、ヒット商品の創出

社外人材は全員テレワークで業務を行っており、WEBコンサルティングやデザイン会社での経験を生かし、製品企画からデザインの提案、市場調査、販売サポート、PR手法の提案など、それぞれが専門分野を担っています。

定期的なオンラインミーティングを通じて情報共有や意見交換を行いながら商品開発を進めており、こうした体制の下で開発・販売された「膝サポーター」はマスコミで取り上げられるなどの話題を集め、販売数が年間20万枚を超えるヒット商品となりました。この結果、売上はこの5年間で約6倍に伸びています。



女性社員と社外人材による
オンラインミーティング

多様な人材の力を取り込みながら、新たな価値創出に挑戦

社外人材の活用にあたっては、業務の切り出しやスケジュール調整、コミュニケーションの柔軟性など、事業が軌道に乗るまでには試行錯誤もあったといいます。それでも、「何か新しいことに挑戦する時にはうまくいかないことはつきものです。それを苦勞ではなく、プロセスと捉え、次へのアレンジと考えれば、失敗ではありません」と語る^{たなはし かずなり}棚橋一成代表取締役会長。

「限られた時間の中で、高い専門性を発揮し、事業の成長に大きく貢献してくれている社外人材は、会社にとっても非常に重要な存在です。」

同社では今後も、多様な人材の力を取り込みながら、新たな価値創出に挑戦していく考えです。

【従業員の声】

- ・ 3人の子どもを育てているので、子どもの急な発熱や学校行事などでお休みをいただくことも多いのですが、とても休みやすい環境です。
- ・ 子育てをしながら仕事を続けることに負担を感じる場面もありますが、社内の理解もあり、安心して働き続けることができます。
- ・ 育児や介護と仕事を両立できる制度も整っているなので、その時々ライフスタイルに合わせた働き方ができています。

【(株) タナック】 (<https://www.k-tanac.co.jp/>)

所在地：岐阜市元町4丁目24番地

従業員：46名（うち正社員32名、パート14名）

設 立：平成8年

（令和8年5月末時点）

中央工機(株)(製造業(金属加工)・関市)

「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

- ・ 従業員の事情に合わせた柔軟な勤務時間や形態の導入により、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

関市でガス機器部品や自動車部品などの金属製品製造を行う中央工機(株)は、高精度な金属プレス加工技術を持ち、少量多品種生産を強みにしています。

「従業員が中心の経営マネジメント」を同社が始めたのは、平成26年。

かのう みのる

きっかけは、加納稔社長の就任でした。経営の立て直しを進める上で「当社の強みは「従業員」という思いが以前からあり、従業員を最優先にしない企業は存続できないと思いました」と加納社長は就任当時を振り返ります。そこで、従業員中心の経営を進めるため、社長は3つのことに取り組みました。



従業員が中心の経営マネジメントを掲げる中央工機(株)

①柔軟な勤務時間

まず1つ目が「柔軟な勤務時間」です。定年延長された高齢者の方が、本人の希望に合わせて週3日から柔軟に勤務しているほか、持病が原因で運転免許が取れない障がい者の方に対しては、混雑時を避けたバス通勤ができるよう時短勤務を認めるなど、個人の事情に応じた柔軟な勤務時間を認めています。

②従業員に合わせた会社の仕組みづくり

2つ目が「従業員に合わせた会社の仕組みづくり」です。同社には、15年間生産管理を担当した後、結婚・出産により遠距離通勤が困難になり、やむを得ず退職した女性従業員がいました。その後、同社は事業を拡大する中、生産管理を担う従業員のマンパワー不足が課題となっていました。そこで頼りにしたのが、かつて同社の生産管理を担当し、業務に精通していた従業員でした。

そこで、この従業員に、どんな働き方なら仕事が継続できるのかを聞き取り、育児に配慮した10時から15時までの短時間勤務制度を設けたほか、遠方に住んでいても自宅から職場と同じように業務を行えるよう、新たなシステム構築や、リモートワーク環境の整備を行いました。

現在は、フルタイムでの勤務を再開しつつ、月に1回の出勤日を除き、主にリモートワークで生産管理に関する業務を担当しています。

「会社の仕組みに従業員を当てはめて働いてもらうのが普通だと思いますが、当社の場合は「従業員に合わせて会社の仕組みを変えてしまう」のです」と社長は語ります。

③柔軟な勤務制度を利用しやすい雰囲気づくり



多能工化により
サポートし合える体制が整う

3つ目は、柔軟な勤務制度を利用しやすい「雰囲気づくり」です。

「制度があっても使えなければ意味が無い」という方針の下、従業員が休みやすい雰囲気を作るため、「社内インターンシップ」と呼ぶ「多能工化」を進め、従業員の不在時にはチームを越えてサポートし合える体制を整えました。

また、意見を出しやすいフラットな組織を目指して、従業員の肩書を廃止し、お互いを「さん」付けで呼び合うなど、フラットな雰囲気を醸成するだけでなく、指示命令系統がなくても自ら考えて動ける組織を目指しています。

さらに、「舟の活動」と呼ぶ、3人以上の従業員が仲間になって、会社の仕組みの改善策を企画提案し、会社が承認すれば、その実現に向けて支援が受けられる活動にも積極的に取り組むことで、部署を越えたコミュニケーションの活発化にもつなげています。

従業員が生き生きと働き、受注の増加や持続的賃上げにも寄与

こうした取組により、毎年安定的に新卒者の採用が可能となっているほか、新卒就職者の3年以内離職率は11.7%と低く（全国平均：約3割）、高齢者や障がい者も含めて、従業員の定着につながっています。また、柔軟で働きやすい環境により、多くの女性も活躍しており、従業員の男女比も半々となっています。

加えて、多くの従業員が生き生きと働く環境が顧客からも評価され、結果として受注の増加につながり、持続的な賃上げが実現できています。

「中央工機は「私が働いている会社」ではなく、「私の会社」だと胸を張って従業員が言えるようになること。」従業員中心の経営を目指す社長の目標です。

意見を出しやすい
フラットな組織を目指す社長



【従業員の声】

- ・ 父親を介護しています。介護休暇制度はもちろんです、会社、同僚の理解もあり、急な休みも気兼ねなく取れています。会社が「子育て、あるいは介護、高齢者の社会参画」を応援する雰囲気があり安心して働けます。

【中央工機（株）】 (<http://chuoukoki.co.jp/>)

所在地：関市円保通2丁目1番1号

従業員：109名（うち正社員81名、パート24名、技能実習生4名）

設立：昭和41年

（令和8年5月末時点）

(株)デジタ(製造業(印刷通販)・恵那市)

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

- ・ 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

恵那市内で印刷通販事業を中心に、保育事業やスマートフォンアプリの企画・開発など、多角的に事業を展開する(株)デジタ。

同社では、社員が心身ともに健康な状態で仕事に向き合えるよう、1日の生活を「睡眠」「仕事」「趣味や家族と過ごす時間」の3つに分け、1日24時間を8時間ずつに三分割するという考え方を、創業当初から大切にしてきました。



恵那市内で印刷通販はじめ多角的に事業展開する(株)デジタ

理由を限定せず、多様な働き方を可能にする制度を整備



柔軟な勤務時間で働く社員

同社は、女性が4分の3を占め、平均年齢34歳という若い社員で構成されています。従来のフルタイム勤務に加え、残業を行わない「準社員」や、通常1日8時間の勤務時間を5～7時間の中から選択できる「時短社員」、さらに時差出勤など、多様な働き方を可能とする正社員制度を整備しました。

これらの制度は、社員一人ひとりが自分らしい生活を送りながら働くことを応援することを目的としており、子育てや介護といった特定の理由に限定せず、全従業員を対象としています。

限られた時間内で成果を出すため、業務を効率化

また、同社では、限られた時間内で成果を発揮できる環境づくりが不可欠であると考え、業務の効率化にも積極的に取り組んでいます。

バーコードによる生産管理によって業務の進捗状況を可視化する仕組みを導入したほか、生産設備や工程整備の自動化を進めています。

加えて、あらかじめ余裕を持った人員配置となるよう計画的な採用を行うことで、休みを取りやすい体制を整え、社員のモチベーション向上にもつなげています。

立候補制によるリーダーの登用

さらに、現在ではリーダー職に正社員・パート社員を問わず登用する仕組みを採用しており、一部の事業部では立候補制をとっています。その結果、多様な立場の社員が責任ある役割を担っており、現在では役職者の7割弱を女性が占めています。

パート社員も
リーダーに抜擢し活躍



「男性育休取得の手引き」を作成し、制度利用を後押し

同社では、男性社員の育児休業取得についても積極的に推進しています。具体的には、社内の休業制度や給与、社会保険料、評価への影響などを分かりやすくまとめた「男性育休の手引き」を作成し、自宅に持ち帰って家族とじっくり話し合えるようにしています。

手引きの中では、「育児休業」と「復帰後の時短勤務」を組み合わせた働き方のモデルケースも示し、性別を問わず、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を後押ししています。

どのような環境であれば楽しく、無理なく働き続けられるか

「人生の中で職場で過ごす時間の長さを考えたとき、社員にとってどのような環境であれば楽しく、無理なく働き続けられるのかを常に考え、改善を重ねてきました」と語る藤下卓己専務取締役。

定時後は趣味や運動を楽しむ社員がいるほか、副業についても柔軟に認めており、社員の約1割が副業を行っています。

働きやすさに惹かれ、専門性を持つ人材の確保に成功

近年は、同社の働きやすさに惹かれて同社での勤務を希望し、県外の学校に進学後地元へUターンしたり、システムエンジニアがIターンで移住してくるなど、専門性を持つ人材も確保できています。

顧客の満足度向上、売上増加につながる

こうした人材の活躍により、ECサイトのシステムなどを自社で自在に構築することが可能となり、顧客の満足度の向上につながっています。現在では営業活動を行わなくても、全国から毎日800件以上の受注があり、売上は每期増加を続けています。

【従業員の声】

- ・家庭環境が近い人もいて、誰かが急に休むことになっても業務をフォローできることで、お互いに助け合う雰囲気があると思います。
- ・男性育休を取得してみて、育児の大変さだけでなく、子どもが小さい特別な時期を夫婦で共有できたことが良かったです。

【(株) デジタ】 (<https://www.digita.co.jp/>)

所在地：恵那市大井町2695-727

従業員：223名（うち正社員168名、パート・アルバイト55名）

設立：昭和62年

（令和8年5月末時点）

(株)フジイ(製造業(制御盤製作、ケーブル加工)・美濃加茂市)

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

- ・ 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

美濃加茂市内で制御盤製作とケーブル加工事業を手掛けている(株)フジイ。

子育てをしながら会社を立ち上げた^{かなもり}金森^{かおる}社長の経験を原点に、創業当初から「社員が家庭と仕事を両立しながら働き続けられる会社づくり」を大切にしてきました。平成9年の創業以来、制度ありきではなく、一緒に働く社員一人ひとりの声に耳を傾ける姿勢を貫いています。



美濃加茂市内で制御盤製作などを手掛ける(株)フジイ

当初は女性社長と数人のパート従業員による小規模な会社でしたが、約15年前、息子の^{ふじい たつのり}藤井辰徳専務取締役が入社したことをきっかけに、事業拡大を進めてきました。

事業拡大の過程で、雇用の安定と働き方の柔軟性の両立を重視



同社の従業員の7割は女性

その過程で同社が重視したのが、雇用の安定と働き方の柔軟性の両立です。

現在は、社員のうち希望者全員を正社員として雇用したうえで、個々の事情に応じて、勤務形態を選択できる仕組みを整えており、フルタイム社員だけではなく、勤務時間が1時間短い「短時間社員」や祝日出勤日が全て休日となり、平日出勤日にも休暇を取得しやすい「準社員」を制度化しました。更に終業時刻の調整など、日々の働き方についても現場の実情に合わせて柔軟に対応しています。

こうした取組の結果、現在では社員・役員を含めて全体の約7割を女性が占め、それぞれの立場で活躍しています。

柔軟な働き方を支えるデジタル化や多能工化



タブレットで生産管理データを
入力する従業員

また、柔軟な働き方を支えるため、同社では、生産性向上にも取り組んでおり、業務のデジタル化や多能工化を進め、特定の人に業務が集中しない体制づくりを進めています。

例えば、業務のペーパーレス化やAI化を進めるほか、生産管理データをクラウド上で一元管理することにより、他グループとのリアルタイムの連携や、業務の進捗状況を「見える化」し、迅速で確実な情報共有と効率化できる体制を築いています。

美化活動を通じて、社員間のコミュニケーションを深める

さらに、社員間のコミュニケーションを深めるため、毎週金曜日の朝に社員全員が集まり、普段一緒に働くメンバーとは異なるチームで、社内や地域の美化に取り組んでいます。

協力して働ける関係が売上や人材確保にも効果

「普段接点の少ない人と自然と会話が生まれ、気軽に話せる関係が構築されてきたことで、何かあったときにはみんなで乗り切ろうと協力して働くことができるので、休みやすい環境や生産性向上にも少なからず良い影響を与えています」と専務。

こうした取組の積み重ねにより、売上は10年前の4倍に増加し、安定的に新卒者が採用できるようになりました。

最近では地元のスポーツクラブチームに所属するアスリートを採用し、日中は同社で働き、夕方以降は競技に打ち込む生活を支えています。こうした多様な人材の活躍が同社の成長の一翼を担っています。

【従業員の声】

- ・最初は内職からのスタートでした。その後、子供の成長に合わせてパート勤務へ、そして社員となり、今はリーダーとして頑張っています。はじめは、右も左も分からないことばかりでしたが、徐々に仕事を任せてもらえるようになりました。何度も失敗し、その度に助けてもらい、学びながら成長できています。

【(株)フジイ】 (<https://fujii-e.co.jp/>)

所在地：美濃加茂市本郷町1-9-23

従業員：46名（うち正社員30名、パート16名）

設 立：平成24年

（令和8年5月末時点）