

中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会

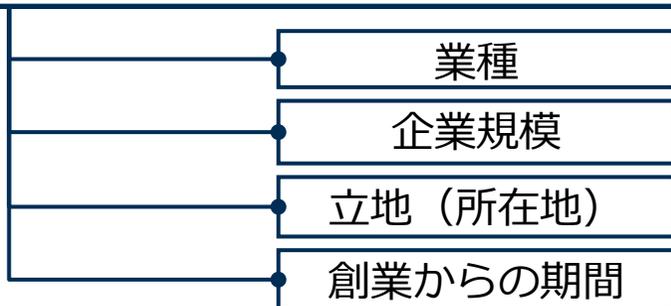
中小企業・小規模事業者の 人手不足対応事例集

本事例集の活用にあたって

本事例集では、下記の3つの観点で目次を記載しております。

- ①外形情報別（業種、規模等）、②経営課題別、③事業戦略別（人手不足感×改善・改革志向の2軸で整理）
自社と類似した企業、課題や戦略を有する企業の事例を参照することができます。

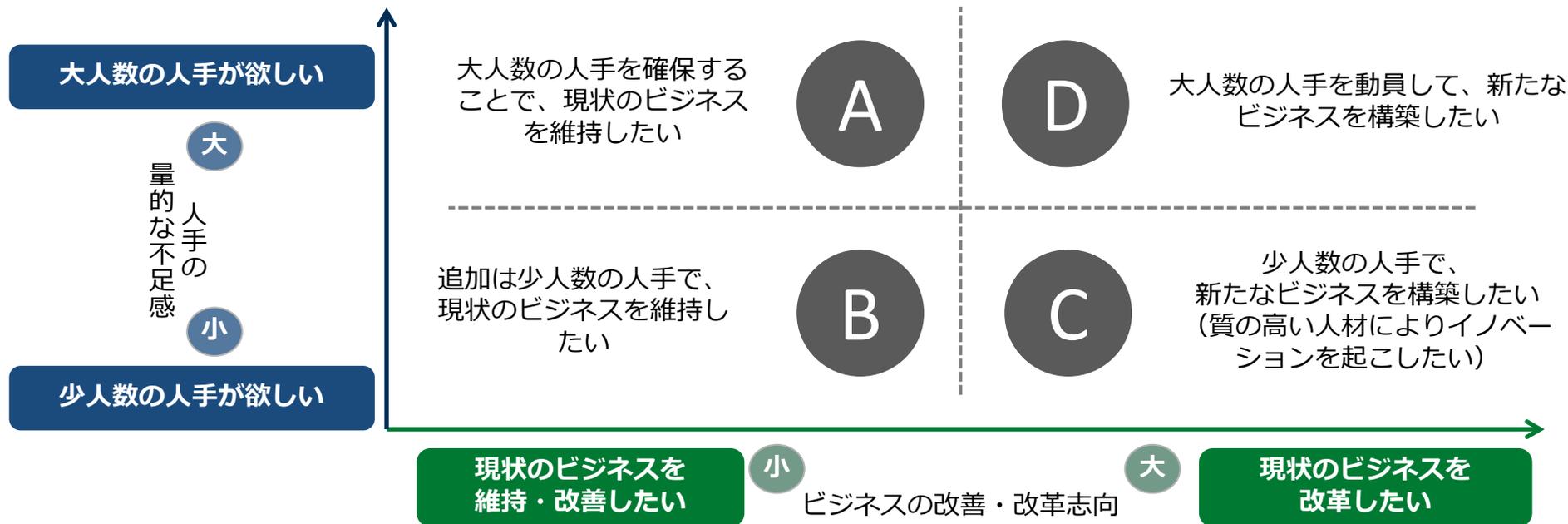
目次1 企業の外形情報別に整理した目次



目次2 企業の経営課題別に整理した目次

経営課題

目次3 人手不足感×改善・改革志向の2軸で整理した目次



目次 1 : 外形情報での整理

下記4つの観点別に、自社が該当する項目をご確認ください

さまざまな角度から自社と類似した企業を把握し、それぞれの取り組み事例をご参照ください

業種は何ですか？

企業規模（従業員基準）
はどれくらいですか？

立地は
どちらですか？

創業からどのくらい
経っていますか？

①業種	②企業規模	③地域	④創業からの期間
製造業（機械／食品／その他）	5～20人未満	北海道	5年未満
建設業	20～50人未満	東北地方	5～20年未満
卸売業	50～100人未満	関東地方	20年～50年未満
宿泊業・飲食サービス業	100～300人未満	中部地方	50年以上
医療・福祉サービス業	300人以上	近畿地方	
教育支援業		中国地方	
人材サービス業		四国地方	
専門サービス業		九州地方	
情報通信業		沖縄	
運輸業			
その他			

業種別目次へ

企業規模別目次へ

地域別目次へ

創業期間別目次へ

◆業種別◆ 目次

製造業（機械）	
企業名	ページ
旭電気株式会社	14
ウインナック株式会社	19
宇都宮工業株式会社	21
エイバックス株式会社	22
エヌ・エス・エス株式会社	24
株式会社柿沼製作所	30
株式会社協和精工	33
共和電機工業株式会社	34
株式会社光真製作所	38
株式会社向陽エンジニアリング	40
株式会社佐野テック	48
株式会社三功工業所	49
シグマ株式会社	55
シンセメック株式会社	58
株式会社積進	59
大起産業株式会社	62
太洋工業株式会社	64
タカハ機工株式会社	65
株式会社筑水キャニコム	70
T I Y株式会社	72
株式会社光機械製作所	86
日高工業株式会社	88
兵庫ベンダ工業株式会社	90
HILLTOP株式会社	92
ファインネクス株式会社	94
富士電子工業株式会社	96
武州工業株式会社	97
株式会社ホーユーエルディング	101
明和工業株式会社	107
森山産業株式会社	110
株式会社ヤマシタワークス	112

製造業（食品）	
企業名	ページ
株式会社オハラ	29
三幸製菓株式会社	50
三州製菓株式会社	51
株式会社島ごころ	56
信州ハム株式会社	57
株式会社瀬戸内ジャムズガーデン	60
株式会社鮮冷	61
富田酒造有限公司	77
株式会社平田牧場	91
株式会社ふくや	95
製造業（その他）	
企業名	ページ
アピナ電化工業株式会社	25
株式会社タニシ企画印刷	67
株式会社タニタハウジングウェア	68
株式会社中外陶園	71
電化皮膜工業株式会社	74
根上工業株式会社	82
株式会社ノリナ	85
樋口メリヤス工業株式会社	87
株式会社保志	102
有限会社モーハウス	109
山田木管工業所	113
建設業	
企業名	ページ
株式会社カシワバラ・コーポレーション	31
株式会社KMユナイテッド	37
興南設計株式会社	39
向洋電機土木株式会社	41
コーナン建設株式会社	42
株式会社小坂工務店	44
株式会社CSS技術開発	53
有限会社原田左官工業所	84
山本建設株式会社	114

卸売業・小売業	
企業名	ページ
株式会社あけほの通商	13
株式会社アポロガス	15
有限会社有吉農園	17
株式会社エンファクトリー	26
株式会社佐藤金属	47
田代珈琲株式会社	66
株式会社天彦産業	75
株式会社日本レーザ	81
株式会社ふらここ	99
株式会社ヤス中	111
ワンゲイン株式会社	119
宿泊業、飲食サービス業	
企業名	ページ
株式会社いせん	18
株式会社サンラインズ	52
株式会社西原屋	79
株式会社minitts	106
株式会社ゆたか	115
医療・福祉サービス業	
企業名	ページ
有限会社COCO-LO	43
株式会社たまゆら	69
教育支援業	
企業名	ページ
株式会社コヤマドライビングスクール	45
株式会社南福岡自動車学校	105
人材サービス業	
企業名	ページ
株式会社LiB	116
株式会社Waris	118

専門サービス業	
企業名	ページ
株式会社潮技術コンサルタント	20
株式会社クロスエイジ	36
株式会社グローバル・クリーン	35
株式会社双美商会	98
株式会社メンテックワールド	108
トヨキン株式会社	78
マルフ環境株式会社	104
株式会社日化技研	80
ジェイツ・コンプレックス株式会社	54
株式会社ビック・ママ	89
株式会社キャリア・ママ	32
佐川印刷株式会社	46
株式会社OZCompany	28
エーゼロ株式会社	23
情報通信業	
企業名	ページ
株式会社アラタナ	16
株式会社ディー・エスブランド	73
東洋システム株式会社	76
株式会社ベンシル	100
株式会社レキサス	117
運輸業	
企業名	ページ
大井川鐵道株式会社	27
株式会社大善	63
丸善運輸倉庫株式会社	103
その他	
企業名	ページ
株式会社ノベルス	83
株式会社ファースト・コラボレーション	93

◆企業規模別◆ 目次

5~20人未満	
企業名	ページ
有限会社有吉農園	17
エーゼロ株式会社	23
株式会社佐藤金属	47
田代珈琲株式会社	66
富田酒造有限公司	77
樋口メリヤス工業株式会社	87
山田木管工業所	113
株式会社Waris	118
ワンゲイン株式会社	119
20~50人未満	
企業名	ページ
株式会社あけぼの通商	13
株式会社アポロガス	15
株式会社いせん	18
株式会社潮技術コンサルタント	20
株式会社エンファクトリー	26
株式会社キャリア・ママ	32
株式会社クロスエイジ	36
株式会社KMユニテッド	37
株式会社向陽エンジニアリング	40
向洋電機土木株式会社	41
株式会社小坂工務店	44
株式会社島ごころ	56
株式会社瀬戸内ジャズガーデン	60
株式会社タニシ企画印刷	67
株式会社中外陶園	71
電化皮膜工業株式会社	74
株式会社天彦産業	75
株式会社日化技研	80
株式会社日本レーザー	81
有限会社原田左官工業所	84
株式会社ノリナ	85
株式会社ふらここ	99

20~50人未満 (つづき)	
企業名	ページ
株式会社ホーユーエルディング	101
丸善運輸倉庫株式会社	103
マルワ環境株式会社	104
株式会社minitts	106
有限会社モーハウス	109
株式会社ヤマシタワークス	112
山本建設株式会社	114
株式会社ゆたか	115
50~100人未満	
企業名	ページ
ワインナック株式会社	19
株式会社OZCompany	28
株式会社オハラ	29
株式会社柿沼製作所	30
株式会社グローバル・クリーン	35
株式会社光真製作所	38
有限会社COCO-LO	43
佐川印刷株式会社	46
株式会社佐野テック	48
株式会社CSS技術開発	53
シンセメック株式会社	58
株式会社積進	59
株式会社鮮冷	61
タカハ機工株式会社	65
T I Y株式会社	72
株式会社光機械製作所	86
兵庫ベンダ工業株式会社	90
HILLTOP株式会社	92
株式会社ファースト・コラボレーション	93
明和工業株式会社	107
株式会社ヤス斗	111
株式会社LiB	116
株式会社レキサス	117

100~300人未満	
企業名	ページ
旭電気株式会社	14
株式会社アラタナ	16
宇都宮工業株式会社	21
エヌ・エス・エス株式会社	24
エビナ電化工業株式会社	25
大井川鐵道株式会社	27
株式会社協和精工	33
共和電機工業株式会社	34
興南設計株式会社	39
コーナン建設株式会社	42
株式会社三功工業所	49
三州製菓株式会社	51
株式会社サンラインズ	52
ジェイツ・コンプレックス株式会社	54
シグマ株式会社	55
太洋工業株式会社	64
株式会社タニタハウジングウェア	68
株式会社たまゆら	69
株式会社筑水キャニコム	70
株式会社ディーエスブランド	73
東洋システム株式会社	76
根上工業株式会社	82
株式会社ノベルズ	83
日高工業株式会社	88
株式会社ビック・ママ	89
富士電子工業株式会社	96
武州工業株式会社	97
株式会社双美商会	98
株式会社ベンシル	100
株式会社南福岡自動車学校	105
株式会社メンテックワールド	108
森山産業株式会社	110

300人以上・その他	
企業名	ページ
エイバックス株式会社	22
株式会社カシワバラ・コーポレーション	31
株式会社コヤマドライビングスクール	45
三幸製菓株式会社	50
信州ハム株式会社	57
大起産業株式会社	62
株式会社大善	63
トヨキン株式会社	78
株式会社西原屋	79
株式会社平田牧場	91
ファインネクス株式会社	94
株式会社ふくや	95
株式会社保志	102

◆地域別◆ 目次

北海道	
企業名	ページ
有限会社有吉農園	17
シンセメック株式会社	58
株式会社ノベルス	83
株式会社ゆたか	115
東北地方	
企業名	ページ
株式会社小坂工務店	44
株式会社向陽エンジニアリング	40
株式会社佐藤金属	47
株式会社鮮冷	61
株式会社ビック・ママ	89
株式会社平田牧場	91
株式会社アポロガス	15
株式会社大善	63
株式会社保志	102
関東地方	
企業名	ページ
有限会社モーハウス	109
株式会社柿沼製作所	30
有限会社COCO-LO	43
三州製菓株式会社	51
株式会社西原屋	79
アビナ電化工業株式会社	25
株式会社エンファクトリー	26
株式会社キャリア・ママ	32
株式会社コヤマドライビングスクール	45
株式会社三功工業所	49
株式会社CSS技術開発	53
ジェイツ・コンプレックス株式会社	54
株式会社タニタハウジングウェア	68
電化皮膜工業株式会社	74
東洋システム株式会社	76

関東地方 (つづき)	
企業名	ページ
株式会社日本レーザー	81
有限会社原田左官工業所	84
武州工業株式会社	97
株式会社ふらここ	99
森山産業株式会社	110
株式会社LiB	116
株式会社Waris	118
向洋電機土木株式会社	41
株式会社いせん	18
エヌ・エス・エス株式会社	24
三幸製菓株式会社	50
株式会社あけほの通商	13
株式会社協和精工	33
信州ハム株式会社	57
株式会社たまゆら	69
大井川鐵道株式会社	27
中部地方	
企業名	ページ
ファインネクス株式会社	94
株式会社オハラ	29
共和電機工業株式会社	34
根上工業株式会社	82
明和工業株式会社	107
山田木管工業所	113
宇都宮工業株式会社	21
エイバックス株式会社	22
株式会社中外陶園	71
T I Y 株式会社	72
トヨキン株式会社	78
日高工業株式会社	88
株式会社ヤス中	111
旭電気株式会社	14

中部地方 (つづき)	
企業名	ページ
株式会社光機械製作所	86
株式会社佐野テック	48
大起産業株式会社	62
近畿地方	
企業名	ページ
株式会社光真製作所	38
富田酒造有限公司	77
株式会社積進	59
HILLTOP株式会社	92
株式会社minitts	106
株式会社KMユナイテッド	37
コーナン建設株式会社	42
田代珈琲株式会社	66
株式会社天彦産業	75
株式会社ノリレナ	85
樋口メリヤス工業株式会社	87
富士電子工業株式会社	96
丸善運輸倉庫株式会社	103
ワンゲイン株式会社	119
兵庫ベンダ工業株式会社	90
株式会社ホーキューエルディング	101
株式会社ヤマシタワークス	112
株式会社潮技術コンサルタント	20
ウインナック株式会社	19
太洋工業株式会社	64
株式会社双美商会	98
中国地方	
企業名	ページ
株式会社日化技研	80
イーゼロ株式会社	23
興南設計株式会社	39
シグマ株式会社	55

中国地方 (つづき)	
企業名	ページ
株式会社島ごころ	56
株式会社タニシ企画印刷	67
株式会社メンテックワールド	108
株式会社カシワバラ・コーポレーション	31
株式会社瀬戸内ジャムズガーデン	60
四国地方	
企業名	ページ
マルワ環境株式会社	104
佐川印刷株式会社	46
株式会社ファースト・コラボレーション	93
九州地方	
企業名	ページ
株式会社OZCompany	28
株式会社クロスエイジ	36
株式会社サンライズ	52
タカハ機工株式会社	65
株式会社筑水キャニコム	70
株式会社ふくや	95
株式会社ペンシル	100
株式会社南福岡自動車学校	105
株式会社ディーエスブランド	73
山本建設株式会社	114
株式会社アラタナ	16
株式会社グローバル・クリーン	35
沖縄	
企業名	ページ
株式会社レキサス	117

◆創業からの期間別◆ 目次

5年未満	
企業名	ページ
エーゼロ株式会社	23
株式会社K Mコナイテッド	37
株式会社鮮冷	61
株式会社minitts	106
株式会社LiB	116
株式会社Waris	118
5～20年未満	
企業名	ページ
株式会社アラタナ	16
株式会社エンファクトリー	26
株式会社OZCompany	28
株式会社グローバル・クリーン	35
株式会社クロスエイジ	36
有限会社COCO-LO	43
株式会社サンラインズ	52
株式会社島ごころ	56
株式会社瀬戸内ジャムズガーデン	60
株式会社たまゆら	69
T I Y株式会社	72
株式会社ディーエスブランド	73
株式会社日化技研	80
株式会社ノベルズ	83
株式会社ファースト・コラボレーション	93
株式会社ふらごこ	99
株式会社ホーユーウエルディング	101
有限会社モーハウス	109
株式会社レキサス	117
ワンゲイン株式会社	119

20年～50年未満	
企業名	ページ
株式会社あけほの通商	13
株式会社アポロガス	15
有限会社有吉農園	17
ウインナック株式会社	19
株式会社潮技術コンサルタント	20
株式会社柿沼製作所	30
株式会社キャリア・مام	32
株式会社光真製作所	38
株式会社向陽エンジニアリング	40
株式会社小坂工務店	44
株式会社佐藤金属	47
株式会社CSS技術開発	53
ジェイツ・コンプレックス株式会社	54
タカハ機工株式会社	65
株式会社タニシ企画印刷	67
東洋システム株式会社	76
株式会社日本レーザー	81
根上工業株式会社	82
有限会社原田左官工業所	84
株式会社ハルナ	85
株式会社ピック・ママ	89
兵庫ベンダ工業株式会社	90
株式会社平田牧場	91
HILLTOP株式会社	92
ファインネクス株式会社	94
株式会社ベンシル	100
株式会社ヤマシタワークス	112
株式会社ゆたか	115

50年以上	
企業名	ページ
旭電気株式会社	14
株式会社いせん	18
宇都宮工業株式会社	21
エイベックス株式会社	22
エヌ・エス・エス株式会社	24
エビナ電化工業株式会社	25
大井川鐵道株式会社	27
株式会社オハラ	29
株式会社カシワバラ・コーポレーション	31
株式会社協和精工	33
共和電機工業株式会社	34
興南設計株式会社	39
向洋電機土木株式会社	41
コーナン建設株式会社	42
株式会社コヤマドライビングスクール	45
佐川印刷株式会社	46
株式会社佐野テック	48
株式会社三功工業所	49
三幸製菓株式会社	50
三州製菓株式会社	51
シグマ株式会社	55
信州ハム株式会社	57
シンセメック株式会社	58
株式会社横進	59
大起産業株式会社	62
株式会社大善	63
太洋工業株式会社	64
田代珈琲株式会社	66
株式会社タニタハウジングウェア	68

50年以上（つづき）	
企業名	ページ
株式会社筑水キャニコム	70
株式会社中外陶園	71
電化皮膜工業株式会社	74
株式会社天彦産業	75
富田酒造有限会社	77
トヨキン株式会社	78
株式会社西原屋	79
株式会社光機械製作所	86
樋口メリヤス工業株式会社	87
日高工業株式会社	88
株式会社ふくや	95
富士電子工業株式会社	96
武州工業株式会社	97
株式会社双美商会	98
株式会社保志	102
丸善運輸倉庫株式会社	103
マルワ環境株式会社	104
株式会社南福岡自動車学校	105
明和工業株式会社	107
森山産業株式会社	110
株式会社ヤス幟	111
山田木管工業所	113
山本建設株式会社	114

目次2：経営課題別（1／2）

企業名	経営課題等	対象人材層、 取り組み内容	掲載 ページ
株式会社あけぼの通商	女性が安心して活躍できる職場づくり。	女性	13
旭電気株式会社	新事業の着手に伴う従業員の能力向上。	女性	14
株式会社アポロガス	営業社員の自社PR能力に不安。	その他	15
株式会社アラタナ	従業員のスキルアップの機会確保。	若年層	16
有限会社有吉農園	繁忙期の労働力確保。	女性 高齢	17
株式会社いせん	人手不足の解消。従業員が無理なく働ける仕組みづくり。	その他	18
ウインナック株式会社	従業員の定着。障がい者の技術向上。	その他	19
株式会社潮技術コンサルタント	従業員高齢化への対応。スキルの継承。	高齢	20
宇都宮工業株式会社	新事業を担う人材の採用。	女性 その他	21
エイベックス株式会社	早期離職防止。女性活躍。	女性 その他	22
エーゼロ株式会社	「経営の要」となる人材の確保。	その他	23
エヌ・エス・エス株式会社	業務量増加への対応。採用時のミスマッチ低減。	若年層 その他	24
エビナ電化工業株式会社	技術志向・研究開発型企業への脱皮。	女性 その他	25
株式会社エンファクトリー	働き方や生き方を自らデザインする能力の育成。	若年層	26
大井川鐵道株式会社	経営再建に必要な中核人材の確保。	その他	27
株式会社OZCompany	離職率の低下・サービスの向上。	その他	28
株式会社オハラ	繁忙期の需要拡大への対応。人材の確保。	高齢	29
株式会社柿沼製作所	取引先の要求高度化に対応する人材の確保。	女性	30
株式会社カシワバラ・コーポレーション	女性顧客ニーズの把握。女性社員の定着。	女性	31
株式会社キャリア・맘	復職女性の定着、活躍できる仕組みづくり。	女性	32
株式会社協和精工	従業員が安心して働ける職場づくり。品質保証の人材確保。	女性 高齢 その他	33
共和電機工業株式会社	従業員の定着。新卒採用に対する取り組み。	女性 高齢	34
株式会社グローバル・クリーン	人材確保。多様な人材が活躍する分業体制の構築。	女性 高齢 その他	35
株式会社クロスエイジ	起業理念・文化に共感する人材の確保。	その他	36
株式会社KMコナイテッド	技能伝承。男性・経験重視といった固定観念の払拭。	女性	37
株式会社光興製作所	技能継承。高齢者が働きやすい環境づくり。	高齢	38
興南設計株式会社	海外展開。留学生の採用。	外国人	39
株式会社向陽エンジニアリング	新卒採用。技能承継。	その他	40
向洋電機土木株式会社	長時間労働の解消。ITによる生産性向上。	若年層	41
コーナン建設株式会社	女性従業員の採用・定着。	女性	42
有限会社COCO-LO	介護人材の確保。女性が安心して活躍できる職場づくり。	女性	43

企業名	経営課題等	対象人材層、 取り組み内容	掲載 ページ
株式会社小坂工務店	新卒採用。グローバル人材の確保・定着。	女性	44
株式会社コマヤドライビングスクール	女性従業員の活躍。男性中心という固定観念の払拭。	女性	45
佐川印刷株式会社	女性の離職防止。	女性	46
株式会社佐藤金属	女性社員の定着・活躍。設備改善。	女性	47
株式会社佐野テック	女性社員の定着・育成・活躍。	女性	48
株式会社三功工業所	高齢化への対応。女性活躍。技能継承。	女性 高齢 その他	49
三幸製菓株式会社	採用方法改善。オンラインを活用した首都圏からの採用。	その他	50
三州製菓株式会社	女性が安心して活躍できる職場づくり。	女性	51
株式会社サンラインズ	グローバル人材の確保が困難。	外国人	52
株式会社CSS技術開発	多様な従業員の定着。	女性 高齢 外国人 若年層	53
ジェイツ・コンプレックス株式会社	出産・育児後の継続採用。	女性	54
シグマ株式会社	新事業や海外への進出に向けた人材確保。	外国人	55
株式会社島ごころ	若手人材の確保。生産性の向上。	高齢 若年層	56
信州ハム株式会社	女性顧客ニーズの把握。女性社員の定着。	女性	57
シンセメック株式会社	女性従業員の採用・定着。生産性の向上。	女性 若年層	58
株式会社稱進	理系人材採用難への対応。従業員の高齢化への対応。	女性	59
株式会社瀬戸内ジャムズガーデン	経営者と共にマーケティング戦略を構築する人材の確保。	その他	60
株式会社鮮冷	海外事業に選任で取り組める人材の確保。	その他	61
大起産業株式会社	新卒採用者の早期退職による人材不足。	その他	62
株式会社大善	労働職の確保。リーダーシップを持つ人材の育成。	女性 高齢	63
大洋工業株式会社	人材の確保。性別による業務範囲の差。	女性	64
タカハ機工株式会社	販路拡大のための人材確保。「男性職場」からの脱却。	女性	65
田代珈琲株式会社	新たなビジネスモデルの構築。人材の確保。	女性 その他	66
株式会社タニシ企画印刷	商品の需要拡大に伴う従業員の定着。	女性 高齢	67
株式会社タニタハウジングウェア	子育て世代が安心して働ける職場。	女性	68
株式会社たまゆら	女性が安心して活躍できる職場づくり。	女性 若年層	69
株式会社筑水キャニコム	海外展開に向けた現地情報収集。人材の確保。	外国人	70
株式会社中外陶園	女性社員の両立支援・生産性向上。	女性 若年層	71
T I Y株式会社	多品種小ロット生産体制を行う人材確保。	高齢 その他	72
株式会社ディーエスブランド	営業職の採用・業務改善。	若年層	73
電化皮膜工業株式会社	技能伝承。人材の採用・定着。	女性 高齢 若年層 その他	74

目次2：経営課題別（2／2）

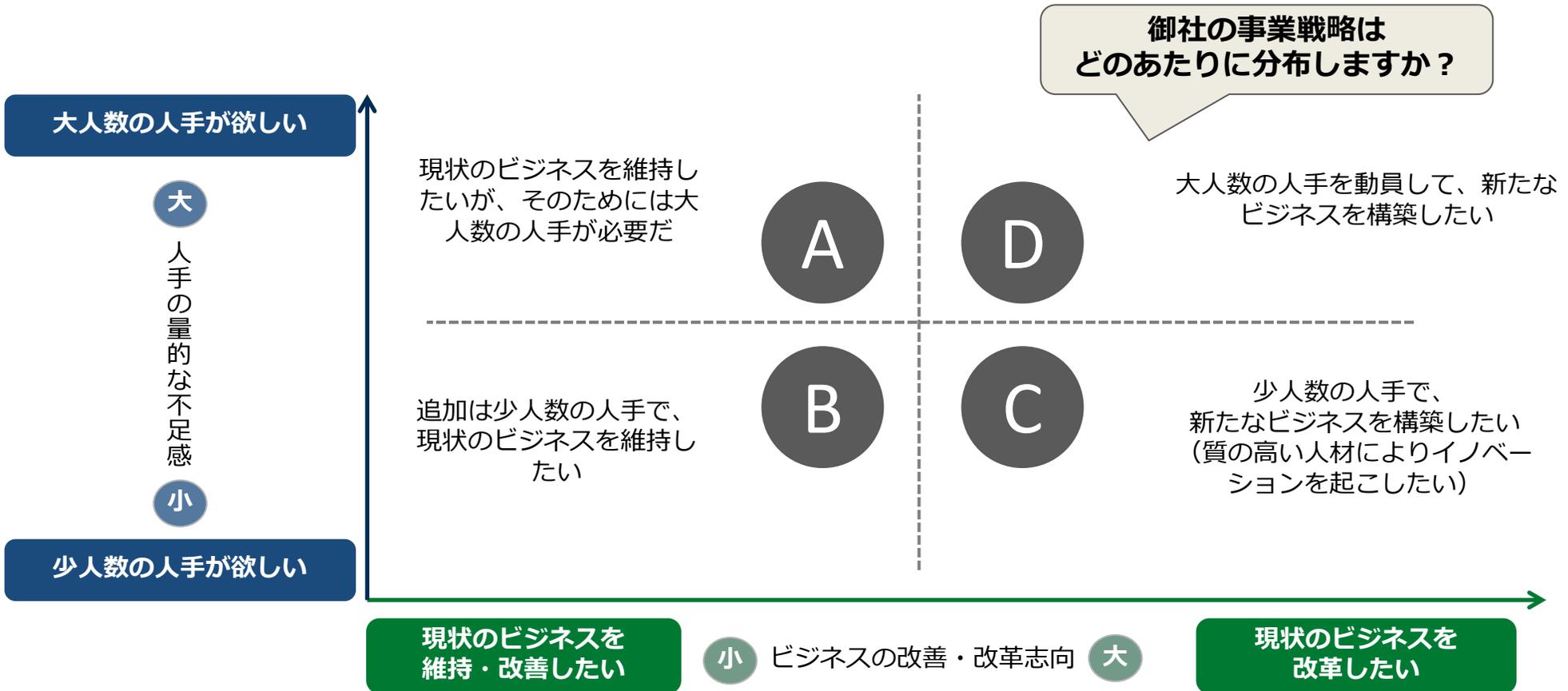
企業名	経営課題等	対象人材層、 取り組み内容	掲載 ページ
株式会社天産産業	海外営業人材の確保。「男性職場」からの脱却。	女性	75
東洋システム株式会社	従業員の定着。海外進出への対応。	女性 外国人 その他	76
富田酒造有限会社	繁忙期に対応する人材の確保	生産性	77
トコキン株式会社	事業分野の拡大に伴う、多能工化。	その他	78
株式会社西原屋	従業員の高齢化への対応。現場リーダーの育成。	高齢	79
株式会社日化技研	従業員の高齢化への対応。人材の確保。	女性	80
株式会社日本レーザー	売上拡大。従業員の補充・育成。ダイバーシティ対応。	女性 高齢 外国人 その他	81
根上工業株式会社	化学系の研究開発職の採用。	その他	82
株式会社ノベルズ	男社会の改善。職場環境・業種イメージの改善。	女性 高齢 外国人	83
有限会社原田左官工業所	育成方法。「男性職場」からの脱却。	女性 その他	84
株式会社ハルナ	女性が変わって活躍できる職場づくり。	女性 高齢	85
株式会社光機械製作所	多様な人材の活躍。「男性職場」からの脱却。	女性	86
樋口メリヤス工業株式会社	海外展開への対応。インターンを活用。	外国人	87
日高工業株式会社	長期的な技術承継の受け手となる多様な人材の確保。	女性 高齢 外国人	88
株式会社ビック・ママ	新卒採用。ライフイベントによる従業員の退職への対応。	女性	89
兵庫ベンダ工業株式会社	人材の採用・定着。IoT・AIの活用。	生産性 その他	90
株式会社平田牧場	通販部門の売上増加を担える人材確保。	その他	91
HILLTOP株式会社	多品種小ロット生産体制に対応する人材確保。	生産性	92
株式会社ファースト・コラボレーション	女性従業員の定着。	女性 その他	93
ファインネクス株式会社	新分野を主導する人材の確保。	その他	94
株式会社ふくや	女性社員の定着・活躍。	女性	95
富士電子工業株式会社	従業員の定着。「男性職場」からの脱却。海外顧客への対応。	女性 外国人	96
武州工業株式会社	海外生産に負けない国内生産の仕組みづくり。生産性の向上。	生産性	97
株式会社双美商会	パートタイマーの確保。イメージの払拭。	女性 高齢	98
株式会社ふらここ	女性顧客ニーズの把握。	女性	99
株式会社ペンシル	コア業務の効率化。長時間労働の削減。	女性 高齢	100
株式会社ホーユーエルディング	専門人材の定着。ロボットによる生産性向上。	生産性	101
株式会社保志	新卒採用、若手社員の定着。	女性 その他	102

企業名	経営課題等	対象人材層、 取り組み内容	掲載 ページ
丸善運輸倉庫株式会社	慢性的な人手不足への対応。	女性 高齢 その他	103
マルワ環境株式会社	新規採用者の早期退職の防止。	その他	104
株式会社南福岡自動車学校	「男性職場」からの脱却。	女性	105
株式会社minitts	「長時間労働・低賃金」というイメージの払拭。	女性	106
明和工業株式会社	海外実務を経験した人材の確保。	その他	107
株式会社メンテックワールド	業績拡大に対応するための多様な人材確保。	女性 外国人	108
有限会社モーハウス	時間制約のある女性の活躍。子連れ出勤。	女性	109
森山産業株式会社	リードタイムの短縮。人材確保。	女性 生産性	110
株式会社ヤス珉	海外拠点を任せられる人材の確保。	外国人	111
株式会社ヤマシタワークス	高精度・短納期化への対応。女性活躍の推進。	女性 生産性	112
山田木管工業所	営業活動へ新しいアイデアををもたらす人材活用。	女性 高齢 その他	113
山本建設株式会社	多様な人材の活用。	女性	114
株式会社ゆたか	外国人観光客への対応。	外国人	115
株式会社LiB	創業期の優秀な人材の確保。多様な形態での活用。	生産性	116
株式会社レキサス	新しいビジネスモデルの構築。	高齢 その他	117
株式会社Waris	創業期の多様な人材の確保・育成。	生産性	118
ワンゲイン株式会社	能力ある従業員の定着。残業の削減。	女性	119

目次3：2軸（人手不足感×改善・改革志向）での整理

次の2軸で考えたとき、御社はA～Dのうち、おおよそどのあたりに分布しますか？

①人手の量的な不足感、②ビジネスの改善・改革志向



目次3 ◆ 2軸での事業戦略別 ◆ (1 / 2)

	キーワード	代表的な経営課題、抱える悩み（一例）	該当事例（一例）
【A】	採用ターゲットの変更	<ul style="list-style-type: none"> 3K職場で採用難だが、採用ターゲットを若手に絞りすぎている 	<ul style="list-style-type: none"> 34ページ 38ページ など
	女性積極採用	<ul style="list-style-type: none"> これまで女性を必ずしも積極的に採用してこなかったが、採用・活躍が急務 	<ul style="list-style-type: none"> 59ページ など
	「男性職場」からの脱却	<ul style="list-style-type: none"> ハードな仕事であるというイメージにより、応募者が男性に限られている 	<ul style="list-style-type: none"> 47ページ 86ページ など
	業界イメージの改善	<ul style="list-style-type: none"> 業界の就労環境へのマイナスイメージが強く、恒常的に採用難に直面 	<ul style="list-style-type: none"> 45ページ 98ページ など
	就業時間帯に着目した高齢者活躍	<ul style="list-style-type: none"> 早朝から工場を稼働したいが、若者や主婦層は集まらない 	<ul style="list-style-type: none"> 29ページ
【B】	公平な評価	<ul style="list-style-type: none"> 子育て中の従業員や高齢者など、制約のある従業員でも公正に評価 	<ul style="list-style-type: none"> 81ページ
	女性離職阻止・定着率向上	<ul style="list-style-type: none"> 女性の力が不可欠だが、離職率が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 68ページ 95ページ など
	教育体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 教育体制が整っておらず、採用した若手人材がすぐにやめてしまう 	<ul style="list-style-type: none"> 55ページ 84ページ など
	正規／非正規の格差是正、多様な雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 正規／非正規の格差があり人材流出が続いている 	<ul style="list-style-type: none"> 103ページ 119ページ など

目次3 ◆ 2軸での事業戦略別 ◆ (2 / 2)

	キーワード	代表的な経営課題、抱える悩み（一例）	該当事例（一例）
【B】	創業期の 人材確保・教育体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 事業を立ち上げたが、人材の確保や育成上、壁にぶつかっている 	<ul style="list-style-type: none"> 118ページ
	優秀な人材の県外流出阻止	<ul style="list-style-type: none"> 地方でもキャリアアップの機会があると示したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 16ページ
【C】	インバウンド顧客対応	<ul style="list-style-type: none"> 海外からの顧客へ対応できる体制ができていない 	<ul style="list-style-type: none"> 52ページ など
	海外展開、外国人材採用 外国人インターン受入れ	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出をしたいが、外国人材の採用のきっかけや育成方法がわからない 	<ul style="list-style-type: none"> 70ページ など
	従来の働き方からの脱却、 柔軟な勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> 高付加価値ビジネスの展開を目指すも、従来の長時間労働等の働き方から変わっていない 	<ul style="list-style-type: none"> 25ページ 44ページ など
	社内以外の育成機会の創出、 副業の推奨	<ul style="list-style-type: none"> 社外との交流により人材育成を行いたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 26ページ など
	中核人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 経営者を刺さるような人材を確保したいが、なかなか巡り会えない 	<ul style="list-style-type: none"> 107ページ など
【D】	生産体制、業務の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 新たなビジネスにチャレンジしたいが、まずは生産体制や業務の見直しをしなければならない 	<ul style="list-style-type: none"> 73ページ 112ページ など
	生産整備、IT等の導入	<ul style="list-style-type: none"> 人手の確保もしくはそれらを代替できる機械を導入して、生産性を向上させたい 	<ul style="list-style-type: none"> 41ページ 92ページ など

◆本事例集の見方・活用ガイド◆

(2) 取り組みの対象人材、内容

- ▶ 取り組みごとに対象としている人材層や取り組み内容のアイコンをハイライトしています

(1) 企業名

(3) 企業情報

- ▶ 企業の所在地、創業年、資本金、従業員数、事業概要をまとめています

(4) 取り組み概要

- ▶ 簡潔に当該取り組みのポイント、効果等を記載しています

ありよしのろえん
有限会社有吉農園
所在地：北海道札幌市東区北11条4丁目1-69 創業：1988年
 資本金：200万円 従業員数：15人 事業内容：農産物の生産・販売

● 季節労働者・若手採用が課題。しかし、シニアを「短時間シフト勤務」で活用し、季節的な仕事量の増減に対応した。各自の作業が不安なく確実に行えるように、その日の全作業を紙で配布するなど、シニア向けの工夫を行っている。

(5) 取り組み前

- ▶ 当該取り組みを行うきっかけ、抱えていた経営課題を記載しています

正社員の若い人の採用に苦戦
 ✓ 高齢で長時間働いてくれる「正社員の若い人」が採用しなかった。また、青果物＝メロンなどの産量物（キツイ仕事）のイメージがあり、応募者は全く集まらなかった。
 ✓ 産量物を扱うため、季節的に冬は仕事量が少なく、春～秋は多くなる。人材を確保したい時期に季節性があつた。
 ✓ 北海道の冬は雪深いため、冬に自宅にいて春から夏に勤めるシニアの活用に着目した。

主婦・シニアの採用・定着に成功
 ✓ 主婦・シニア（最年68歳）10名の採用に成功。
 ✓ 信じて年齢を理由に不採用になってしまった人が多く、仕事に就けること自体を喜んでくれ、一生懸命働いてくれている。
 ✓ 口コミがもとになり、新聞等にシニアの活躍が掲載された。地域からの評判もよく、仕事の引き合いも増え仕事量を確保できている。
 ✓ シニアは、作業の区切りを「2時間単位」としたことが、とても体力や集中力などのバランスがよいようである。
 ✓ 作業内容を紙で配布したことにより、各自の作業が確実に行えるようになりミスが減った。

取り組み内容や仕組み

働きたい時間に着目し、「短時間シフト勤務」へ
 ✓ シニアは仕事以外の時間を大切にしている人が多いため、午前・午後、それぞれ4時間勤務の「短時間シフト勤務」で募集した。（作業2時間→15分休憩→作業2時間）
 ✓ 子育て中の女性従業員は、希望があれば9時～11時の短時間勤務とし、急な休みの場合も柔軟に対応した。
 ✓ シニアや主婦の目に留まるよう、募集広告上では簡単な作業であることを明示した。
シニア向けに工夫した点
 ✓ その日の全部の作業の流れや内容を、口頭でなく、紙で配布することにした。
 ✓ グラム数や、詰める数量、作業方法などが変更になることもあり、また、シニアには記憶力に自信がなくなっている人もいるので、都度、紙を見て確認しながら作業を行ってもらえるようにした。
 ✓ 産量物は、作業台を変更し、身体への負担の少ない方法に変更した。（持ち上げるのではなく、高い所から低い所へ下すなど）

(7) 取り組み後

- ▶ 当該取り組みにより得られた効果、気づき、社内外への影響を記載しています

(6) 取り組み内容や仕組み

- ▶ 当該取り組みや導入した制度・仕掛けなどの具体的な内容について記載しています

株式会社あけぼの通商

所在地：長野県上田市古里159-6 創業：1988年 資本金：3,000万円
従業員数：44人 事業概要：販売業（住宅用窓ガラス、ペア窓ガラス、サッシ関係等販売施工）

- 夫だけの収入では苦しい世帯が増えたことから、女性の活躍を課題とし、促進したいと考えた。
- パート社員から正社員への積極的な登用を実施。人事基準を明確化することで、性別にかかわらず対等に仕事ができる職場を創出。

（きつかけ）
取り組み前

女性が安心して活躍できる職場を目指し

- ✓ 自社ビルを建てた2000年ごろより、女性が安心して活躍できる職場をつくりたいと考えていた。
- ✓ 生活が便利になると同時に、生活費などが夫だけの収入では苦しい世帯が多いことから、女性が活躍できる会社づくりを取り組み始めた。

取り組み後（効果）

女性社員の定着

- ✓ 女性従業員の定着が促進し、子育てが落ち着いた後に、社員として活躍している。
- ✓ 出産・育児休業を取得した女性従業員のほとんどが職場復帰を果たしている。

モチベーションの向上

- ✓ 「成長支援シート」や性別によらない人事評価基準を明確化したことで、性別にかかわらず対等に仕事ができる職場になり、社員の仕事に対するモチベーションが向上した。

取り組み内容や仕組み

子育て中の女性を積極採用し、柔軟な勤務体制に

- ✓ 事務職には、子育て中の女性も積極的に採用した。
- ✓ 短時間勤務を可能にし、家庭と仕事の両立を図った。
- ✓ 子育てが落ち着き、8時間勤務ができるようになった女性従業員は、本人の希望により正社員へ登用している。
- ✓ 有給休暇を1時間単位で取得でき、子どもの病気や学校行事があるときは仕事に数時間休みをとったり、用事が済んだら職場に戻るような「中抜け」も可能に。

退職金制度の拡充

- ✓ 退職後の不安をなくすため、退職金制度を完備。（確定拠出年金制度等）



同社より写真提供

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

あさひでんき

旭電気株式会社

所在地：三重県四日市市上海老町1648-90 創業：1948年
 資本金：2,000万円 従業員数：203人 事業概要：製造業（機械）

- 新事業着手に伴い、既存の女性社員の能力向上が課題となった。そのため、教育体制の構築と、女性が働きやすい環境づくりに取り組んだ。
- 女性が働きやすい企業との評判が立ち、人材の採用、定着を図るうえで効果があった。

取り組み前（きっかけ）

親会社の海外移転をきっかけに新事業に着手

- ✓ 親会社から海外進出を打診されるも、国内生産にこだわり製品構成を転換、新たに制御盤の設計・製造に取り組む。

既存の女性社員の能力向上が課題に

- ✓ それまで主力製品であったコイルは、工程の大半が細かい手作業であったため女性の適性が高く女性従業員が多数存在。
- ✓ しかし、新たに着手した制御盤の設計には電気の専門知識が不可欠。女性従業員から雇用不安が芽生えた。

取り組み後（効果）

女性社員が働きやすい職場に

- ✓ 女性が働くのが当たり前という社風が形成され、多くの女性社員が男性と同様に働くことで、社内の雰囲気良好に。
- ✓ 教育体制と人事制度の整備により、4名の女性従業員が管理職に昇格。
- ✓ 教育体制を構築したことによって、日々の積み重ねが重要となるものづくりの現場において、職場により長く定着することが可能に。
- ✓ 人材の採用、定着を図るうえで、女性が働きやすい職場との評判が広がったことが効果を発揮。

取り組み内容や仕組み

教育体制の構築

- ✓ 新事業の業務知識習得のために、一日に一つずつ専門知識を身につける「ワンポイントレッスン」を実施し、業務上のノウハウ習得、スキル向上を促進する体制を構築。

女性が仕事を継続しやすい人事制度の整備

- ✓ 妊娠中の配置転換も含めた配慮、育児休業期間中の代替要員の確保、育児休業中の社員への情報提供、短時間勤務制度を整備。
- ✓ その他にも、フレックスタイム、半日休暇、誕生日休暇制度、ノー残業デー、年次有給休暇の取得促進等、女性が仕事を継続しやすい人事制度を整備。

機械化・省力化の推進、仕事の担当範囲の切り分け

- ✓ 力仕事が必要な分野（圧着やねじ締め等）を改善し、治具化、機械化、省力化を推進。
- ✓ エキスパート（熟練者）とサブプレーヤー（未熟練者）を組み合わせたり、作業の細分化等で、女性が従事しやすい作業工程を構築。

- 「ラジオDJ研修」など、特徴的な研修により、効果的な人財育成を実現。
- また、丁寧な会社説明により、自社の理念に共感した人財を継続的に採用でき、定着率も向上。

取り組み前
 (きっかけ)

口ベタな営業社員のFMラジオ出演

- ✓ 地元FM局から「太陽光の話をしてほしい」との依頼があり担当社員は口ベタでマイナスPRになるのではないかと悩んだ。
- ✓ 口ベタな人間であったが、しっかりと準備し何度も練習する事で期待を大きく超える番組内容となり、ラジオ出演について人財育成面での可能性を感じた。

福島から笑顔を発信したい思い「福島が笑えば 世界が笑う！」

- ✓ 地元福島を何とか元気にしたいという強い思いがあった。

取り組み後
 (効果)

ラジオDJ研修による様々な効果

- ✓ ラジオDJを1年間務めることで、文書作成能力やタイムマネジメントのスキルなどを体得。
- ✓ また、ゲストの調整やファンレターの獲得のため、交渉力やコミュニケーションをはかる力など、社会人生活（特に営業等）で必要な力が身についた。

定着率の向上と継続的な採用

- ✓ 丁寧な会社説明により、思いをもった人財を採用でき、また工夫した研修をすることで、自社や地元福島への愛着を感じてもらうことに繋がり、定着率が向上している。
- ✓ さらに、当社の理念に共感し、当社に入りたいという人財を恒常的に採用できている。

取り組み内容や仕組み

ラジオDJ研修・入社前30日間の内定者研修

- ✓ 新入社員に入社2週目から1年間、ラジオDJとして地元FMに出演することを研修として実施している。
- ✓ 必ず地元の他の中小企業の新入社員をゲストとして呼ばなくてはならないこと、ファンレターを100通集めることを「ミッション」としている。

親孝行手当・親孝行休暇・初任給レポート

- ✓ 自分の誕生日こそ家族への感謝を伝えることを大事にしており、会社としても「親孝行手当」「親孝行休暇」を与え、気恥ずかしくてできない若手社員の背中を押している。
- ✓ また、初任給で保護者へ感謝の気持ちを形にする事を義務化していて、初任給レポートの提出も求めている。

会社説明会での丁寧な説明（7割の学生から足切される）

- ✓ 入社後のミスマッチを極力減らすために、会社説明会の時点から、自社の理念や内定者＆新入社員研修としてやらなければならないことを社長自らしっかりと明示している。
- ✓ 入社2週目から自分のラジオ番組を持つので、説明会で7割の学生から「無理！できません」と足切されるが、3割の「やった事が無いけど、チャレンジします」という前向きな強い意志を持ち、思いを共感できる学生が残る。

女性

高齢

外国人

兼業等

生産性

その他

株式会社アラタナ

所在地：宮城県宮崎市橘通東4丁目8番1号カリノ宮崎7階
設立：2007年 資本金：9,900万円 従業員数：133人
事業概要：情報通信業（ECサイト構築、WEBマーケティング、WEBセキュリティ他）

- 「クロスターンシップ」として、企業間で留学する仕組み。
- 双方の企業で新しい視点での業務改善ができ、留学生本人のキャリアアップにつながる。

取り組み前（きっかけ）

地方企業からの発信

- ✓ 地方のIT企業では、都心部よりも同業界の企業との接点が少なくキャリアアップの機会が減ると思われがちであった。
- ✓ 新卒入社から定着している社員の「自分のスキルは社外で通用するのか」という不安を取り除きたいという思いがあった。

取り組み後（効果）

労使でメリットを享受

- ✓ 企業メリット：留学先企業で得た気づきや新しい視点を持ち帰り周囲のメンバーに好影響をもたらす点。
- ✓ 社員メリット：あたかも転職したかのような環境に身を置くことで、自身のスキルや考え方の確認ができ、キャリアアップにつながる点。

地方の企業でも東京の会社と勝負できることを実感

- ✓ 東京の同業他社の仕事のやり方や考え方を体感することで、自身や自社の足りない部分を知ると同時に、通用する部分についても認識することができる。

取り組み内容や仕組み

クロスターンシップ（企業間交換留学制度）の導入

- ✓ 社員の成長機会を積極的に提供できる職場環境の整備を目指し、クロスターンシップ（企業間交換留学制度）を導入。
- ✓ 毎回社内公募を実施し、複数回の選考を重ね、意識の高い優秀な社員がより成長できる機会になるよう工夫。
- ✓ 留学期間中は日報・週報を通して活動内容を報告。
- ✓ 終了後に留学先・自社の両社に向けて課題と改善提案のプレゼンを行い、その後1年間の活動計画を発表。



同社より写真提供

有限会社有吉農園

所在地：北海道札幌市西区八軒1条東4丁目1-69 創業：1988年
資本金：300万円 従業員数：15人 事業概要：青果卸売業および青果包装業

● 季節労働者・若手採用が課題。しかし、シニアを「短時間シフト勤務」で活用し、季節的な仕事量の増減に対応した。各自の作業が不安なく確実にこなせるように、その日の全作業を紙で配布するなど、シニア向けの工夫を行っている。

（きつかけ） 取り組み前

正社員の若い人の採用に苦戦

- ✓ 長期で長時間働いてくれる「正社員の若い人」が採用しなかった。また、青果物＝メロンなどの重量物（キツイ仕事）のイメージがあり、応募者は全く集まらなかった。
- ✓ 農産物を扱うため、季節的に冬は仕事量が少なく、春～秋は多くなる。人材を確保したい時期に季節性があった。
- ✓ 北海道の冬は雪深いため、冬に自宅にいて春から夏に動けるシニアの活用に着目した。

（効果） 取り組み後

主婦・シニアの採用・定着に成功

- ✓ 主婦・シニア（最高68歳）10名の採用に成功。
- ✓ 他社で年齢を理由に不採用になってしまった人が多く、仕事に就けること自体を喜んでくれ、一生懸命働いてくれている。
- ✓ 口コミがもとになり、新聞等にシニアの活躍が掲載された。地域からの評判もよく、仕事の引き合いも増え仕事量も確保できている。
- ✓ シニアは、作業の区切りを「2時間単位」としたことが、とても体力や集中力などのバランスがよいようである。
- ✓ 作業内容を紙で配布したことにより、各自の作業が確実にこなせるようになりミスが減った。

取り組み内容や仕組み

働きたい時間に着目し、「短時間シフト勤務」へ

- ✓ シニアは仕事以外の時間を大切にしている人が多いため、午前・午後、それぞれ4時間勤務の「短時間シフト勤務」で募集した。（作業2時間→15分休憩→作業2時間）
- ✓ 子育て中の女性従業員は、希望があれば9時～15時の時短勤務とし、急な休みの場合も柔軟に対応した。
- ✓ シニアや主婦の目に留まるよう、募集広告上では簡単な作業であることを明示した。

シニア向けに工夫した点

- ✓ その日の全部の作業の流れや内容を、口頭でなく、紙で配布することにした。
- ✓ グラム数や、詰める数量、作業方法などが変更になることもあり、また、シニアには記憶力に自信がなくなっている人もいるので、都度、紙を見て確認しながら作業を行ってもらえるようにした。
- ✓ 重量物は、作業台を変更し、身体の負担の少ない方法に変更した。
（持ち上げるのではなく、高い所から低い所へ下すなど）



株式会社いせん

えちごゆざわはたごいせん

(越後湯澤HATAGO井仙)

所在地：新潟県南魚沼郡湯沢町湯沢2455 創業：1952年
資本金：1,000万円 従業員数：32人 事業概要：旅館業

- 人手不足の状況下でもお客さまの満足度を上げるため、旅館事業の枠を超えた多能工化の推進により、生産性向上を実現し、同時に、従業員の働き方の選択肢を広げた。

取り組み前
(きっかけ)

従業員が無理なく働ける職場づくり

- ✓ 慢性的な人手不足の状況下で、従業員が無理なく働ける仕組みを作っていきたいと考えた。

「お客様」・「従業員」・「地域」の三方の満足へ

- ✓ 企業理念に、「旅籠三輪書」として、お客さまが心から満足し、社員が生きがいを持って働ける職場を築き、関わる人と地域が発展することを掲げた。これに共感し実現できる人材を育てたかった。

取り組み後(効果)

10年間で売上、従業員数は3倍に成長

- ✓ 10年間で、売上、従業員数は3倍に成長した。

働き方の選択肢が広がった

- ✓ 事業の枠を超えた多能工化の推進により、従業員の働き方や勤務体系を考える幅が広がった。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

業務の見直しと多能工化

- ✓ 業務の負担を軽減できるよう、仕事内容の見直しを行った。
- ✓ 本業の旅館業以外にも飲食業、物販業、旅行業、製造業など様々な事業を行っているため、多能工化を積極的に推進することで、事業の枠にとらわれず自身にあった働き方や勤務体系を豊富に検討できるようにした。

充実した教育プログラム

- ✓ 「組織力向上研修」、「リーダー研修」、「メンター制度」など、社員教育に力を入れている。
- ✓ 「キャリアアッププログラム」として、自身の興味ある分野を引き延ばし、かつ、今まで知らなかった分野に興味をもつ機会を作った。

地域への貢献

- ✓ 湯沢地域全体の活性化を重要視し、旅館は地域の魅力を感じていただく「地域のショールーム」だと位置づけ、地域でとれる素材や商品をお客様に提供している。
- ✓ 雪国観光圏の産業を支援し、地域に住む若者の活躍の場を増やしている。

- 親会社の事業拡大に対応するため、技術レベルの向上が必要であった。
- 障がい者が働きやすい環境を整備することで、障がい者のみならず一般社員の定着率も飛躍的に向上。さらに、企業理念に賛同した企業からの引き合いもあり、業績拡大も実現。

（きつかけ）
 取り組み前

創業当初の苦難

- ✓ 県からの要請にこたえ重度障がい者に働く場所を提供しようとしたが、採用してもすぐにやめる者が多く障がい者の雇用は進まなかった。また、健常者社員も定着率が悪く、技術レベルが上がらなかったため、経営的にも厳しい状況が続いた。
- ✓ 親会社（アクロナイン株式会社）の事業拡大に対応するため「技術レベルを向上させること」が命題となった。

取り組み内容や仕組み

社員課の設置

- ✓ 人を大切にする、よりよい企業への取り組みが大事だと考え、障がい者の人たちが力を発揮できるような仕組みを作りたいと『社員課』を設置。
- ✓ 社員の立場に立って経営者側にももの申したり、福利厚生充実、手話通訳者・障がい者相談員の配置、職場の安全・環境への配慮などに取り組む。
- ✓ 生活面にわたる指導や支援を実施するなど安心して働ける環境づくりに注力。

子会社 ウインワークス(株)の創設

- ✓ ウインワークス(株)を創設し、福祉サービス事業へ参入。
- ✓ 働き方や、働くことへの思いは多様だったため、両社の働き方を説明し、本人の希望を聞き、ウインナックに残るか、ウインワークスで働くか面談を行った。
- ✓ 行政からの補助金で、会社と社員双方の負担を軽減しながら、職業訓練を通じて品質向上と技能向上を図った。

取り組み後（効果）

安心して働ける職場の実現により、スキル向上、業績拡大

- ✓ 一般社員・障がいのある社員共に定着率が飛躍的に向上。
- ✓ 定着率が向上したことにより、個々の社員のスキルが向上し、製品の信頼度も上がり、経営に大いに貢献。
- ✓ 業務に対する自信もつき、障がいの有無にかかわらずスキルやノウハウを持つ社員が他の社員に対して指導を行うことができるようになり、生産性向上につながっている。
- ✓ 企業理念に賛同した企業からの引き合いもあり、直接的な業績拡大にもつながる。



同社HPより



出所は下記

株式会社潮技術コンサルタント

所在地：奈良県香芝市瓦口2115番地 創業：1979年
資本金：30百万円 従業員数：46人 事業概要：技術サービス業〔他に分類されないもの〕（建設コンサルタント）

- 従業員の高齢化が進んでおり、スキルの継承が課題だった。
- 高齢者から若年者への技術承継、日常の努力が報われるよう取り組みを行った。

（きつかけ）
取り組み前

高齢化に拍車がかかる

- ✓ 55歳以上の従業員が全体の30.4%を占めており、今後ますます高齢化に拍車がかかることは明らかであった。
- ✓ また、主戦力としている高齢者が保有する高いスキルが失われることについても懸念を抱いていた。

取り組み後（効果）

顧客の信頼感を向上

- ✓ ノウハウを有する高齢者と中堅・若手社員がチームとなって、顧客が抱える諸問題に対応している体制は顧客に高い信頼感を与えている。

高齢者のやりがいに

- ✓ 高齢者自身の培ったノウハウが顧客の要望に応え、また中堅・若手社員に引き継がれることでやりがいを持続できている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

定年及び定年後の継続雇用

- ✓ 制度はないが、運用で勤務延長により年齢の定めなしとして雇用。（現在の最高年齢88歳（H27.5時点））

若手社員との同行

- ✓ 作業現場へ、高齢者と若手社員が同行（ペアを組み）、高齢者が実地で指導や助言を与える。

事務所の移転

- ✓ 高齢者にとって働きやすい環境とするため、駅近くに事務所を移転し、職場スペースを広く確保。空調の配慮や照明を明るくすることで、負担を軽減。

短時間勤務の導入

- ✓ 事前に本人の申出により、希望する短時間勤務や曜日を選択できるように柔軟に対応するようにした。



同社より写真提供



うつのみやこうぎょう

宇都宮工業株式会社

所在地：愛知県豊川市大木町柏木2-1 創業：1960年
資本金：3,350万円 従業員数：112人 事業概要：金属プレス業

- 新たな事業領域進出に伴い、新たな人員が必要となり、採用方法を工夫したことで、人材確保に成功。
- また、人材確保の成功や、社員からの改善提案運動の効果により、売上の伸張につながった。

取り組み前
(きっかけ)

新たな事業領域に進出

- ✓ 平成の初め頃から、自動車関連部品の生産から、住宅関連製品の生産へ新たに進出。自動車部品を生産していた時は下請の色合いが濃かったが、住宅関連業界に進出するにあたって開発・提案型の営業を展開する必要があった。

採用方法が分からず、困っていた

- ✓ 住宅関連製品の売上を伸ばすためには、新卒工学部系の人材が必要だったが、どのような方法で採用をしていいのか分からず、困っていた。

部品組付けに対応する人手が不足

- ✓ また、住宅関連製品の製造ライン（部品組付け）を稼働させるための社員が多数必要であった。

取り組み後（効果）

売上の伸張に成功

- ✓ 開発営業などの人材確保に成功したことや、“私の改善活動”運動により、様々な部門・工程で生産性向上や、原価低減の実績を生み出したことで、売上の伸張につながった。
- ✓ また、取組みの効果により、たとえば、姉が初めに入社し、その後、姉の紹介で妹が続いて入社してくるケースも多数生じた。さらには、夫婦・親子で入社するケースも存在。

取り組み内容や仕組み

新卒工学部系人材を採用

- ✓ 新卒工学部系の人材に対しては、熱心に採用活動を行い、また、自分のアイデアやデザインが採用され、世の中に出ていくという、住宅関連製品の開発業務の魅力を伝えた。

多様な人材への配慮

- ✓ 部品組付けラインを稼働させるため、多くの女性社員を採用。要望を聞き、残業をしたい女性としない女性を分けて、ラインへの配置を実施する等の配慮を実施。
- ✓ 高齢になっても、スキルの高いやる気のある社員については採用する「大番頭制度」を実施。

“私の改善活動”運動を実施

- ✓ 全社員に改善提案の提出を求める運動を実施。年1回成果を集計し成果に応じて賞金を出し、社員自身の成長とやる気を育てている。



同社HPより



エイベックス株式会社

所在地：愛知県名古屋市瑞穂区内浜町26-3 創業：1949年
資本金：1,000万円 従業員数：362人 事業概要：製造業

- 早期離職防止の改善等が課題であった。新入社員への教育体制を構築し、長時間残業を防ぐ取り組みをした結果、早期退職の改善を実現。
- また、女性の採用に積極的に取り組み、短時間勤務も導入したことで、応募者は増加傾向にある。

（きつかけ）
取り組み前

早期離職が課題

- ✓ 10年前と比較すると現在の従業員数は約4倍、売上は約5倍となったが、入社10年未満の従業員が約9割を占めており、新入社員が、入社1年未満の社員から教育を受けることや上司の目が行届かず、入社後すぐの退職が相次いだ。結果、2012年度の離職率は13.2%となり、改善が必要であった。

女性社員の比率を上げたいというトップの想い

- ✓ 製造業では、女性が活躍するというイメージがなかったが、2020年までに女性の正社員比率を40%に引き上げたいというトップの想いがあった。
- ✓ また、パート社員の応募状況が芳しくなく、困っていた。

取り組み後（効果）

離職率が低下

- ✓ 入社時の「導入教育」、年3回の「共育デー」等の実施により、2012年度は13.2%あった離職率が、2015年度では8.8%となり、2016年1月現在では、5.4%と大幅に低下した。

女性社員の応募も増加

- ✓ 現場で働く女性社員の声を実際に聞くことにより、文系出身でも関係なく働きたいという意欲をもった女性が増加。
- ✓ 子育てをしながら短時間で働きたいと希望する女性の応募者が増加した。

取り組み内容や仕組み

教育に重点を置き、入社1年未満の教育日を設けた

- ✓ 入社日にはあらかじめ知っておいてもらいたい内容を「導入教育」という形式で教育を実施。また、年3回「共育デー」という日を設け、入社1年未満の社員に必ず知っておいて欲しい製品・原価・経営理念等について教育を実施。

文理・男女・国籍を問わない採用方針を掲げる

- ✓ 文理・男女・国籍を問わない採用方針を掲げ、希望する学生に実際現場で働いている文系出身の女性社員との面談を実施し、働くイメージをつけてもらった。
- ✓ また、産前産後休暇・育児休暇の取得しやすさや復帰率について公共機関から認定制度を取得し、応募者にPRした。

長時間残業を防いだ

- ✓ 長時間残業を防ぐため、毎週金曜日を「定時の日」として設け、さらに「多能工化」を推進。また、日々の残業をグラフ化し、残業時間の「見える化」を行い、残業の多い人をカバーする体制を作った。

短時間勤務の採用を開始

- ✓ フルタイムで募集をかけていたが、4時間から勤務できる募集をかけた。

同社より写真提供





エーゼロ株式会社

所在地：岡山県英田郡西粟倉村大字影石895 設立：2015年
資本金：40万円 従業員数：9人 事業概要：サービス、建築・不動産、農林水産業

- 急成長していく社内や経営基盤を整えていく人材を採用したいと考え、成長している事業の現状や自社が目指すビジョンなどを整理。
- 求める人材像を明確化した上で求人を行い、人材を確保した。

（きっかけ）
取り組み前

社長と現場をつなぐ「経営の要」を求めた

- ✓ 創業以来急成長を続けており、社内では、トップと各現場とのコミュニケーションが不足しがちとなっており、繋ぎ役として「経営の要」となる人材が必要だった。
- ✓ 既に社内にいる人材は既存の業務で手いっぱいとなっており、かつ、急成長している社内を支えられるような中核人材が不在のため、社内の体制整備や経営基盤の整理が進まない状況だった。

取り組み後（効果）

マネージャークラスの人材の確保

- ✓ 求める人材像を明確化して求人を行った結果、マーケティングを担当するマネジメントを行う人材と、別部門（農林水産業）のマネジメントを担当する人材をそれぞれ1名ずつ確保できた。

人材確保による社長の負担軽減

- ✓ 今回マーケティング担当を採用した結果、これまで社長が担っていた業務を分担することができ、負担が軽減した。また、社長にとって貴重な相談相手ともなっている。

A&inc.

同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

事業と人材像の整理

- ✓ 自社がこれから行っていこうとする事業と、その事業のために本当に必要とされるのはどのような人材なのかについて、株式会社日本人材機構等、外部との対話で明確にしていた。

WEBやSNS上での情報発信

- ✓ 情報発信ではWEBやSNS上にて求人情報を発信し、整理した要件をより魅力的に伝えられるよう表現を行った。
- ✓ SNSについては、経営者自身のアカウントなどで人材募集についての情報発信を行った。
- ✓ 中小企業庁で実施した、人材とのマッチングイベントにも参加。



同社より写真提供



エヌ・エス・エス 株式会社

所在地：新潟県小千谷市桜町2379-1 創業：1884年
 資本金：1,000万円 従業員数：121人 事業概要：製造業

- 業務量の増加に伴う時間外労働の増加を解消することが課題。そこで、最新型機械の導入で解決し、生産性向上も実現。
- また、採用の見直しを実施したことで、新卒採用者の早期退職の減少に成功。

（きっかけ）
 取り組み前

業務量の増加に伴う時間外労働の増加が課題

- ✓ 製品の受注増加及び多品種、少ロット対応による段取り、加工時間の増加、これに伴う時間外労働の増加が課題であった。

新卒採用者の早期退職

- ✓ 新卒採用時のミスマッチによる若年層の退職を改善したいと考えていた。

取り組み後（効果）

生産性が向上

- ✓ 最新型機械の導入により、業務が合理化され、一部において段取、加工時間の短縮が図られ、生産性が向上した。

早期退職が減少

- ✓ 採用活動の見直しにより、入社後のミスマッチが減少。結果、新卒採用者の早期退職の減少に繋がっている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

最新型機械を導入

- ✓ 最新型設備機械の導入及び入替を実施し、段取及び加工時間の短縮に取り組んだ。
- ✓ また、IoTシステムの導入による加工実績データを一元化し、時間浪費の低減に取り組んだ。
- ✓ なお、上記は補助金申請を行い、より現実的な設備投資を実施。

採用活動を見直し

- ✓ 従前より早期に採用活動を開始し、大学等学内説明会への参加、インターンシップ・会社見学の随時受入れを行った。
- ✓ また、JOB広場、リクナビに登録し、企業アピールを実施。



INTEGREX e-420H II 3000



INTEGREX J-300



MGS-8N

同社HPより

アビナ電化工業株式会社

所在地：東京都大田区東糀谷5丁目22番13号 創業：1946年
 資本金：1,000万円 従業員数：131人 事業概要：めっき業
 （各種素材に対する電気めっき及び無電解めっき）



- 技術志向・研究開発型企业への脱皮が必要だった。
- 女性技術者集団を中心に研究開発を加速。育成した女性技術者と、中途採用のミドル層人材の両輪で、事業展開に貢献している。また、社員の残業を減らして効率化とインプット増加を図った。

取り組み前（きっかけ）

生き残りをかけた転換

- ✓ 90年代から大手メーカーが海外へ拠点を移す中、生き残るための転換が必要となり、技術志向・研究開発型企业への脱皮を決意。
- ✓ ターゲットを国内市場とし、「ものづくりの常識を塗り替えるめっきメーカー」として高付加価値ビジネスを目指す。
- ✓ 多様な人材が高付加価値の技術を提供していくために、従来の「昭和の時代の働き方」では対応できないと判断。そのため、社員の会社以外の生活を充実させインプットを増やす必要がある、と考えた。

取り組み後（効果）

職場環境の変化

- ✓ 就業時間中に業務を効率よく終わらせる段取り力が身に付き、一部の部署を除き、ほぼ定時で退社するようになった。
- ✓ ワークライフバランスと、リケジョの活躍する企業として、企業ブランドの向上に役立っている。
- ✓ 新卒採用から育成してきた優秀な人材が、出産育児を経て定着し、また、即戦力として中途採用者したミドル人材の両方の布陣が整い、技術を生み出すスピードが加速した。

取り組み内容や仕組み

経営の取り組み

- ✓ 3代目経営者の大々的な権限移譲と組織改編を実施。
- ✓ 部門の再編成により、部門や社員個人の果たすべき役割を果たすため、目標に向かえる体制づくりを構築。
- ✓ 各部門の必要な人材の要件を明確にし、社内の人員バランスを考慮して適材適所の中途採用を実施。

女性の活躍と定着

- ✓ 研究開発部門は女性比率が約半数と高く、出産後、復職のために必要な制度についてヒアリングを実施。
- ✓ 子育て中の優秀な派遣社員を、短時間正社員として雇用し、これを機に週20時間以上勤務を制度化。
- ✓ 保育料補助、早期復帰一時金、再雇用制度など、手厚い両立支援策を講じた。

企業全体で残業を減らす取り組み

- ✓ 残業申請がない場合は、17時以降会社に残らないことをトップダウンで徹底。



同社HPより

株式会社エンファクトリー

- 人材の自立を応援する理念から、**専業禁止**とし、**副業**を推奨。
- 従業員に**当事者意識・経営者意識**が生まれ、本業の効率をあげて時間を捻出するため、**時間外労働削減**などの効果が上がった。また、外へ出る機会や接点、視点が広がることから、**外部との事業機会**、いわゆる**オープンイノベーション**を誘発する効用も発生。

取り組み前（きっかけ）

人材の自立を応援する狙い

- ✓ 創業以来、不確実な時代を生きる力、働き方や生き方を自らデザインする力を育む狙いがある。
- ✓ 「人材の自立を応援する」理念を表し「**専業禁止**」とした。
- ✓ 自ら稼ぐ力をつけてもらい、「自分はどこでもやっていける」という自信をつけることが、同社を変革する力にもなり、社員の**プロ意識**や**マネジメント能力**を高めることにも効果があると考えている。

取り組み後（効果）

人材育成効果、当事者意識・経営者意識の醸成

- ✓ 従業員が社外でビジネスをすることで、**当事者意識、経営者意識**を醸成し、総じて**目線が上がった**。

残業の減少・削減

- ✓ 従業員側には、**ビジネスや生産性を意識**するようになり、**残業が減った**。退職者に対して**ポジティブなつながり**をもつことができるようになったなどの効果があった。

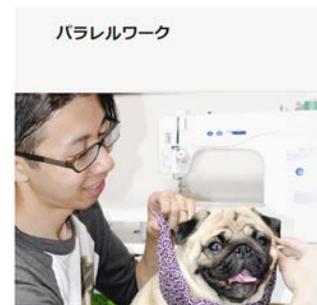
オープンイノベーションの誘発

- ✓ 社外での活動はもちろん、**接点や視点の拡がり**から、**外部との事業機会**や**具体的案件**などを誘発させる効用があった。

取り組み内容や仕組み

人材ポリシーは「専業禁止」

- ✓ 副業を「**パラレルワーク**」「**複業**」と呼びHPには**専用ページ**を設けている。
- ✓ 複業を行うに辺り、**会社への申請は特に不要**。
- ✓ 複業は原則、単なる**アルバイト的なもの**でなく、**自身が主体的に関わる、ミニ経営者的なこと**を実践する内容とした。
- ✓ 半年ごとに、**共有会**として全員に**本業・複業の内容、財務的な成果**などを発表し、**オープンな形で刺激**しあう。
- ✓ 防災の**専門家**、**地域活性コーディネーター**、**犬用の手作りグッズ**、**WEBプランナー**などの**実例**がある。
- ✓ 複業が高じて、**起業に至っても「フェロー」として相利共生の理念**で連携することにより、さらに**重層的な組織構造**になっている。



パラレルワーク

同社HPより

- 経営基盤の充実や広報等の強化に向けて事業を推進する中核的な外部人材が必要であった。
- プロジェクトのゴールや自社の強みなどを丁寧に整理し、人材像を設定し、人材募集を行った。

取り組み前
(きつかけ)

経営再建の加速化に向けて取り組める中核人材を採用したい

- ✓ 2015年9月に新スポンサーのもとで再生企業としての経営が始まり、2016年4月に公的支援が終了したが、より良い地方鉄道企業として大きく発展するために、人的経営基盤の充実が重要だと考えた
- ✓ 社内だけでは本来必要な経営再建に必要な人材が足りず、外部からの人材を確保したいと考えた。

取り組み後(効果)

希望していた人物像からの反響

- ✓ 求める人材からの応募があった。

事業の重要性を再認識

- ✓ 外部からのアドバイスや採用活動を通して出会った人材からの反響などにより、特色のある鉄道事業自体が、十分に人を引き付けることができる重要な事業であると再認識する機会につながった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

事業内容・強みの整理

- ✓ 求人募集開始当初、「経営再建」を前面に打ち出した情報発信を行っていたが、求める人材からの応募がなかった。そのため、自社が取り組む経営再建のゴール（経営基盤を支える収益、販路開拓、パートナーとのリレーション、競争優位性など）や、自社の強みなど、今後の事業の姿を明確にし、募集する人材像を明らかにした。
- ✓ 求人の打ち出し方も「自社のもつ強みを軸に挑戦ができる機会がある」ことを全面にした内容に変更した。

積極的な採用活動

- ✓ WEB上の求人メディアを活用し、自社の取組を積極的に発信するようにした。
- ✓ 募集する事業の面白さややりがいなどを紹介するような小規模の個別セミナーを行った。



同社より写真提供



株式会社OZ Company

所在地：福岡県福岡市中央区大名2-8-18 創業：2008年
 資本金：700万円 従業員数：50人 事業概要：サービス業
 (企業内保育施設の企画・運営)

- スタッフ間の連携が悪く、離職率の高さや、保育サービスの質の低下を解決する必要があった。
- 働き方改革やITツールの活用により、ワークライフバランスの向上や業務の効率化を実現し、離職率を改善。併せて、顧客満足度も向上したことで、園児数の増加を実現。

取り組み前
(きつかけ)

高い離職率

- ✓ 企業内保育事業の受託をスタートした2012年度の離職率は、44%（保育業界の平均は12%）。2ヶ月に1人のペースで退職しており、その都度求人を実施していたため、求人費が急増。
- ✓ また、スタッフ毎の待遇や時間制約の差が大きく、一部スタッフに負担が集中し、チームの雰囲気が悪くなり、サービスが低下。更なる離職を生み、保護者からのクレームが発生するという悪循環が生じており、改善しなかった。

取り組み後(効果)

離職率はゼロに

- ✓ 2012年度には44%であった離職率が2015年度にはゼロになり、さらには求人広告を出さなくても新たな人材確保が可能となった。

園児数が増加

- ✓ 働き方改革等に取り組んだことでサービスが向上し、保護者の口コミにより、園児数増に繋がっている。
- ✓ また、働き方改革、ITツール導入等により、チームによるパフォーマンスが向上。これにより顧客満足度向上し、新規顧客獲得という好循環が生まれている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

働き方改革を実行

- ✓ 課題を解決して会社理念を達成するために「ワークライフバランス、ダイバーシティな組織→チームによる成果向上→顧客満足、新規顧客獲得→適正な利益→全社員のメリットが生まれる」というビジョンを明文化し、管理職の理解を得た後に全社員に伝えた。
- ✓ 「残業ゼロ」「有給完全消化」を目指し「代替スタッフの確保」を実行。

地域の業界では初となる「同一労働同一賃金制度」を導入

- ✓ フルタイム社員とパート社員では、業務・仕事に対する意識に大きな差があり、チームワークも難しかったため、地域の業界では初となる「同一労働同一賃金制度」を導入。
- ✓ また、すべてのスタッフによる「日替わり園長制度」を実施し、パート社員もフルタイム社員と同様に自発的に業務に取り組む仕組みを構築。

ITツールの活用による業務効率化

- ✓ ITツールの活用により、全社員が必要な情報を同時に見て、各自で判断できるようにした。一部在宅勤務も導入するなど、各々のスタッフの事情を考慮しつつ、さらなる業務効率化を図った。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社オハラ

所在地：石川県金沢市柳橋町甲14-1 創業：1959年
 資本金：8,000万円 従業員数：80人 事業概要：食品製造業
 （農産物加工品等）

- 工場の稼働時間を伸ばすために人手が必要だったが、早朝の短時間勤務制度を導入し、高齢者を活用することで対応。
- 労働意欲の高い高齢者は、若い社員の見本にもなり、社内が活性化。

（きつかけ）
 取り組み前

需要拡大への対応が必要に

- ✓ さつま芋加工のような期間限定の仕事については、特に作業員を確保することが難しく困っていた。
- ✓ また、商品の需要拡大に伴い、工場の稼働時間を伸ばすことで増産を図りたかった。
- ✓ しかし、ハローワークや求人誌により求人を行っても、応募がなかった。

取り組み後（効果）

高齢者の活躍による効果

- ✓ 労働意欲の高い高齢者が集まり、工場稼働時間を延ばすことができ、増産を行う事ができた。
- ✓ 高齢者は早朝勤務を厭わず、遅刻・欠勤もない。
- ✓ 同社では社員が互いに感謝を伝え合うことを奨励しており、早朝から働く高齢者は、「達人」と呼ばれ、若い社員の模範にもなっている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

高齢者に届く新聞チラシによる求人

- ✓ 早朝の工場稼働を新たに行う方針であったため、朝に強い高齢者に着目。
- ✓ 高齢者を活用している経営者の友人の助言により、高齢者が注目しやすい新聞チラシで求人を行った。
- ✓ 60歳以上限定という求人チラシを新聞に折り込んだところ、多数の応募があった。同時に、新聞にも取り組みの記事を書いてもらい相乗効果を狙った。

朝の短時間勤務制度

- ✓ 午前5時から午前9時30分の朝の短時間勤務制度を導入。短時間であり、高齢者も勤務しやすい体制を構築。



同社HPより

- 取引先の品質要求高度化への対応が課題。
- 短時間勤務制度等の導入により、安定的に女性社員を雇用できるようになり、検査数も安定。

（きつかけ）
取り組み前

取引先の要求が高まる

✓ 取引先における品質要求（外観品質）が年々高まる（厳しくなる）傾向にあった。

女性社員が必要であったが、採用ができず困っていた

- ✓ 上記により、部品検査の人材が必要となり、求人を行ったが、なかなか採用ができず、困っていた。
- ✓ 部品検査は短時間でもできる業務のため、子育て中の女性に着目。

取り組み後（効果）

女性社員を安定的に雇用できるようになった

- ✓ 子育て主婦層にとって勤務時間に縛られないため、働きやすい職場として認知され、女性社員を安定的に雇用できるようになった。
- ✓ なお、女性社員の離職者は非常に少ない。



安定した検査数が可能となった

- ✓ 超短時間勤務制度等の導入により、検査数も安定した。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

勤務時間・勤務日数を求人者が決めるようにした

- ✓ 勤務時間・勤務日数を会社が決めるのではなく、求人者の都合で決定できるものとした。
- ✓ 会社側では、安定した検査を実施するため、1週間単位で、部品検査部門全体の延べ勤務時間数を注視して管理。

超短時間勤務制度を導入

- ✓ 1日あたり1時間、1週間あたり3日でも雇用。
- ✓ また、子育て世代には、当日でも子供もしくは家族の都合による早退や休みを取得可能とした。



同社より写真提供

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社カシワバラ・コーポレーション

所在地：山口県岩国市山手町一丁目5番16号 創業：1949年
 資本金：2億5,010万円 従業員数：752人 事業概要：建設業

- 住宅への感心が高い女性視点の営業活動を行うため建設業ながら女性の採用が課題であり強化。
- 両立支援制度や社内報による意識啓発等によって子育て主婦層の離職を防止し、「女性社員の仕事ぶり」や「働くママの日常生活」について積極的に取り上げ、発信を続けている。

取り組み前（きっかけ）

住宅リフォーム事業に適した女性採用を強化

✓ 不況下で住宅リフォームがブームとなるなかで、住宅への関心が高く、また家庭内の消費の決定権を握ることが多い女性をターゲットとしてサービスを展開するために、女性の採用を強化した。

女性の早期退職が深刻化

✓ 採用を拡大したが、2004年～06年入社の女性社員全13人のうち、10人が早期に退職している。組織が縦割りで、人事管理上の問題がオープンになりにくかった背景がある。

取り組み後（効果）

女性の離職率の大幅低下を実現

✓ 2007年以降入社した女性社員12人のうち、早期に退職した者は3名と、女性の離職率は大幅に減少した。
 ✓ 出産後もほぼ100%が復帰しており、独身の社員も結婚や出産後に仕事を継続することへの意欲が強くなっている。

女性活躍によりサービスの多様化を実現

✓ 住宅リフォーム分野など女性視点が必要な分野は建築業界にも多い。会長自ら、女性の活躍推進へのバックアップを表明し「女性社員は、自分の考え、意見、わがままだと思うことも言いなさい」と発信。

取り組み内容や仕組み

「自己申告書制度」の活用

✓ 全社員が社長親展で年に1回提出できる「自己申告書制度」により、社長自らが問題解決にあたった。異動希望が通らない社員もおり、能力の高い女性社員を抜擢し、事業部門や営業所をまたいだ適材適所の実現をした。

職域変更・勤務地変更制度など

✓ 主婦等の時間的な制約などを考慮し、現場から、現場経験を活かした営業や企画などの後方支援の部署へと配置換えを行なった。
 ✓ 業務内容は変えずに勤務地を変更することで、通勤時間の負担を軽減し、あわせて長時間の会議への出席を免除した。

社内報による意識醸成

✓ 育児をしながら働くことへの理解を促進していくために、社内報で「女性社員の仕事ぶり」や「働くママの日常生活」について積極的に取り上げ、発信を続けている。



日本経済団体連合会（2016）
「ダイバーシティ促進に向けた取り組み事例集」p.5

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社キャリア・ママ

所在地：東京都多摩市落合1-46-1 ココリア多摩センター5階
 創業：1995年 資本金：3,875万円 従業員数：31人
 事業概要：アウトソーシング事業、マーケティング事業、女性のキャリア支援事業

- 復職女性の活躍を支援する事業を実施。従業員のワークライフバランスにも取り組む。
- 様々な経験・能力を持った人材の活用に成功。

取り組み前（きっかけ）

事業立ち上げの理念から

- ✓ 結婚や出産を機に離職した女性達が、ライフイベントが一段落した後に活躍できるよう、在宅ワークを提供するべく事業を開始した。
- ✓ 時間制約の大きい主婦が主体の事業であることから、従業員のワークライフバランスにも取り組むことは自然な流れだった。
- ✓ 少人数であるため、特に従業員1人当たりのパフォーマンスが業績に大きく影響するので、制約のある社員も定着し、しっかり働いてもらう必要があった。

取り組み後（効果）

従業員の能力を活かす

- ✓ 従業員のライフスタイルを重視する当社の取組をアピールすることで、大企業よりも当社を選び、活躍する人材も登場している。
- ✓ それぞれの従業員が、環境や時間にとらわれることなく働くことができるため、それぞれの経理経験・オフィスデザイン経験等、多様な能力・スキルを活用することができる。
- ✓ 女性の再就業支援という社会的意義のある事業運営や経営陣の身近さに魅力を感じて応募が来ることもある。

取り組み内容や仕組み

ライフスタイルに合わせた柔軟な勤務形態

- ✓ 本人の希望により、ライフスタイルに合わせた勤務場所と勤務時間数を選択可能。配偶者の転勤や老親の介護等に直面しても、会社をやめることなく働くことが可能。
- ✓ 通常通り出勤する社員についても、フレックスタイムや1時間ごとに取得可能な有給休暇制度（年間5日分）も導入しており、柔軟な勤務が可能。女性特有の地域密着型のライフスタイルの中での自由度の高い働き方を考慮する。

柔軟な勤務形態を可能にする公正な評価制度

- ✓ 各人の働きやすい環境を用意することによりパフォーマンスを最大化するため、成果さえ担保できれば勤務する時間・場所は問わない。
- ✓ 例えば、短時間正社員の報酬についても、給与は時間に比例するが、成果に応じて賞与はほかの正社員と同じく支給。
- ✓ 期初に年間の目標を設定。四半期ごと、年間の目標の進捗度合やそれに関する評価のルールを上長と話す面談を設けている。また日報や週報といった報告書は、原則、社長に全員提出を行っている。



きょうわせいこう

株式会社協和精工

所在地：長野県下伊那郡高森町山吹1646-5 創業：1966年
資本金：3,500万円 従業員数：155人 事業概要：電気機械器具製造業
(ブレーキ開発・製造)

- 社員の経営方針への不満や、品質保証を担える人材の不足が課題だったが、人を大切にし、多様な人材一人ひとりの適性・コンディションを見極めるマネジメントを行う。
- 経験豊富なシニアを塾長とした「社内塾」での人材育成などにより、業績を回復。

取り組み前
(きっかけ)

2度の経営危機、従業員の不平不満

- ✓ 社長がトップダウンで経営危機を乗り越え業績は回復したが、数年後、大口顧客向けの製造が激減し、受注量が1/4となった。社員の士気が下がり、意識調査を実施したところ、社員が社長の経営手法に不満を抱いていたことがわかった。
- ✓ 社員をあつめ、「いい会社づくり」について議論を重ね、人を活かす会社を目指した。
- ✓ また、当時、当社では品質保証の人材が不足していた。

取り組み後(効果)

業績は向上し、新分野への進出も

- ✓ こうした改革や人材育成の取組により、2009年は赤字だったが、「塾長」が入社した翌年頃より増益、売上高および営業利益は3期連続して増加した。
- ✓ 新分野である医療分野の部品加工が急成長。

多様な人材の確保により活性化

- ✓ 障がいがあっても同社の貴重な戦力となって活躍している。
- ✓ 毎年約10名を新規採用し、地元では「若手が元気な会社」と評判になっている。



出所は下記

取り組み内容や仕組み

少量多品種のユニットメーカーへの転換

- ✓ 少量多品種の生産へ転換し、製品開発、技術営業などの強化を行った。
- ✓ 大手企業を退職した経験豊富なシニアを採用。QCサークル活動、改善提案制度など、業務改善によるコストカットを行う。

「社内塾」の開講

- ✓ 若手社員たちからの依頼により、前職にて工場長クラスの経験のあった男性パート社員を塾長とした「社内塾」を開講。意識改革、プロセス改善を学んでいる。品質保証を担当する人材も育成。

人材を伸ばし、活かす工夫

- ✓ 社長はワンマン経営から脱却すべく、彼ら部長クラスに裁量を持たせ、経営、マネジメントを担わせている。
- ✓ 年齢や性別、経歴、障がいの有無など、多様な人材について、個々の能力を十分に引き出せるよう長所を伸ばし成功体験を積み重ねて育成している。
- ✓ 障がいの有無によらず昇給、昇格させている。



同社HPより



きょうわでんきこうぎょう

共和電機工業株式会社

所在地：石川県金沢市増泉4丁目8番16号 創業：1946年
資本金：5,000万円 従業員数：245人 事業概要：製造業

- 新卒者の定期採用に難航し、女性の活用に着目した。
- 様々なライフイベントとともに働き続けられるよう、女性やシニアが働きやすい職場づくりを実現した結果、従業員満足が高まるとともに、人材の定着につながっている。

（きっかけ）
取り組み前

採用・定着に困難

- ✓ 新卒者の採用が難航し、特に戦力としていた高卒男子の採用が難しくなった。女性社員の出産・育児、シニア社員の孫の世話などのライフイベントによる社員の退職など、採用・定着ともに課題だった。
- ✓ これまでの若手・男性をターゲットとしていた採用を見直し、働き手を確保する方法を考えた。

取り組み後（効果）

仕事との両立の実現

- ✓ ライフイベントによる離職者がいなくなった。
- ✓ 短時間勤務等で時間に制限のある社員も、改善提案などで積極的に仕事にも取り組んでいる。
- ✓ 「まごサポ制度」では60歳前後でワークライフバランスを実践。子供からも感謝され利用者満足度が非常に高い。
- ✓ 他社よりも働きやすい環境が整備されていることに対して従業員満足度が高く、定着につながっている。

新たな企業価値

- ✓ 大卒女性（リケジョ）の採用にも繋がった。

同社HPより



取り組み内容や仕組み

女性の積極採用・活用

- ✓ 高卒女性に着目し、15年前から毎年、複数名の高卒女性を採用した。
- ✓ 女性の職域を拡大し、設計・開発業務、大型制御盤組立など男性の多い職場にも女性の登用を増やした。

女性の働きやすい環境の整備

- ✓ 育児休業を3年取得可能とした。
- ✓ 短時間勤務を子供が小学3年を終了まで利用可能とし、6時間/日を満たせば自由に時間設定を可能とした。
- ✓ 子供の夏休みに合わせた短時間勤務を認めた。
- ✓ 妊婦さんの健康相談室を設け、毎月1回総務課の女性担当者が面談を実施し、制度の説明、悩み事の相談など、両立にむけた不安を解消している。

シニア（祖父母）・パパ向けの取り組み

- ✓ 「まごサポ制度」として、孫の世話などのために利用できる短時間勤務制度を設けた。（H28年4名利用）
- ✓ 「イクメン日記」を社内報に掲載し、近年の子育て環境や夫婦協力して行うことなどへの従業員の理解を深める。



株式会社グローバル・ クリーン

所在地：宮崎県日向市亀崎1丁目28番地 創業：2008年
資本金：900万円 従業員数：62人 事業概要：サービス業（清掃・ビルメンテナンス業）

- 採用難であったが、職域の固定概念を取り払い、働きやすい職場を実現し、人材定着に取組み。
- 女性・障がい者など多様な人材で構成されたチームで、研修で磨かれた高い技術力を発揮。売上も毎年増加している。

（きつかけ）
取り組み前

採用・定着のため

- ✓ 清掃の下請けが多く、知名度も低かったことから求人をしてなかなか応募者がなく、新たな人材を確保するために働きやすい環境づくりをし、既存の従業員にも長く働いてもらえる取り組みを検討することとした。

男女の職域の固定概念

- ✓ 男性社員は、「ビル清掃」、女性パートタイマーは、「ハウスクリーニング」と職域が分かれていたため、男性は残業過多・休暇が取りにくい、女性は働きたくても仕事がないときは働けない等、仕事量がアンバランスだった。

取り組み後（効果）

仕事の質が向上

- ✓ チームによる業務体制を構築した結果、取り扱う業務量が増大した。また女性目線がチームに加わることにより、仕上がりが良くなった。
- ✓ 業界を牽引する技術・実績と新規事業等を通じて知名度が向上したこと、さらには柔軟な働き方を可能にする制度や風土をつくることで、人材確保・定着に繋がっている。

営業拡大、下請け比率の減少

- ✓ 法人化した当初の平成20年度から毎年売り上げは増加。下請け比率は、全体の40%から現在は4%に減少。
- ✓ 不動産事業部も着実に管理戸数を増やしている。

取り組み内容や仕組み

大型清掃機械の操作研修を女性にも

- ✓ 女性や障がい者に対して、はじめから『無理だろう』という思い込みがあった。しかし、具体的に各従業員に無理な事を聴いていくと具体的な要因は少ない事がわかった。
- ✓ 人材育成プログラムを策定し、女性にも大型清掃機械の操作指導を行い、男女ともビルメンテナンスが行えるように育成した。

子連れ出勤や、保育費用の補助

- ✓ 日祝祭日などの勤務に備え、有料保育施設を利用した際の保育費用の半額補助制度を導入。
- ✓ 社内にベビーベッド、保育スペース等を設置した「赤ちゃんの駅」を設け、子連れ出勤ができる環境を整えた。

体制の見直し、新たなビジネス

- ✓ 男性・女性・障がい者などがチームで対応。ジョブローテーションにより、1つの役割について最低2~3名は代理できる体制へと改革。
- ✓ 女性スタッフが不動産事業部を立ち上げ、ビルメンテナンスを加えたビジネスモデルを構築。



同社HPより

株式会社クロスエイジ

所在地：福岡県春日市春日公園3-61-2 創業：2005年
 資本金：2,800万円 従業員数：34人 事業概要：スター農家を生み出す農業総合プロデュース事業

- 事業拡大に対応する必要があったが、中途採用者の離職が多かった。
- 新卒採用チームを結成し、新卒採用を本格化させたことで、採用だけでなく、社内の各種制度の見直しにもつながり、離職率の低下と労働環境の改善を実現。

（きっかけ）
 取り組み前

人材の離職が相次ぐ

- ✓ 農家の販売代行として創業したが、全国への販路拡大、オリジナル商品の作付け拡大、直営小売店舗の立ち上げ等、事業の拡大に伴い、中途採用を中心に人員増強を進めた。ところが、企業理念や企業文化、成長速度とマッチしない人材の離職が一定数あり、改善したいと考えた。

取り組み後（効果）

離職率が低下

- ✓ 応募段階でミスマッチを減らしたことで、入社後のギャップが少なくなり、離職率が低下。
- ✓ 従業員にとっていい会社を作ることが企業理念としたことで、トップダウンだけでなく、現場も含めて労働環境の改善に取り組む文化が生まれた。

業務の効率化、従業員満足度の向上を実現

- ✓ 社員、パートタイム従業員間の風通しが良くなり、業務の効率化や従業員満足度の向上を実現。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

人員増強のターゲットを新卒採用とした

- ✓ 人員増強は新卒採用を主とし、当社の「農業の産業化」という理念や掲げるビジョンへの共感性が高い人材の採用に取り組んだ。

採用段階から人を育て、採用する独自のフローを確立した

- ✓ インターンシップの開催で業界への興味を抱いてもらったり、会社説明会で理念やビジョン、求める人材像を語ったり、会社訪問を実施したり、抽象的な課題を与えて解決能力を見る取り組みを選考課程で実施したり、独自のフローを確立した。
- ✓ 自社HPの刷新により、経営理念・事業方針・企業文化等の情報発信を強化し、応募段階でのミスマッチを減らした。

各種制度を改正

- ✓ 「良い会社を作りましょう」を企業理念とし、会社全体で時間外労働の削減に取り組んだ。
- ✓ また、各種休暇休業制度、短時間勤務正社員制度、非正規社員の正規社員登用制度の導入、定年の延長（70歳）等、人事制度の見直しを実施。
- ✓ さらに、子育て世代や扶養の範囲内で働きたい女性、定年後でも主体的に働きたい高齢者を積極的に活用すべく、社員、パートタイム従業員の垣根なく業務改善活動に取り組んだ。

- 技術の伝承が課題。男性・日雇い勤務が業界の常識の中、全員正社員雇用女性採用を行う。
- 一人前の職人になるには10年かかる世界で、作業工程を切り分けることで、経験の無い人材も短期間で戦力となる人材育成システムを展開。

（きつかけ）
 取り組み前

人材確保・育成、技能伝承が困難に

- ✓ 塗装業界は、3Kといわれがちな職場で、若手採用に苦戦。
- ✓ また、せっかく採用した若者も定着しなかった。
- ✓ ベテランの高齢化もあり、一流の技術を伝承するには、時間的に限界だった。
- ✓ リーマンショック後、作業単価が下落。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

多様な人材の採用、全員正社員採用

- ✓ 性別・国籍・年齢・経験の有無に関わらず、やる気のある人材を採用。
- ✓ 全員正社員として採用し、安定雇用を図った。

細分化した作業工程に特化した育成システム

- ✓ 作業工程を切り分け、経験が無くとも短期間で育成できる分野から始める人材育成システムを確立。
- ✓ また、育成対象となる工程を絞ることで、3年という短期間で一人前を目指すプロフェッショナルな育成システムによるキャリアパスを確立。

女性躍進の取り組み

- ✓ 女性職人が妊娠中に建設現場以外で働けるペイントショップ（店舗&通販）での業務を用意。
- ✓ 育児・介護のための短時間勤務を導入し、柔軟な勤務体制を可能とした。
- ✓ 夫婦同席での面接を行い、家庭と仕事の両立の理解を深めた。
- ✓ 電動アシスト付き台車の導入により、身体的負担を軽減。

取り組み後（効果）

順調に利益が向上

- ✓ 意匠性があり、付加価値の高い塗装を、経験2年の若手女性職人がチャレンジ。複数の有名建築物で技能を発揮。
- ✓ ライフイベントで現場に出られない職人のために、DIY塗装ショップを開設し、インストラクターとして実演指導、販売を行うなど順調に業務展開。



出所は下記

若手女性職人の活躍

- ✓ 入社2年のインストラクターとなった若手女性職人が、他の職人たちの身の上相談に乗ったり、夢や課題をヒアリングし経営にフィードバックしている。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

こうしんせいさくしよ

株式会社光真製作所

所在地：滋賀県草津市北山田町739-2 創業：1992年
 資本金：1,000万円 従業員数：90人 事業概要：製造業（自動券売機、業務用電子秤）

- ノウハウを持つ高齢者の活用とその技能継承が課題だった。
- 「対話制度」等の導入により、経験豊富な高齢者の働きやすい職場を構築したことで、技能継承を促進。

(きつかけ) 取り組み前

高齢者活用、および技能継承のための人材不足が課題

- ✓ 仕事内容が単純作業でなく、ノウハウが必要技能継承が課題。
- ✓ また、作業と教育との切り分けができず、技能の伝承や知識教育が不十分だった。

高齢者を活用してくための環境整備が不十分

- ✓ 作業手順書はA4 サイズで作成されており、文字が小さく見にくかったため、ミスが多発していた。
- ✓ また、高齢従業員の健康管理対策が不十分であった。

取り組み後(効果)

力量を持った高齢者を戦力化

- ✓ 定年後、希望者全員パートタイム待遇で原則70歳まで再雇用したことで、高齢従業員の働く意欲が高まり、今では、年齢の上限なく再雇用を実施している（最高齢は80歳）。
- ✓ 高齢者がこれまでの豊富な経験を活かし、若年社員のよきアドバイザー的存在となり、指導者として活躍することで、技能継承を促進しており、若年層と高年齢層のコミュニケーションが良好に。

同社HPより

取り組み内容や仕組み

対話制度を活用した能力の活用、モチベーションの維持

- ✓ 再雇用年齢を原則70歳までとし、定年を迎える3年前から「対話制度」による、定年後のライフプランや継続雇用の意思確認、再雇用後の期待役割や将来の仕事内容を整合。

能力開発制度を充実

- ✓ 専用のテクニカルトレーニンググループを作り、知識や技術・技能の習得、伝承に必要なツールを整備、作業とは区別して教育訓練を実施。

作業手順書の改善

- ✓ 紙ベースの手順書をタブレットによる電子化に置き換え、文字を大きくしたり、作業手順書を確認しやすくすることで、疲労を軽減し作業ミスを防止。
- ✓ それ以外にも、力の必要な作業を機械化で削減し、高齢従業員の負荷を軽減。

健康管理の強化

- ✓ 面談や現場巡回にて本人の健康状態を把握し、仕事内容を検討。さらに、産業医との連携を通じた高齢者の健康に配慮した検診項目を検討。

- 海外展開が経営課題。現地の大学等と連携し、外国人留学生の採用を実施。
- 外国人留学生の採用をきっかけに海外進出を実現。

（きっかけ）
取り組み前

留学生との関わり

- ✓ 漠然とではあるが、海外展開という経営課題があったが、偶然に、知人を介してカンボジア人留学生をホームステイで世話をしたことが海外展開への始まり。
- ✓ その後、インドネシア人留学生との付き合いを楽しむようになり、偶然、マレーシア人・カンボジア人留学生の紹介を受け、彼らを採用したのが外国人社員の発端。

取り組み内容や仕組み

奨学金制度の実施

- ✓ インドネシアのバンドン工科大学機械工学科の学生に奨学金制度を実施し、その関係で卒業生の採用を開始。
- ✓ その他にも、タイではチュラロンコン大学の教授推薦で同大学の学生を採用し、ベトナムではVCIというNPOを介して、ハノイ工科大学の卒業生数名を採用。

国庫補助事業の活用

- ✓ 一般財団法人海外産業人材育成協会が行っている国庫補助事業を活用し、外国人社員に対し日本での研修を実施。
- ✓ 外国人社員は来日後13週間、研修センターで日本語及び日本の文化について研修を実施している。

外国人社員に寄り添う姿勢

- ✓ 母国を離れ遠い日本に来ている外国人社員に対し、文化・考え方の違いを理解し寄り添うため、日本のやり方を強制しないよう心掛けた。

取り組み後（効果）

東南アジアへ海外進出

- ✓ 2011年タイにKONAN (Thailand) Co.,Ltd.、2012年インドネシアにPT.KONAN Indonesiaを設立し、技術者の育成を実施。
- ✓ 外国人社員は日本で3～5年ほど経験を積んだ後、現地法人で設計の業務を実施。

現地日系企業の外注先として機能

- ✓ 東南アジアの日系企業や日本本社の外注先として機能している。



同社HPより



同社HPより



こうよう
株式会社向陽
エンジニアリング

所在地：宮城県石巻市北村字大尻三3-1 創業：1989年
 資本金：2,500万円 従業員数：33人 事業概要：製造業
 (精密機械加工、パーツフィード設計・製作、自動機設計・製作)

- 新卒採用が困難な状況であり、技能承継に苦慮していたが、採用のターゲットを広げたことで、正社員の採用に成功。

(きつかけ) 取り組み前

新卒採用および技能承継に苦慮

- ✓ 毎年定期的に新卒採用することは困難であり、特に、リーマンショック・東日本大震災以降は厳しい状況である。
- ✓ 当社が、新卒採用を決定できる時期は、毎年12月頃だが、その時点で学校等に採用について相談しても、殆どが就職・進学が決定している状況であった。
- ✓ 上記により、会社の若返りを図るまた、技能承継について非常に苦慮していた。

取り組み後(効果)

採用に成功

- ✓ 正社員4名の採用に成功。その後、1名の離職者は出たが、3名は、今現在も明るくまじめに働いている。



NC旋盤



マシニングセンター



ワイヤー放電加工機



成型研削盤



加工検査

同社HPより

取り組み内容や仕組み

普通科・商業科卒業の採用も開始

- ✓ 当社の業種で特に力を入れているのが、パーツフィードの設計・製作及び自動機の設計・製作である。この分野は、会社側で1から教育するものであり、専門学科を卒業しても、普通科や商業科関連を卒業しても大差なかったため、普通科・商業科でも採用を開始。

NPO法人より人材紹介

- ✓ あるNPO法人より、人との会話が苦手で一旦就職したが、その就職先で差別やいじめにあつて退職している若者が多いことを聞き、当社で働ける人材を紹介してもらった。
- ✓ 最初は、アルバイト(1~2か月程度)で働いてもらい、個人面談実施後、当社の社員になるか否か確認。



同社HPより



- 工事作業現場と本社との長時間移動により従業員が疲労。ITの導入により克服を図った。
- 現場と本社の情報共有を効率化し、生産性を向上。従業員の残業時間を9割削減し、資格取得などスキル向上が実現。受注増につながっている。

取り組み前
(きっかけ)

残業削減と生産性向上が課題

- ✓ 建設工事業務は、施工現場が遠方になることが多く、打ち合わせのために本社に戻ると時間や費用がかかり、長時間の移動により従業員も疲労してしまう。
- ✓ 業務内容が多様化し、従業員の育成が必要であるにもかかわらず、土日を含めて残業が多く育成の余裕がなかった。
- ✓ 生産性の向上が経営課題であった。

取り組み後(効果)

システム導入の効果

- ✓ 生産性は、2倍に向上し、残業時間も9割削減に成功。
- ✓ 残業が減り従業員のワークライフバランスが改善した。

有資格者の増加

- ✓ 従業員が資格取得に取り組む時間が確保され、スキル向上につながっている。
- ✓ 有資格者の増加で、公共工事の際の経営事項審査の評価点が高まることになり、受注増にも結び付いている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

ITの導入とテレワークの仕組み

- ✓ ITの導入にあたり、初期費用・運営費用が大きくなることを避けるため、無料で利用できるソフトウェアを活用。
- ✓ 打ち合わせ、工事進捗管理、資材管理、仕様書作成等のシステムを自社で構築し、社内や現場事務所だけでなく、自宅で利用できるテレワークの仕組みを整えた。

情報セキュリティ対策

- ✓ 情報漏えいを防ぐため、パソコンを含めた個人所有の端末の業務使用を認めない代わりに、携帯端末を支給し、通信費を負担している。
- ✓ 十分に対策を実施するためには、大きな投資も必要だが5年程度の中期的なプランを作成して徐々に進めている。

導入時に苦労した点

- ✓ 導入時に苦労した点として、自分たちでシステムを構築すること以外に、全従業員に新しい仕組みを使ってもらうことに苦労があった。
- ✓ 同社のIT担当と各従業員とで1人1人丁寧に話をして理解を得た。



東京商工会議所（2016）「ICT事例集」p.14

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

けんせつ

コーナン建設株式会社

所在地：大阪府大阪市北区大淀南1-9-10 創業：1948年
 資本金：4億8,500万円 従業員数：262人 事業概要：建設業
 (建築工事の企画・設計及び施工)

- 優秀な女性の定着が課題だったが、継続的な女性社員の採用により、女性を受け入れる社内風土を醸成、女性管理職も誕生。
- 育休後復帰する女性社員がロールモデルとなり、育休後の継続就業が当たり前となった。

取り組み前
(きっかけ)

人材の採用・育成に苦慮

✓ 建設業を志望する男性の新卒学生が少なく、人材の確保、育成に苦慮していた。

女性採用を開始したが、定着状況を改善出来ず

- ✓ もともと、建設業界は比較的女性が少ない業界であったが、1986年の男女雇用機会均等法施行を機に、大卒女性の採用を開始。その2年後には、女性技術職を採用。
- ✓ いずれも優秀な人材で、女性社員に対する良いイメージが醸成されたが、「採っては辞め、採っては辞め」が続き、困っていた。

取り組み後(効果)

管理職の女性社員が誕生

✓ 営業職でトップ成績をおさめ、管理職に抜擢される女性社員が誕生。

専門性を持った女性社員が活躍

✓ 女性社員の大半が国家資格(社会保険労務士、一級建築士、宅地建物取引士等)を取得し、それぞれの専門性を活かし、活躍。

女性社員の定着率も向上

✓ 育休後の復職がロールモデルとなり、育休後復帰することが当然であるという風土が定着。

取り組み内容や仕組み

女性社員の採用を継続

✓ 女性社員を採用し始めた当初は、採用後の早期離職が続いたが、女性社員の採用を継続していくことで、社内にも女性社員を受け入れる体制や心構えが醸成された。

女性社員の職域を拡大

✓ 女性社員を配属する部署を拡大し、技術職、営業職、現場など、男性社員と区別無く、活躍の機会を与えた。

育児短時間勤務制度等の導入

- ✓ 子どもが小学校就学前まで、短時間勤務を可能とした。
- ✓ さらに、結婚・育児で一旦退職した社員を契約社員として再雇用。限られた時間の中で専門性を活かし、業務をサポートしてもらった。



同社より写真提供



女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

有限会社COCO-LO

所在地：群馬県桐生市相生町2-261-3 創業：2005年
 資本金：300万円 従業員数：82人 事業概要：医療福祉業（訪問看護、通所介護、居宅介護支援）

- サービス向上のためには、介護職人材の確保と定着を実現する必要があったため、子育てや介護と両立しやすい職場環境づくりに取り組んだ。
- 多数の有資格者が確保できるようになり、サービスの質を維持しながら事業拡大を実現している。

取り組み前
(きっかけ)

人材の確保が困難

- ✓ 訪問看護ステーションをスタートさせたが、人材の確保が難しく、「子どもがいるから働けない」人が多かった。
- ✓ そんな中、創業当初からの社員2名が同時期に妊娠した。
- ✓ 仕事を辞めずに働き続けられるよう、会社が社員を守れるような制度を作ろうと考えた。

取り組み後(効果)

人材確保・定着

- ✓ デイサービススタッフ募集時には4名の採用枠に20名の応募が来ることもあり、また、募集していない時期でも採用についての問い合わせが応募者から来るようになる等、人材確保がしやすくなった。
- ✓ 働きやすい環境を整えたこと、社員同士の子育てや介護についてお互い様の意識が浸透したことにより、育児休業明けの職場復帰率100%となる等職場定着が進んだ。優秀な人材が質の高いサービスを提供できている。

サービスの質、業績も好調

- ✓ 利用者との顔の見える関係が維持され、専門性の高いサービスの提供が可能となった。

取り組み内容や仕組み

準社員（短時間正社員）の導入

- ✓ 準社員制度を導入した。（育児や介護を理由に4.5～7.5時間の間で勤務できる。）

柔軟な勤務形態

- ✓ 正社員は3つの勤務時間から選択できるようにした。
- ✓ 医療・福祉業界では難しい「土日休み」「祝日休み」による準完全週休2日の実現。
- ✓ 年次有給休暇の時間単位取得を可能に。
- ✓ 育児休業等から復帰する際は、1ヶ月間を慣らし勤務として勤務時間を調整しながら対応する。

全社員の情報共有

- ✓ 外回りの社員には、iPhone、iPadを支給し、クラウド上で全社員が情報を共有。

ワークライフバランス実現のための工夫

- ✓ 社屋内に無料託児室を完備。親子で昼食を取ることができ、子供の状態に合わせて授乳も可能。
- ✓ 子の参観・看護、介護のための各種有給休暇を設けた。



同社より写真提供

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

こさかこうむてん

株式会社小坂工務店

所在地：青森県三沢市南町4-31-3469 創業：1969年
 資本金：2,500万円 従業員数：44人 事業概要：総合建設業

● 人材確保に苦戦していたが、柔軟な勤務制度の導入により、従業員の定着率などが向上。女性の技術者や管理者が活躍する職場となったことで、業績向上にもつながった。

(きつかけ) 取り組み前

求職者の減少により、人材確保が常に課題

- ✓ 建設業 = 3K職場のイメージがあり、建設技術者志望の新卒者の確保に苦戦していた。
- ✓ 妊娠出産、育児、介護などにより、十分な知識を有している女性社員が退職し、補充者への教育の必要性、費用、クレームなどが発生し、困っていた。
- ✓ 米軍軍事基地の工事受注対応の通訳スタッフが必要だった。

取り組み後(効果)

社員の定着促進

- ✓ 育児休業取得者が2人、長期休暇後に復職した社員が5名と、社員の定着が促進。
- ✓ 現場監督や営業課長などで女性活躍。また、顧客の、特に「奥様」からの信頼を得られることが、会社の業績向上につながっている。
- ✓ 学生の採用にも好影響があった。

グローバル化の取り組みの成果

- ✓ 英語を使った仕事ができる会社と認知され、応募者が増加した。
- ✓ 従業員の有志により「英語部」が発足。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

働きやすい各種制度の導入

- ✓ 休職中の職員への職場復帰の心的負担を軽減するために、タブレット端末を貸出。テレワーク導入を休職者だけでなく、「つわり」の女性社員も制度を利用可能にした。
- ✓ また、短時間勤務制度を導入し、時短勤務や在宅勤務を可能にした。
- ✓ 家族とコミュニケーションをとるための休暇制度として、入学式・参観日・家族旅行やデートなどの休暇取得を促進。

学生目線で採用に取り組む

- ✓ 女性の採用担当者を強化し、女性技術者や女性管理者などを積極的に採用活動に従事させた。
- ✓ 学生に興味を持ってもらえるよう、会社説明会や内定式など、近い年代の社員に担当させ積極的に意見を取り入れた。

グローバルな仕事であることをPR

- ✓ 外国人や英語ができる学生に興味を持ってもらえるよう、インターンシップで英語を使った業務体験を行った。
- ✓ また、TOEICの受験支援も実施。



同社より写真提供



株式会社コヤマ ドライビングスクール

所在地：東京都渋谷区神泉町11-1 創業：1957年 資本金：5,000万円
従業員数：559人 事業概要：教育学習支援業（自動車教習所）

- 将来の女性指導員の必要性を予測し、それまで男性中心だった業界に先駆け、女性を採用。
- 女性指導員が活躍できる取り組みを続けることにより、人気の教習所に。

（きつかけ）
取り組み前

教習所業界の慣習

✓ 自動車教習所業界は、古くからの慣習で男性社員が多い業界であった。

欧米での女性ドライバーの活躍を見て

- ✓ 1977年に社長が欧米を視察した際、地下鉄の運転手やトレーラーのドライバーに女性が多いことに強い印象を受け、日本でもいつか活躍する女性ドライバーが増え、女性指導員が必要とされるのではないかと考えた。
- ✓ 1986年に、業界の先陣を切り、女性指導員を採用。

取り組み後（効果）

女性インストラクターの活躍による好影響

- ✓ 現在では、女性指導員が全体の3割となり、女性の管理職も増加。これに伴い、それまでの自動車教習所のイメージと違い、「明るく・楽しく・おしゃれな」自動車教習所となった。
- ✓ 「均等・両立支援企業表彰」で東京労働局長奨励賞を受賞。2016年には「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を受けた。
- ✓ なお、二子玉川校の普通車入校者数は、全国1位となり、同社の卒業生が女性指導員の活躍に憧れて入社したケースも多数ある。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

環境整備から開始

- ✓ 女性が自動車教習所で働くのは珍しい時代。更衣室、トイレ等を全て整備。

環境向上プロジェクトの立ち上げ

- ✓ 子育てをしている社員同士の意見交換をしたいとの要望により、「子育て環境向上プロジェクト」（現女性キャリアアップ委員会）を立ち上げ。
- ✓ 「子育てをしながら働く社員がより安心して働けるよう、子育て支援の更なる充実など、職場環境の向上」を目指し、時短勤務時間の延長等、様々な制度を整備・導入。
- ✓ 会社案内やHPでは、女性の活躍する姿や、入社から現在までのストーリー等を掲載し、応募者が自らのキャリアをイメージしやすく工夫。

女性幹部育成の取り組みを推進

- ✓ 子育て支援制度や特進制度を導入し、社内カウンセラー育成研修も開始。「2020年には女性幹部を半分に」との目標も掲げた。



同社HPより

- 優秀な女性社員の離職を防ぐため、設備面や柔軟な働き方への対策を行い、職場環境を整備。
- 風土づくりには時間も費用もかかるが、一歩ずつ取り組んだ結果、社員の定着率が向上した。

取り組み前
(きっかけ)

女性社員の離職

- ✓ 結婚・出産・育児を理由に、優秀な女性社員が離職してしまっており、対処する必要があった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

女性管理職の登用

- ✓ 女性の働きやすい職場を具体的に実現し、風土を作っていくため、女性の管理職を登用した。

設備面の取り組み

- ✓ 女性や高齢者が仕事がしやすいように、ハンドリフトの設置などを行った。
- ✓ 営業員が営業活動に専念できるように、配送専任者を配置した。

柔軟な働き方の対策

- ✓ 在宅勤務制度を導入。
- ✓ パートタイマーの正規雇用への転換。
- ✓ 柔軟な働き方を社員が選択できるようロールモデルを提案。

男性のワークライフバランス

- ✓ 「社員を大切にする会社づくり」をスローガンに掲げ、男性の育児休業取得や様々な行事等での休暇取得等ワークライフバランスを実現。



同社HPより

取り組み後(効果)

定着率の向上

- ✓ 社員が多様な働き方を選択できることで、定着率が向上した。

企業風土が変化

- ✓ 多様な働き方を受容する職場風土が醸成された。

取り組む上での苦労した点・克服方法

- ✓ 社員一人一人の抱える課題に向き合うことが必要である。
- ✓ 社員の登用や風土づくりには、教育に時間も費用もかかる。ポジティブアクションを掲げてから10年以上の年月を要した。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

さとうきんぞく

株式会社佐藤金属

所在地：宮城県岩沼市下野郷字中野馬場34番48 創業：1973年
 資本金：1,000万円 従業員数：12人 事業概要：卸売業（金属原料）

- 企業理念に共感した女性スタッフの活用と、女性の職域拡大により業務効率や業績が向上。目的意識とやりがいをもって働く職場で定着率を向上させた。

（きつかけ）
 取り組み前

人材の不足

- ✓ 従来から人手を確保することが困難であった。更に、東日本大震災の被害を受け、それまでいた社員も次々と離職する事態となり事業存続が危ぶまれる事態となった。

企業としての存在価値の変化

- ✓ 東日本大震災後、子どもを持つ女性スタッフの有能な仕事ぶり、仕事の合間に復興の地での子育てについて相談し合っている様子から、これからの企業はもっと社員や社会を支えていく存在であるべきだと考えた。

取り組み後（効果）

女性の職域が広がり作業の効率UP

- ✓ フォークリフトを操作する女性社員のおかげで、作業効率が格段に上がり、現場の自律性が増した。
- ✓ 女性の能力開発や職域拡大により、顧客対応が円滑になり、効率的な作業計画が組まれ、業務の平準化が実現。

狙い通りの人材獲得と定着率の向上

- ✓ 応募者には、入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができ、企業側は、即戦力として期待できる狙い通りの人材を獲得が可能となり、定着率も向上した。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

フレキシブルな勤務体系

- ✓ 週3日、1日3時間以上からのシフト制を導入。パート社員採用時に希望の勤務時間などの条件を話し合い決定。

人事評価制度の明確化及びミスマッチの防止

- ✓ 正社員には、役割遂行評価を導入し、入社時点でどの程度の職務をこなせるか、自分の能力に見合う役職・条件で入社を決定するようにした。

業務内容のガイドライン化

- ✓ 作業手順を覚えていくマニュアル方式でなく、目的を掲げたガイドライン方式を採用。“おぼえる”から“考える”へ。

「課」と「部門」を繋ぐ橋渡し

- ✓ パートから正社員登用した女性スタッフ。経験を活かして、現場の声を代弁しながら、最も効率の良い方法で作業を遂行していく。顧客からの要求やスケジュールに基づき、仕事を振り分け、現場を管理する。

資格取得支援

- ✓ 資格取得費用を会社負担とし、女性の資格取得を推進。結果、フォークリフトの資格取得者が誕生。



同社HPより

- 女性社員の定着が課題。各個人に配慮した柔軟な勤務体系を構築したことで、出産後も働き続ける女性社員が増加。
- 上記にともない、有給休暇取得率が向上し、残業時間も大幅に削減。

（きつかけ）
 取り組み前

女性社員が結婚・出産を機に退職してしまうことが課題

- ✓ 10年ほど前までは、女性社員は結婚、出産を機に会社を辞めていくことがほとんどであった。
- ✓ 社員がこれまで積み上げてきた仕事知識や経験をゼロにし、また新たに人を雇って一から仕事を教えていくことは会社にとっても辞めていく社員にとっても好ましい事ではないと考えていた。
- ✓ そんな中、ある女性社員の妊娠が分かったとき、その社員から「子どもを産んでからも、ずっとこの会社で働きたい」という申し出があり、会社を変える決心がついた。

取り組み後（効果）

出産後も働き続ける女性社員が増加

- ✓ 結婚、出産した女性が就業しやすい環境を整えた結果、現在では通算で4人の女性社員が出産後も働き続けている。
- ✓ また、子どもを持つ親が社員に多く存在することで、リスク管理の一環として「事務職の多能工化」も徐々に進みつつある。

有給休暇取得率が向上し、残業時間も大幅に削減

- ✓ 子どもを持つ社員以外にも有給休暇を取りやすい雰囲気が醸成され、有給休暇取得率が向上。
- ✓ また、18：00（定時17：30）という具体的な退社時間を目標に掲げたことで、結果的に残業時間が大幅に減少。

取り組み内容や仕組み

各個人に配慮した柔軟な勤務体系を構築

- ✓ また、制度や規定とは別に、経営者の判断で、各個人に合った柔軟な配慮をすることにより、オーダーメイドのような勤務体系を構築。

経営者自ら有給休暇の取得促進を声掛け

- ✓ 子どもの行事、例えば、授業参観・運動会・親子遠足等の際には積極的に有給休暇を取得するように経営者が社員に呼び掛けを行うことで、男女問わず社員が遠慮なく休める雰囲気醸成。

長時間労働を是正

- ✓ 繁忙期には長時間労働は仕方がないという風潮があったが、その風潮を是正すべく、効率的な業務運営が行われるよう、業務の見直しや人員配置を工夫。
- ✓ やむを得ず残業をする場合でも、18：00退社を目標とし、業務の効率化を図った。



同社より写真提供



株式会社三功工業所

所在地：東京都大田区京浜島2-7-6 創業：1936年
 資本金：8,800万円 従業員数：105人 事業概要：空調機器メーカー

- 適切な人員の採用ができず、高齢化が進展していたため対応が必要だった。
- 業務のIT化を促進することで、製造軽作業・事務作業の女性活躍を促進。

（きつかけ）
 取り組み前

自社業務の適任者を採用できていなかった

- ✓ 会社の方針として、人数の確保を優先していた為、適任者を採用できておらず、高校生の入社数が少ないことから、将来の幹部候補を育てることが遅れており、困っていた。
- ✓ また、製造系・事務系共に社員が高齢化しており、作業が属人化し、適切な引継ぎがなされない為、新規の採用がしづらい面もあった。

適切な技術の継承を行いつつ、女性活躍も推進したかった

- ✓ 日常業務の工夫と製造技術の継承を適切な世代で行いたいと考えており、製造軽作業と事務作業分野での女性活躍を推進したいと考えていた。

取り組み後（効果）

女性社員は増え、出産後の職場復帰率も向上

- ✓ 製造軽作業と事務作業の女性担当者は増え、出産後の職場復帰率も向上した。

適切な人材の採用に成功

- ✓ 採用後の失敗が減り、適切な人材を採用可能となった。従業員の年齢バランスも改善した。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

採用の強化

- ✓ 採用後のミスマッチを防ぐため、人材会社も活用し、会社方針に沿った採用を行うよう体制を変更した。

高齢者の雇用を延長し、適切な技術の継承を促進

- ✓ 65歳以上で技術を引き継ぐ者を指導員として雇用延長し、中堅社員の教育係に任命。

業務のIT化を促進

- ✓ 見積り・受注から工場指示、配送まで、一貫したIT化を実施。製造軽作業と事務作業分野の女性活躍も促進された。
- ✓ また、工場では作業の安全化と、多工程を少人数で可能とするため、汎用機械ではなく、独自の機械を導入し安全と効率化を図った。



同社HPより



さんこうせいか

三幸製菓株式会社

所在地：新潟県新潟市北区新崎2-6-1 創業：1962年
資本金：3,000万円 従業員数：1,150人 事業概要：製造業（食品）

- 総合職採用に高いコストをかけていたが、確度高く行えておらず、課題となっていた。
- そこで、面接主体の選考廃止や採用対象の見直しにより、確度の高い採用活動を実施。また、独自の採用手法により知名度が向上し、優秀な人材の確保に成功。

（きつかけ）
取り組み前

総合職採用に課題を抱えていた

- ✓ 面接主体の採用では、コミュニケーション能力の高い人材を感覚的に採用しがちで、採用したい人材を正しく採用できていないか分からなかった。
- ✓ また、新潟企業なので、首都圏の学生の選考時には学生・企業ともにお金・時間がかかり、困っていた。
- ✓ 採用に関しては、大手メーカーや商社には勝てないので、対策が必要であった。

取り組み後（効果）

確度の高い採用活動が可能に

- ✓ 採用活動の質が上がり、少ない採用担当者数でも確度の高い選考を行うことが可能となった。

知名度が向上

- ✓ 独自の取組みによりメディア露出が増え、知名度が向上。自然と優秀な人材が集まる様になった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

面接主体の選考を廃止

- ✓ 面接主体の選考を廃止し、独自の適性検査で1次選考を実施。2次選考以降も、各適性に応じた面接以外の選考を実施。

オンラインで採用活動を実施

- ✓ SkypeやUstreamを活用し、少ない採用担当者数で、最大限生産性を高めた。

大企業との採用競争から離れる

- ✓ 総合職採用においては、大手求人サイトへの掲載を止め、合同説明会の参画も廃止。

採用対象等を見直し

- ✓ 年齢制限を廃止し、海外の大学を卒業した外国人採用も開始。採用期間も通年採用に切り替えた。



同社より写真提供



女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

さんしゅうせい か

三州製菓株式会社

所在地：埼玉県春日部市豊野町2-8-3 創業：1947年
 資本金：8,600万円 従業員数：254人 事業概要：製造業（米菓・菓子製造）

- 従業員全体の65%が女性パート社員であることから、パート社員が長く勤められる職場を目指し、「一人三役制度」での助け合い、手厚い両立支援制度等を導入。
- 一人三役制度、シニアを含むパート社員の活用などの取組を実施。

(きつかけ) 取り組み前

8割が女性の職場

- ✓ 埼玉県は30代を中心に女性の就業率が低いという問題意識があり、当社は、これを変えていくためには女性が働きやすい職場をつくる必要があると考えた。
- ✓ パート社員は労働者全体の65%を占め、労働時間は、3種類（①午前または午後の半日勤務、②7.5時間）
- ✓ 優秀なパート社員に、正社員への切り替えを打診すると遠慮されてしまうことも多い。

取り組み後(効果)

働きやすく長く勤められる職場の実現

- ✓ 購買層が女性であることから、積極的に女性社員ならではの意見を取り入れ商品開発を行った結果、「揚げパスタ」がヒット。
- ✓ 生涯現役制度の導入により、従業員のモチベーションが向上。
- ✓ 女性正社員の21%がパート社員からの登用、有給休暇の取得率は83%、など、働きやすい職場、長く勤められる職場を実現しており、出産後の女性社員の定着率も向上。
- ✓ 優秀なパート社員には、経営者が個別に働きかけていくことも重要だと考え実践している。



取り組み内容や仕組み

多能工化の導入・推進

- ✓ 担当としての仕事以外に他部門の応援が可能となるレベルの能力を2つ以上習得することを推進する制度（「一人三役制度」）を導入。
- ✓ 導入により、助け合い、お互い様の温かい職場風土を醸成することができ、休みやすい環境の構築と業務の効率化を図ることができた。

すべての従業員が使える手厚い制度を構築

- ✓ 子育て中の女性従業員の要望を取入れ、ノー残業デーの実施や、法定を上回る育休の設定、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制、サテライトオフィスなどを導入。
- ✓ 定年後77歳まで働くことができる「生涯現役制度」を導入。シニアが若手の技術面・精神面をサポート。



株式会社サンライズ ふくおか (ホテルサンライン福岡)

所在地：福岡県福岡市中央区大手門3-3-14 創業：2010年
資本金：100万円 従業員数：108人 事業概要：ホテル業

- 急増するインバウンド観光客への対応のため外国人材を活用。
その結果、接客レベルの向上、外国人観光客同士のトラブルの未然防止などが可能となった。
- 予約サイトでのクチコミ内容の改善や海外現地のインターネットを利用した集客が可能となった。

取り組み前
(きつかけ)

増加するインバウンド観光客への対応が急務

- ✓ 外国人観光客が非常に増加し、海外からのお客さまへの対応（英語、韓国語、中国語の強化）と、人材確保が課題であった。
- ✓ 海外での集客営業の対応が必要であった。

言葉の問題でトラブルが発生

- ✓ 外国人観光客の増加に伴い、ホテル内で対ホテルまたは、お客さま同士のトラブルが頻発するようになっていた。

取り組み後（効果）

接客レベルの向上とトラブルの未然の防止

- ✓ 外国人材を採用することによって、言語やコミュニケーションでのトラブルを未然に防げるようになり、接客レベルも向上。

ホテル予約の海外サイトにおけるクチコミ内容が改善

- ✓ 接客レベルの向上により、海外のホテル予約サイトのクチコミ内容が改善し、目に見えて集客増につながった。

海外営業圏の拡大

- ✓ 海外現地のインターネットサイトを利用した集客など、新たな営業が可能となった。

取り組み内容や仕組み

アルバイト社員の正社員化

- ✓ 更に、アルバイト社員の正社員化により人材を確保。

民間広告媒体及び近在日本語学校に直接募集

- ✓ レストラン・客室清掃スタッフについては、日本人の採用が非常に厳しく、民間広告媒体及び近在日本語学校に直接募集を実施。

- ✓ 外国人留学生の授業時間に対応した勤務体制により、多数の外国人留学生を雇用。

海外での集客営業を開始

- ✓ ホテルにおける通訳に加え、海外での集客営業を開始。

同社HPより





ぎじゅつかいはつ

株式会社CSS技術開発

所在地：東京都多摩市乞田1251サークルビル3F 創業：1985年
資本金 3,700万円 従業員数：73人 事業概要：測量サービス、
測量ソフト開発・販売、測量機レンタル、土質試験

- 経営危機に直面し、経営手法を自省。働きやすい職場づくりと、独自の技術開発により、事業を大きく拡大させ、従業員のモチベーションと売上の双方を向上させた。

取り組み前（きっかけ）

経営危機に直面

- ✓ 5人いた全社員が労働環境等に不満を持ち退職し、測量会社を立ち上げ、当社の売上が急落した。
- ✓ 事業立て直しにあたり、従業員が定着する職場づくりを進める必要があった。

取り組み後（効果）

働きやすい職場づくりにより、売上を回復

- ✓ 代表自らがこれまでの経営の手法を自省し、社員が働きやすい環境を構築。約3年を掛け売上を回復させた。
- ✓ 更なる技術向上を図り、造園測量から土木・堤防測量などの新規分野へ進出。3Dスキャナ等を活用した「世の中にない技術」で事業が大きく拡大。
- ✓ 従業員のワークライフバランスの充実や、積極的なコミュニケーションを通じ、士気向上を実現。

新卒・中途・パートタイム・アルバイト従業員が増加

- ✓ 従業員が増加し、高齢者・女性の定着率も向上。

取り組み内容や仕組み

有給休暇取得促進・面談の実施

- ✓ 有給休暇取得率100%を達成。
- ✓ 社員一人ひとりとの面談を毎年3回実施。

男性・女性を問わず魅力的な会社を目指して

- ✓ 月一回、全社員による社内清掃を実施。
- ✓ 整理整頓を徹底し、個人机やPCに図面や書類を入れず、共有書庫を活用。
- ✓ 近隣居住手当を導入し、従業員の通勤負担を軽減。
- ✓ また、近隣在住の女性パートタイマーを積極雇用し、希望者は社員に抜擢。

同社HPより



独自の技術開発など

- ✓ 「世の中にない技術」を目指して代表自らが陣頭指揮を執り、全社を挙げて開発に取り組む。
- ✓ 小型測量装置（コロコロ測量）や、車で走るだけで短時間で高精度に路面の測量を行なう技術を完成。

同社HPより





株式会社ジェイツ・ コンプレックス

所在地：東京都千代田区有楽町1-2-2東宝日比谷ビル18F
創業：1992年 資本金：4,000万円 従業員数：128人
事業概要：広告制作業（紙媒体・web、動画など広告全般）

- 出産・育児後の女性の継続就業が課題であり、解決のため様々な制度を導入。
- 継続就業者の増加がロールモデルとなり、若手女性社員へ好影響を及ぼす。

取り組み前（きっかけ）

長時間勤務の常態化

- ✓ 広告業という業種柄、従来は、めまぐるしい環境の下で、勤務時間が長時間化することが常態化していた。

女性社員の離職

- ✓ 長時間勤務やなかなか休みが取りづらい状況も重なり、結婚や出産を機に職場を去る女性社員もいた。

取り組み後（効果）

疎外感を感じずに自然に復帰が可能に

- ✓ 「子育て伴走制度」や、「家の近く会議」によって、育休期間中に新しく入社したスタッフの情報や、業務の様子など、常に社内の状況が分かり、復帰後は自然に溶け込めるようになった。

若手社員のロールモデルに

- ✓ 育休後復帰する女性社員がいることで、若手社員の中でも、会社を辞めずに復帰するという将来像のイメージが可能となった。ライフスタイルが変化しても仕事を辞めない安心感を与えられた。

取り組み内容や仕組み

「子育て伴走制度」の導入

- ✓ 妊娠・出産・育児をする女性社員に同僚や年次の近い先輩社員が協力し、寄り添う制度。
- ✓ 子どもや家族のことなど、プライベートな悩みに対して気軽に相談可能な人が担当し、負荷がかかりすぎないように、1人に対して2人の伴走者をつけた。
- ✓ 育休中の女性社員と上司間のパイプ役にもなった。

「家の近く会議」の実施

- ✓ 育休中の女性宅の最寄り駅まで行き、近くのカフェ等で、復帰後の具体的なプランや、最新の会社状況を伝える取組を行った。
- ✓ それにより、育休中の女性社員が復帰後の自分をイメージし、安心感を与えることができた。

「子ども社員室」の設置

- ✓ 社内に、子どもを預けることができるスペース「子ども社員室」を設置。急用で子どもを保育施設に預けられなくなったときなどに利用可能。
- ✓ 子どものお世話をするために、国内外のベビーシッターや小児救急救護の資格を取得する社員も出ている。



シグマ株式会社

所在地：広島県呉市警固屋9-2-28 創業：1937年
 資本金：4,500万円 従業員数：180人 事業概要：製造業（精密部品）

- 人材の確保・定着が新しいビジネスモデル構築にあたり課題だった。
- 採用方法を見直し、外国人人材の採用に力を入れたことで、人材確保に成功。また、社員教育制度を見直したことで、定着率も向上。

（きっかけ）
 取り組み前

人材の確保・定着が困難であった

- ✓ 職安募集を行っても良い人材からの応募がなく、困っていた。
- ✓ 新事業進出等にチャレンジする人や、海外出向等への希望者がなかなかいなかった。

取り組み後（効果）

人材の採用・定着が改善

- ✓ 採用方法を見直し、採用ターゲットに外国人人材を加えたことで、人材の確保に成功。
- ✓ また、「三位一体教育体制」を構築したことで、社員のモチベーションを高め、会社の理念を浸透させることに成功。結果、定着率の向上につながり、ビジネスモデル構築にもつながった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

採用方法の見直し

- ✓ 採用の内々定時期や初任給を見直し、人材の確保に努めた。

外国人人材の採用

- ✓ 中国、東南アジア、中東など、外国人人材の採用を開始し、社員の1割を外国人にすることを目指す。

社員教育制度を見直し

- ✓ 入社時・入社後の社員教育制度の見直しを実施し、人材育成のバックアップの中に、上司以外の先輩との交流時間を設け、お互いの疑問点の相談やアドバイスを行うことで「三位一体教育体制」を構築。
- ✓ 日本人か外国人かを問わず、社内のあらゆるルールは全社員共通で適用し、「徹底した標準化（見える化）」を基本とした。



同社HPより



- 販路拡大に伴う体制構築が課題。優秀な若手人材の確保は困難だった。
- そのため、高齢者雇用等、多様な人材の採用を実施し、人材不足を解消。また、生産商品の絞り込みを行うことで、生産性を向上。

取り組み前
(きっかけ)

販路拡大等に伴う体制構築が急務

- ✓ 半年で7,000個販売など、地元土産の定番となり、各地の百貨店などにも販路を拡大したことで、急成長する売上に生産や出荷業務が追い付かなかった。
- ✓ よって、量産できる体制を構築するため、優秀な若手人材を確保したかったが、困難であった。

取り組み後(効果)

高齢者雇用等により、人手不足が解消

- ✓ 60歳以上の方を採用することで人手不足が解消。
- ✓ また、リーダー教育により、内部から優秀な人材を育成可能となった。
- ✓ さらに、中学生の職場体験時に弊社の存在を知ったことで、採用につながった事例も。

生産性が向上

- ✓ 手間のかかる生ケーキの生産を廃止したことで、より多くの主力商品が生産可能となった。
- ✓ また、営業時間の短縮により、少ない社員でも年中無休の運営が可能となった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

採用活動の見直し

- ✓ 専門学校に対し、就職活動終了時期に就職が決まっていない学生を紹介いただく様、斡旋。
- ✓ 短時間勤務および60歳以上の方の採用も積極的に行うなど、多様な人材の採用を実施。
- ✓ 中学生の職業体験から地道なPR活動を続けた。

生産商品の絞り込み

- ✓ 生産効率の向上を目的に、生産する商品を厳選。

業務体制を見直し

- ✓ 営業時間を見直し、理念・目標・行動指針を作成し、毎日の唱和を実施。
- ✓ また、リーダーを設置し、リーダー教育に力を入れた。



同社HPより

- 女性目線での商品開発を行うため、女性従業員の活躍を促進する取組を行った。
- 子育て中の女性のために体制を整備することで、育児休業後の復職率が100%に。

（きつかけ）
取り組み前

女性従業員の視点

- ✓ 製造している商品が、女性(主婦)がメインターゲットとなるため、商品開発に女性の視点を入れたかった。
- ✓ 一方で、結婚、出産等を契機に退職する女性が多く困っていた。

取り組み後（効果）

新たな企画や活動のチャレンジが可能に

- ✓ 各部署に女性の従業員が増え、部門を超えたコミュニケーションにより、新たな企画や活動にチャレンジすることが可能となった。
- ✓ また、各部署のジョブローテーションを経て、販売促進につながる重要な仕事を女性目線による企画立案を実現。

育児休業後の復職率が100%に

- ✓ ほぼ100%育児休業を取得する様になり、各部署でも、育児休業取得が当たり前の認識を持つようになった。
結果、出産を契機に退職する人がいなくなった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

女性活躍を促進

- ✓ 女性中心の開発部隊を立ち上げ。
- ✓ また、各部署をまわってきた女性に商品開発、販売促進につながる重要な仕事に就いてもらった。

育児休業者への対応

- ✓ 育児休業中のフォロー体制を整備し、子育て中の女性には育児休業後復職する際、元の部署に戻す事で、安心して育児休業を取得してもらう体制を構築。



安全・安心な製品をお届けするために
「よりよい品をより安くより衛生的に」を基本精神として

同社HPより

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

シンセメック株式会社

所在地：北海道石狩市新港西2丁目788-7 創業：1950年
 資本金：3,000万円 従業員数：51人 事業概要：製造業（オーダーマイドの生産用設備の製作）

- 業種の性格により人手不足・生産性向上が課題。そのため職場環境を整備し、女性採用の強化を実現。
- また、定型化が可能な業務について簡素化することで、生産効率が向上。

(きっかけ) 取り組み前

人手不足・生産性向上が課題

- ✓ 製造業の「3K」というイメージから、人手は不足していた。これまでの採用広報を見直し、女性にも見ていただけるような工夫をする必要があった。
- ✓ 以前から社長には「女性に出来ない分野はない」という信念があり、女性の採用・活躍にも取り組むこととした。
- ✓ また、生産性効率化のための工程の見直しも必要であった。

取り組み後(効果)

女性採用数の増加

- ✓ 2015年の春には、2名の女性技術職の採用に成功。その後も「女性が多い会社」と認知されるようになった事で、継続的に女性採用を実現。



経済産業省（2015）「2015年版ものづくり白書」p.235

生産性の向上

- ✓ 定型化できる作業を専門エンジニア以外が分業することで、生産効率が向上。

取り組み内容や仕組み

女性採用強化のために職場環境を整備

- ✓ 女性用トイレの増設や更衣室を女性用に改修するなど職場環境を整備し、工場内を常に清潔に保つなど、女性が働きやすい職場を心がけた。

採用広報の工夫

- ✓ 採用活動において、「工学系のみ募集」や「専門分野の人だけが対象」といったような職種や業界のイメージを払拭するような広報を心がけ実行。

生産工程を見直し

- ✓ 定型化が可能な業務については、必要な機器の導入も含めて簡素化できるよう整備し、非熟練技術者（＝非正規雇用者）でも業務にあたるよう改善。



求人情報



同社HPより

株式会社積進

所在地：京都府京丹後市峰山町長岡1750-1 創業：1965年
資本金：4,800万円 従業員数：99人 事業概要：製造業（精密機械）

- 業務高度化が課題だったが、大卒理系男性が採用できず、ベテラン社員の業務負荷が問題に。
- 業務の細分化を図り、女性活躍を促進したことで、職場の雰囲気も良くなり、当初の採用ターゲットであった理系男性の採用も増加。

（きっかけ）
取り組み前

採用困難による高齢化

✓ 業務高度化のため生産技術や設計など高度な技術分野について、大卒理系男性を採用したかった。しかし、応募はほとんどなく、数年間採用ゼロが続いていた。若手社員を採用できないことで、ベテラン社員の業務負荷は減らず、さらに平均年齢の高齢化で会社に活気が無くなり困っていた。

定着率の悪化

✓ 製造部門の工作機械などの機械オペレータについて、地元高校卒の男性を採用していたが、業務水準が要求に満たず定着率も悪く困っていた。

取り組み後（効果）

理系男性の採用も徐々に増加

✓ 当初は文系女性の採用が中心であったが、若手社員が増えるに従って、理系男性の採用も増加。また、職場の雰囲気も改善。



同社HPより

技術承継の活性化

✓ 以前は「技術は盗め」という風潮が根強くあったが、今では「教えることも技術の一つ」という認識のもと、ベテラン社員も技術承継に熱心に取り組んでいる。

パート社員の採用は常時可能となる

✓ 職場の雰囲気が良い事が地元でも認知され、パート社員を募集すれば必ず応募がある状態を維持。

取り組み内容や仕組み

業務の細分化を図り、大卒文系女性の活躍を促進

- ✓ 高度な技術力を持ったベテラン社員の負荷を減らすため、業務の細分化を実施。
- ✓ また、大卒文系社員でも一定の技術を習得出来るよう新人教育のやり方も大幅に見直し。
- ✓ 残業時間削減、有給休暇消化率の向上なども「会社方針」として打ち出し、積極的に推進。



同社HPより

女性パート（主に主婦）を積極採用

- ✓ 機械オペレーターについては、比較的採用がしやすかった女性パート（主に主婦）を積極的に採用。
- ✓ ただし、技術習得には時間がかかるため、マニュアルや当社独自の教育資料を整備。
- ✓ その整備に当たっては、大卒文系社員を活用し、未経験者でも分かりやすい資料の作成を実施。
- ✓ 教育資料（テキストや動画）の閲覧には、タブレット端末を積極的に導入し、手に取りやすい環境を整備。



せとうち
株式会社瀬戸内
ジャムズガーデン

所在地：山口県大島郡周防大島町 設立：2003年 資本金：500万円
従業員数：26人 事業概要：製造販売業

- 事業拡大のため、経営者と共に戦略的なマーケティングを構築できる人材が必要だった。
- 経営者自身が本当にやりたいことを明確化し、求人票を作成した結果、求める人材を採用できた。

（きつかけ）
取り組み前

更なる成長を目指していた

- ✓ 山口県の周防大島で手造りジャムを製造・販売していたが、2015年に工場を全面増改築して生産体制を強化し、更なる成長を目指した。
- ✓ 生産するジャムのブランド力は上がっていたため、更なるブランド力の向上と、戦略的なマーケティングを経営者とともに構築する人材の必要性を感じていた。

取り組み後（効果）

求める人材の採用に成功

- ✓ 多様な職業経験を持ち、利害関係の調整で手腕を発揮してきた30代女性を採用できた。すぐに活躍してもらえよう採用後も相互理解に努めた。
- ✓ 他にも、都市部で活躍していた人材から、雇用関係に限らない形での事業への参画の申し出等があり、同社マーケティング事業の拡充を図っている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

求める人物像の明確化と打ち出しの工夫

- ✓ 人材を募集するにあたり、まず求人像を明確化した。
- ✓ 周防大島でフリーペーパーの発行などを行っている事業者の助言を受け、事業の展望について考えた結果、「モノづくりのブランド」から「瀬戸内のライフスタイルを売るブランド」へとマーケティング分野を変化させ、地域を巻き込んだ展開を打ち出すこととした。
- ✓ 人材にとって魅力的な求人にするべく、「ブランドプランナー」というポジションを新設。対象人物像に「地域の様々な機関・企業と連携するための高いコミュニケーション力」を明記した。

採用活動の工夫

- ✓ 情報発信にはSNSを活用した。経営者自身のアカウントや企業のアカウントで募集ポジションについての情報を発信した。
- ✓ 現地ツアー企画も用意し、自社事業をより深く理解してもらう機会を設けた。

- 海外展開を推進するために、海外展開事業に選任で取り組める人材を求めていた。
- プロジェクトのゴールや自社の強みなどを丁寧に整理し、求める人材像を明確化した結果、人材を確保できた。

（きつかけ）
取り組み前

海外展開を推進する中核人材を採用したい

- ✓ 海外でも評価の高い技術や設備を導入し、国際衛生基準を満たした新工場を設立する等取組んでいた。海外の展示会に出展すると、商品に対する反応は非常に良く、その場で取引が決まることもあった。
- ✓ しかし、海外事業は営業部総務課課長が営業、総務、人事などを兼務しながら行っており、海外事業に選任で取り組める人材がいれば、海外事業が加速する手応えを感じていた。

取り組み後（効果）

人材の確保

- ✓ 外資系戦略コンサル出身者や大手食品メーカーでマーケティングを担当する人材などから応募があり、中核となる人材の確保に成功した。
- ✓ 人材確保に取り組んだことにより、求人への反響の大きさなどから、自社の事業自体の重要性を認識することができ、会社として大きな自信につながった。
- ✓ また、人材像を整理していく中で、社内の強化すべき部門を洗い出すことができ、改革に取り組むきっかけとなった。

同社HPより



取り組み内容や仕組み

人材像の明確化

- ✓ まず、募集する人材像を明らかにするため、プロジェクトのゴール（売上目標、独自の市場開拓、販路開拓、パートナーとのリレーション、競争優位性など）や、自社の強み、経営革新後の5年、10年後の姿などを明確にした。
- ✓ 給与など、条件面の問題はあったが、三陸地域の復興に携わるNPO法人の助言を受け、事業の魅力・やりがいを明確化した。
- ✓ 中小企業庁が東京・大阪で開催した人材とのマッチングイベントに参加し、事業をPRした。
- ✓ 求職者との面接時には三陸地域の復興に携わるNPO法人も同席し、移住に関するアドバイス（生活環境など）を行い、不安を取り除くよう努めた。



同社HPより



だいきさんぎょう

大起産業株式会社

所在地：三重県員弁郡東員町山田3725-1 創業：1961年
資本金：3,000万円 従業員数：500人 事業概要：製造業

- 新卒者の離職率が高く、職場の負荷が増加し、ビジネスチャンス逃していた。
- メンター制度（教育担当制度）の設立により、新卒採用者の離職率0%を実現。

（きつかけ）
取り組み前

新卒採用者の早期退職による人員不足が課題

- ✓ ビジネスの拡大に伴い多くの新卒者を採用してきたが、新卒者の入社後1年以内の離職率が約17%、3年以内の離職率が約48%となっており、職場の負荷増加及びビジネスチャンスを逃す要因となっており、困っていた。

取り組み後（効果）

新卒採用者の定着率が向上

- ✓ メンター制度設立以降の新卒採用者については、退職者はおらず、離職率が0%となった。

社員の意識が向上

- ✓ メンター制度に関する社内アンケート（教育担当者及び新卒採用者に実施）では、制度の必要性について100%が「必要」と回答。コミュニケーションの重要性認識が向上した。
- ✓ 教育担当者も模範となるよう自ら行動することで、業務レベル及び仕事への意欲が向上。



同社より写真提供

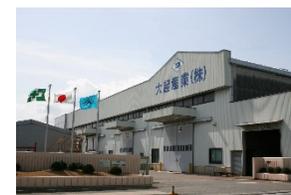
取り組み内容や仕組み

メンター制度（教育担当制度）の設立

- ✓ 新卒採用者と年齢が近い先輩社員が教育担当者となって業務や組織へのスムーズな定着を図る制度を設立。
- ✓ 教育担当者は業務内容以外にも、週に一度以上、新卒採用者と悩み事等相談を行い、お互いの関係を構築。
- ✓ 教育担当者へは「担当者手当」を毎月支給し、あえて現金で手渡しする事で責任感の向上を図った。
- ✓ メンター制度は新卒採用者だけでなく、中途入社社員へも適用し全社的な取り組みとして組織レベルの向上を図った。

新卒採用者へ新たな手当（定着支援金）を支給

- ✓ 新卒採用者の定着を促進するため、入社後5年間、毎月支給する新たな手当（定着支援金）を設けた。
- ✓ 本手当は、中途入社社員へも適用し定着化を図った。



同社より写真提供



- 物流業は労働集約型であり、労働力の確保が課題。
- 女性及び高齢者の積極採用・活用や働きやすい環境を整備することによって、社員の安定的確保を実現。

（きつかけ）
取り組み前

人的労働力の確保が必要であった

- ✓ 物流業は労働集約型であり、IT化機械化は進めてはいるものの、労働力の確保が必要であった。
- ✓ また、多くの人を指揮する、リーダーシップを持つ人材やトラックやフォークリフト等免許が必要なオペレーターの確保育成が必要であった。

取り組み後（効果）

社員の安定的確保が可能となった

- ✓ 女性及び高齢者の積極採用や勤務条件柔軟化により、安定的に人材確保が可能となった。
- ✓ また、能力とやる気次第では男性以上の活躍と収入を得る事が出来るようにしたため、女性社員のモチベーションが向上。（現在、フォークリフトオペレーターが6名、所長・副所長がそれぞれ1名在籍）



同社より写真提供



取り組み内容や仕組み

女性及び高齢者の積極的な採用

- ✓ 真面目にコツコツ作業を行える人材を求めており、女性及び高齢者の方を積極的に採用。
- ✓ また、女性及び高齢者でも作業しやすい様に、パワーアシストスーツや小運搬機器導入し、身体的負担の軽減を実施。
- ✓ 女性専用休憩スペースの確保や全てのトイレを洋式及びウォシュレット化する等、女性の働きやすい環境整備も実施。

女性及び高齢者の積極的な活用

- ✓ 女性にも積極的にフォークリフトの運転を担当させるため、免許取得のサポートを実施。
- ✓ 能力とやる気のある女性には営業所の管理も任せた。
- ✓ 優秀な高齢者人材は定年退職年齢を超えても継続雇用できるように、就業規則を変更した。



同社より写真提供



女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

たいようこうぎょう

太洋工業株式会社

所在地：和歌山県和歌山市有本661番地 創業：1960年
 資本金：7億9,325万円 従業員数：239人 事業概要：電気機械器具製造業（フレキシブルプリント配線板及び基板検査器の製造）

● 採用難が経営課題だったが、女性の生の声を聴き、経営全体で取り組む姿勢を示すことにより、定着と同時に女性が中長期的キャリアプランを描く意欲も高まった。

取り組み前（きっかけ）

採用難、男女の職域差

- ✓ 新卒・中途採用共に採用難に陥っていた。（応募者数の減少、辞退者の増加）
- ✓ 仕事の範囲に男女差があった。

法定どおりの両立支援制度

- ✓ 育休制度など法定どおり両立支援制度を整備していたが、女性従業員は結婚・出産を機に退職してしまっていた。
- ✓ 今後企業が生き残るためには、女性の力が不可欠だと考え、具体的な取り組みを開始した。

取り組み後（効果）

出産育児を理由とした退職ゼロへ

- ✓ 会社が取り組みを積極的に打ち出したところ、出産・育児を理由とした退職者がゼロになり、育児休業取得率、復帰率ともに100%となった。

女性の職域拡大・自身のキャリアに対して意欲

- ✓ かつて男性従業員のみだった営業職にも女性が活躍するようになり、製造現場で活躍する女性や、海外拠点の立ち上げで活躍する女性も出てきている。
- ✓ 女性が中長期的なキャリアプランを描くようになり、昇進・昇格の意欲が高まった。

取り組み内容や仕組み

プロジェクトチームの設置

- ✓ 女性の生の声を拾い、「働きやすい環境」とは具体的にどのような内容かを考え、本格的な取り組みを始めた。

具体的な対策

- ✓ 短時間勤務制度の対象を、小学校3年生まで引き上げるなど、両立支援の充実を図り、ワークライフバランスを向上。
- ✓ 女性社員の意識を向上させるため、キャリアプランを考える研修を実施。
- ✓ 女性活躍推進の取組みについて、人材募集時に積極的にPR。

働きやすい職場環境の整備

- ✓ 残業削減のため、毎月の残業データを集計し公表。また、月2回、ノー残業デーを実施。
- ✓ 男性社員向けの育児休業促進・両立支援の啓発。
- ✓ 県外からの入社者や外国人を対象とした社員寮を整備。
- ✓ 残業削減は生産量が落ちるという懸念や、短時間勤務者以外からの不公平感等、意識改革には時間がかかったが、粘り強く実施した。

- 販路拡大のための人材確保が経営課題。販路拡大、営業力強化を目的として、新卒女性社員を活用した。
- 「ソレノイジョ」（女性社員）の活躍により、新たな人材確保・ソレノイドの知名度向上を実現。

（きっかけ）
取り組み前

販路拡大のための人材

✓ 販路拡大を目標とし、それまで弱かった営業や広告、SNSなどに強い人材を採用したかった。展示会でのPR、知名度を向上したいと考えた。

業界は男性の職場

✓ 従来は新卒採用は行わず、欠員補充のための中途採用だけだった。業界が男性の職場で社内は製造業特有の暗いイメージが強く、明るく一新したいと考えた。

取り組み後（効果）

「ソレノイジョ」と称して活躍

- ✓ 女性社員は、「ソレイノイジョ」と称して展示会での対応やイベントの進行など社の広告塔として活躍。
- ✓ ソレノイドを利用した発明コンテスト「ソレコン」は、「ソレノイジョ」が運営しており、女性のきめ細かい対応が好評で、SNS等により参加学生とのネットワークを構築。

新たな人材確保・ソレノイドの知名度向上

- ✓ 上記により、製造業のイメージが親しみやすいものとなり、新たな人材確保に繋がるとともに、ソレノイドの知名度向上に貢献。
- ✓ また、イノベーションパークの開業により、自社製品の製造販売に次ぐ新たな事業展開が期待される。

取り組み内容や仕組み

新卒の若手女性社員の採用

- ✓ 2013年度から新卒の女性社員を採用し「製造部門」に配置。活躍が目覚しかったことから、2014年度も採用を継続。2014年度に採用した2名の新卒女性社員は新設した部署に登用。

女性が働きやすい環境を整備

- ✓ 各種休暇を整備し、様々なライフステージに対応可能に。
- ✓ 老朽化したトイレを女性社員がTOTO(株)の女性社員とともにプロジェクトチームを作り設計・改修。



同社より写真提供

タカハ・イノベーション・パークを開業

- ✓ 3Dプリンターやレーザーカッターなどの電子機器を配置したイノベーションパークを開業。
- ✓ ベンチャー企業や設備を持たない個人に対して、試作から量産化までを手助け。



たしろこーひー

田代珈琲株式会社

所在地：大阪府東大阪市永和1-25-11 創業：1933年
資本金：1,000万円 従業員数：16人 事業概要：卸小売業

- 新しいビジネスモデルを構築するため、優秀な人材を求めていた。
- 自社のビジョンの方向性を明確にし、柔軟な勤務形態を構築したことで、優秀な女性社員の獲得を実現。

（きつかけ）
取り組み前

新しいビジネスモデル構築のため、人材確保が課題であった

- ✓ 新しいビジネスモデルを構築するためには人材を人財に変える必要性があった。
- ✓ それには優秀な人の確保が不可欠であったが、人材確保については課題が多かった。
- ✓ 当社が人材確保に着手する時期は、リーマンショック後の就職氷河期であったことから女性を主なターゲットとした。

取り組み後（効果）

人財の確保に成功

- ✓ 新しいビジネスモデルの構築から自社のビジョンの方向性が明確になり、当社に興味を持つ方が増え、特に優秀な女性社員の確保につながった。
- ✓ 労働環境の問題が解決されたことで、社員のモチベーションが上がり、定着率も向上。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

柔軟な勤務形態を構築

- ✓ 結婚・子育て中の社員が短時間労働に契約変更することや、育児が落ち着いた時期にフルタイム雇用へ契約変更することを可能とした。
- ✓ 労働環境について、完全週休二日制の実施と有給休暇の100%強制取得を実施。
- ✓ 完全週休二日制と有給休暇取得を達成できた要因は、多能工化であり、だれが休んでも困らない体制を構築できたのは、小人数の中小企業ならではの強みであると考えている。



同社HPより



きかくいんさつ

株式会社タニシ企画印刷

所在地：広島県広島市中区舟入川口町4-2 創業：1976年
 資本金：1,000万円 従業員数：28人 事業概要：製造業
 (総合印刷業、介護事業所向け商品、およびサービスの企画販売)

- 商品の需要拡大に対応するには、従業員の定着が課題だった。
- 多様な雇用形態の受入体制を構築した結果、女性的大幅な離職率の低下や、高齢者によるスムーズな技能承継を実現。

取り組み前
(きつかけ)

従業員の継続的な就業が困難に

- ✓ 介護事業所向け商品の需要拡大に伴い2010年頃から採用を拡大。
- ✓ 一方で、出産に伴う休業、介護、慢性疾患の発症等が従業員本人およびその家族に相次ぎ、若年層や高度なスキルを持つ従業員の継続的な就業が困難となり、困っていた。
- ✓ 先代社長は、夫の後を継いで管理部門から経営の中心になった経験があり、女性の活躍を重視していた。

取り組み後(効果)

女性の離職率が大幅に低下

- ✓ 育休明けの社員の復帰がスムーズとなり、出産後も100%が復帰。独身の社員も結婚や出産後に仕事を継続することへの意欲が強くなっている。

世代を超えた技能承継が可能に

- ✓ 定年後の再雇用、男性育児休業、その他フレキシブルな雇用形態への対応により、高齢者が安定して働くことが可能となり、若手社員への技能継承がスムーズになった。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

多様な雇用形態の受入体制を構築

- ✓ 「正社員→パートタイム→短時間正社員」といった形で、その時々に応じて最適な雇用形態で就労を認めた。
- ✓ 自宅療養者の職場復帰への足掛かりとして、規定の就業時間にとられない就業を可能とし、不足する労働時間は時間単位の有休で補てんする形を例外的に認めた。
- ✓ 要介護者がいる従業員には、月単位で出退社時間のカレンダーを設定することを例外的に認めた。

定年を延長

- ✓ 62歳定年後の延長雇用（～65歳：嘱託、～70歳：特別嘱託）により、高齢者が安定して働くことができる環境を整え、若手社員への技能継承を可能とした。
- ✓ また、「自分史編纂」等、高齢者向けの商品開発で、経験と人脈を活かした働き方を実現。

全社会議で会社が取組む制度を周知

- ✓ 全従業員が参加する月1度の会議の場で、家族の介護休暇、および子の看護休暇、男性育児休業制度等、会社が取組む制度の周知を実施。



同社より写真提供

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社タニタハウジングウェア

所在地：東京都板橋区東坂下2-8-1 創業：1947年
 資本金：7,200万円 従業員数：129人 事業概要：製造業
 (雨どい等)

- 両立支援制度の充実や社内情報の共有を促進することで、子育て世代が安心して仕事と家庭を両立できる環境を実現。
- 結果、育児休業後の復帰率は100%となり、働きやすい職場として社外からも認知される。

取り組み前
(きっかけ)

男女問わず、優秀な社員達が辞めない会社づくり

- ✓ 社長自身もサラリーマン時代、共働きだったこともあり、男女問わず優秀な社員が退職しない会社づくりを目指した。
- ✓ そのためには、子育て世代が安心して、仕事と家庭の両立を図ることができる労働環境の整備が必要と考えた。

取り組み後(効果)

育児休業からの職場復帰がスムーズになり、定着率が向上

- ✓ 育児休業中でも、社内イントラネット及びfacebook等で情報共有が可能となり、受発信によるコミュニケーションが取れることで、職場復帰がスムーズとなった。
- ✓ 社内イントラのクラウド化で、どこにいても仕事ができる環境が整備された。
- ✓ 結果、育児休業後の復帰率は100%となり、働きやすい職場として社外から認知されるきっかけにもつながっている。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

両立支援制度の導入

- ✓ 育児短時間制度について、法定を上回る3歳から就学前までに拡充。
- ✓ パート期間2年で正社員化とするパート正社員転換制度を導入。
- ✓ 看護休暇、介護休暇、不妊治療通院に積立休暇の充当で有給休暇化を実施。
- ✓ 月46時間以上の残業者にはストレスチェックを実施し、上長に改善策コメントを義務付け。

社内情報の共有を促進

- ✓ 社内のfacebook秘密のページで育児休暇中も情報を共有。
- ✓ 社内イントラのクラウド化も実施し、情報共有を促進。

従業員の家族も大切にする

- ✓ 小・中・高・大・(専)入学時に、10万円を支給する入学金祝制度を導入。
- ✓ 年1回、家族の職場訪問体験学習とビアパーティーを実施。



同社より写真提供



株式会社たまゆら

所在地：長野県飯田市北方2688-2 創業：2003年
資本金：4,195万円 従業員数：101人 事業概要：介護・福祉業

- 人材確保・定着が恒常的課題である介護の仕事。
- 男性職員が育児参加へも積極的に取り組み、事業所内託児所、児童学級の設置、柔軟な勤務形態の導入により、安心して職場復帰できる環境を整備した。

（きつかけ）
取り組み前

優秀な職員の退職の申し出

- ✓ 妊娠のため退職を申し出た看護師が、どうしたら辞めずにすむかを考えた。
- ✓ 子育て世代の優秀な職員が、出産・育児と仕事を両立し、継続して働いてもらいたいと考え、取り組みをはじめた。

取り組み後（効果）

職員の定着促進

- ✓ 育児休業明けの復職がスムーズに図られており、育児のための時間的なストレスの軽減も同時に実現している。
- ✓ 事業所内の託児所や児童学級により、シフト通りに勤務することができ、出産・育児による退職が0となった。
- ✓ 苦勞した点として、育児休業等の制度を活用している間の補充職員の確保、復帰後の補充職員の処遇、経費の回収などがあるが、これらの取り組みの成果が、職員の離職防止や定着につながっている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

事業所内の託児所、児童学級の開設

- ✓ 事業所内託児所を設置し、職員の子供、孫まで預かり、1時間80円、2人目以降50円と低料金に設定。
- ✓ 土日に勤務する職員向けに、土日も小学生向けに児童学級を開設した。

柔軟な勤務形態や手厚い手当

- ✓ 短時間勤務を1日3～7時間と柔軟に設定できるようにし、復帰したてや、慣れてきたあと、など、柔軟に対応した。
- ✓ 介護や子育てなど時間の制約がある職員に対して短時間正社員制度を導入した。

休暇を取りやすい職場環境づくり

- ✓ 男女とも、休暇を取りやすい職場環境をつくり、育児中の男性職員にも「育児参加計画書」を提出してもらい、職員の希望に対応した。

介護ロボットの導入

- ✓ 介護ロボット（見守りロボット）の導入により、夜勤の負担を軽減した。



同社HPより

株式会社筑水キャニコム

所在地：福岡県うきは市吉井町福益90-1 創業：1948年
 資本金：3億4,740万円 従業員数：246人 事業概要：製造業

- 海外現地ユーザーニーズを的確に把握することが課題だと認識。そのために、専門的知見を有する理工系留学生を採用し、営業・販売等の幅広い業務に従事してもらうことで課題を解決。
- 留学生にキャリアイメージを紹介し、双方のミスマッチを事前に解消。

（きつかけ）
 取り組み前

海外展開をしたいが、現地情報が不足

✓ 海外現地のユーザーニーズの把握等の観点、及び将来的に現地拠点化に向け情報を把握することが課題であった。

海外現地の商習慣などの理解が不足

✓ 進出先として考えている地域の商習慣の理解や人間関係の構築が必要であったが、いずれも不足。そのため、外国人留学生を積極的に採用することとした。

取り組み後（効果）

ミスマッチの減少

✓ 採用後の研修制度や就職後のキャリアイメージをよく説明することで、ミスマッチが減少した。

現地の顧客ニーズの的確な把握

✓ 技術的知見を有する外国人材に、海外現地において幅広い業務を担ってもらうことで、顧客のニーズ等を的確に把握可能となった。

取り組み内容や仕組み

留学生向けにキャリアイメージを伝える

✓ 外国人留学生の採用に際しては、活躍事例を伝える等業務内容の理解に努めることとし、採用時のミスマッチを防ぐ工夫を行った。

事務手続きは大学の指導教員と連携

✓ 在留資格「留学」から、就労が可能な在留資格への切り替えに関わる事務手続きについては、企業と、内定を出している留学生が所属する大学の指導教員と連携し、スムーズに実施できるようになっている。

幅広い業務に従事させる

✓ 外国人材は、理工系を主に採用しているが、製造分野のみならず、国内外で管理、販売、宣伝等、幅広い分野に従事させ、育成を図っている。



同社HPより



- 女性社員が多い会社で、仕事との両立ができ長く働ける職場環境を整え、人材の定着を図った。
- システムの入れ替えにより、生産性を高め、時間外労働を削減した。

取り組み前
(きつかけ)

女性社員の両立と生産性の課題

- ✓ 社員の60%を女性が占めており、結婚、出産、育児など家庭と仕事の両立（バランス）に苦勞をする社員が多かった。
- ✓ 女性社員が仕事との両立ができ、長く働ける職場環境を整えることが、人材の採用・定着を維持できると考えた。

取り組み後（効果）

女性社員の定着促進

- ✓ 毎年女性の正社員採用が継続できている。
- ✓ 女性社員が産休・育休を経て、職場復帰し、定着が促進するとともに、技術力も蓄積することができている。

生産性の向上

- ✓ 新システム導入により、業務が効率的に行われるようになり、残業時間が大幅に削減された。

心漏く
やきものづくり



同社HPより

取り組み内容や仕組み

残業時間の削減

- ✓ 緊急を要する場合でない限り、管理職を含め18時30分までに退社することとした。
- ✓ また、20年来の社内の情報管理システム環境を見直し、生産性が向上し、残業時間が削減した。

各種規程を改定し、両立支援の取り組みを強化

- ✓ 女性が安心して日々チャレンジできる環境づくりを整えるため、有給休暇、子の看護休暇を全日単位から半日単位で取得できるように変更した。
- ✓ 育児休業を1年6ヶ月まで取得可能に変更した。
- ✓ 育児休業期間が1年未満で会社に復帰した場合、復帰後半年間は短時間勤務でも産休に入る直前の給与を保証する制度を新設した。

管理職の意識改革

- ✓ 多様な人材が活躍することのできる風土を醸成するために、管理職に対し、人事面談を行いキャリアプランをきちんと示し導いていく重要性を説明し意識改革を行った。



TIY株式会社

所在地：愛知県稲沢市陸田町郷前2042
 創業：2008年（※1970年創業のタイヨー機械㈱から生産部門を独立）
 資本金：1,000万円 従業員数：80人 事業概要：製造業（精密部品）

- 他品種・小ロットの生産に対応するため短時間でも働ける人材を確保することが必要だった。
- 高齢者自身が各工程に特化した専用機器を自主開発し業務を効率化することで、高齢者や障がい者の就労可能性を拡大。

（きつかけ）
 取り組み前

多品種小ロットの生産を行う人材を確保したかった

- ✓ 多品種小ロットの生産をするのに機械化、自動化をする投資が資金的に難しかった。
- ✓ このため、短時間でも働ける人材を確保したかった。

取り組み後（効果）

従業員の約半数が高齢者に

- ✓ 年齢、性別、障害の有無に関係なく働ける環境を整えたことで、従業員の約半数が高齢者となる。

事業拡大を実現

- ✓ 多品種小ロットの生産に対応しつつ、長年の経験による発想力と熟練経験者ならではの着眼点で、顧客の要望にあわせた特注部品やオーダーメイド治具の開発を実現。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

高齢者を積極採用

- ✓ 様々な会社で技術者・開発者として働いてきた定年退職後の熟練経験者を積極的に採用。
- ✓ 勤務時間は1日5時間までとし、高齢者や障がい者でも働きやすい勤務形態を整備。

作業工程を細分化し単純化

- ✓ 製品製造工程を可能な限り細分化し、単純化することに加え、各工程に特化した専用機器を自主開発することで効率化や高齢者・障がい者による製造作業を可能とした。
- ✓ その他、作業効率化やノーマライゼーション等の観点からの工作機械製造等も事業化し、自社における高齢者、障がい者の受け入れに向けた取組から新たな事業を創造。



同社HPより



女性

高齢

外国人

兼業等

生産性

その他

株式会社ディーエスブランド

所在地：長崎県長崎市旭町6-1 創業：2005年 資本金：1,000万円
従業員数：171人 事業概要：ソフトウェア業

- 顧客数の増加に伴い、貴重な営業職を顧客獲得に集中できる状態にする必要があった。
- カスタマーセンターの設置や従業員満足度調査による業務改善を実施し、営業職の負担を軽減し、商談活動に注力させることで、全社売上の拡大に成功。

取り組み前
(きつかけ)

営業職の採用が困難

- ✓ 当社はソリューション提案・導入を進めており、営業組織の拡大が売上の拡大に繋がるが、数年前よりITの知識とビジネススキルを持つ営業職の追加採用や補充が難しくなり、困っていた。
- ✓ また、顧客のアフターサポートは専用の組織を設けていたが、顧客数の増加により、営業職にも大きく負荷がかかっていた。そのため、既存顧客の満足度を上げるとともに、貴重な営業職については顧客獲得に集中できる状態にすることが急務であった。

取り組み後(効果)

新規顧客の獲得、販売単価の向上に結びつく

- ✓ これまで行っていた「コンパクトで利用しやすい最新システム」という機能提案に加え、「より安心してご利用いただけるアフターサポート」という運用面も合わせた、付加価値の高い提案が可能となり、かつ、これまで顧客のフォローに使っていた時間を商談活動に使えるようになったことで、新規顧客の獲得、販売単価の向上に結びついた。
- ✓ また、専門部署を設けたことにより、今まで以上の量・質を兼ね備えたサポートが可能となり保守更新率が向上。安定した売上確保の基盤が構築できた。
- ✓ 結果として全社売上の拡大につながった。

取り組み内容や仕組み

カスタマーセンターを設置

- ✓ 長崎本社にあったサポートセンターの役割を見直し、顧客へのアフターサポートを専門として行うカスタマーセンターを設置。
- ✓ 体制構築の際に、開発・営業・事務職の中で、特に専門性の高いメンバーに着目し、大幅な配置転換や新規採用（中途および新卒）も実施した。

業務効率化の実施

- ✓ 顧客から問い合わせの多い項目のナレッジ化と、社員間の共有を図る仕組みを構築し、システム化による重複作業（顧客情報、販売書類等）の削減を実施。

従業員満足度調査の実施

- ✓ 全社で従業員満足度調査を行い、重点的に改善すべき項目を抽出。従業員から要望の多い事象より、順次整備を実施。
- ✓ 具体的には、人事制度の充実、リラックス休憩スペースの設置、女性専用休憩室の設置など、インフラ面での整備を実施。



同社HPより



でんかひまくこうぎょう

電化皮膜工業株式会社

所在地：東京都大田区矢口3-5-10 創業：1947年
資本金：1,100万円 従業員数：39人 事業概要：めっき・表面処理業

- 創業メンバーの高齢化、若手人材不足により、技能伝承に危機感を感じ、人材の採用・定着に取り組む必要があると認識。
- 個々の事情に配慮した対応、IT導入等により、人材の安定的な確保及び生産性向上が実現。

（きつかけ）
取り組み前

若手の採用に苦戦

- ✓ 創業メンバーの高齢化により、技能の伝承に危機感を持った。
- ✓ 本格的に人材を採用しようと、ハローワークや広告、ネット媒体などでの募集に取り組むが、「3K」のイメージから若手人材が集まらず苦戦していた。
- ✓ 採用後もすぐ辞めてしまい、定着しなかった。

取り組み後（効果）

人材の確保定着と生産性の向上

- ✓ 社会的認知度が高まることで、安定的な人材確保ができ、既存社員の定着率も上がり、特定の年代に偏らない幅広い年齢構成となり、技能を伝承する流れができた。
- ✓ その結果、サービスや品質が向上し、2003年と比較し、取引顧客が約3倍増加するとともに、新分野関連売り上げも21%に増加。
- ✓ 積極的にITを導入したことにより業務効率が大幅に向上し、生産性も向上。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

個人の事情に配慮

- ✓ 定年退職後も雇用延長を図り、実質的な定年の上限を撤廃。
- ✓ 未経験者の積極採用も開始し、子育て中の女性や、シングルマザーの方も採用。育児中の社員は子供の成長に合わせた出勤時間の変更や、学校行事への積極的参加を容認など、柔軟に対応。

若手への技能継承と人材採用への取り組み

- ✓ 定年退職後の雇用延長の際には、人材育成への協力を条件としており、若手への技能継承を推進している。
- ✓ また、若手人材の多能工化に向け、資格取得を手厚く支援。
- ✓ ホームページをリニューアルし、働く人を中心に紹介する内容へ変更し、応募者へ仕事のやりがいを訴求。

作業環境の整備及びITの導入

- ✓ 食堂、男女ロッカー、女性専用トイレ、現場の空調など作業環境を整備。
- ✓ 女性社員の発案により納品書等のITツールを導入し、業務カイゼンを図る。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

てんひこさんぎょう

株式会社天彦産業

所在地：大阪府住之江区南港南5-5-26 創業：1875年
 資本金：2,083万円 従業員数：40人 事業概要：卸売業（国内外における特殊鋼、ステンレス、シリコロイの素材販売、加工販売）

- 海外営業に対応するため、語学力ある人材が必要だった。
- 女性社員の語学力を生かし、女性だけの営業部隊を結成し、ウェブによる海外展開を実施。女性ならではのきめ細かな対応が評価され、海外売上が倍増。

(きつかけ) 取り組み前

語学力のある人材の確保

- ✓ 語学力がある人材の確保は急務だった。
- ✓ 採用活動では男子学生は少数だったが、優秀な女子学生が沢山応募してくれたため、女性採用を増やすことにした。

鉄鋼業界のイメージ

- ✓ 鉄鋼業界のイメージとして男性社会だと思われていた。

取り組み後(効果)

海外取引率の倍増

- ✓ 女性社員だけの海外営業部門では、女性ならではの顧客のニーズを丁寧にすくい取るきめ細かな対応が評価された。
- ✓ 女性だけの海外営業部門の活躍で海外売上高が倍増した。

有休消化率の上昇

- ✓ 有休消化率は年々上昇しており、休暇を取りやすい社風が形成されてきている。

社員の定着と女性の活躍

- ✓ 女性の管理職が3名誕生した。
- ✓ 離職率が低下し、過去5年間での退職者は1名のみ。

取り組み内容や仕組み

「天晴（あっぱれ）カーニバル」の開催

- ✓ 毎年、社員の家族を会社に招待するイベントを開催。

女性社員の語学力を活用

- ✓ 語学が堪能な女性社員の発案で、女性だけの営業部隊を立ち上げ、ウェブを活用した海外向けサービスを展開した。

お互い様の精神で、休暇を取りやすく

- ✓ 各種休暇制度も充実させ、子どもの入学・卒業式や運動会、授業参観日、親の介護業務など、家族関係の行事等では、優先して休暇を取得できる社風づくりに取り組む。

- ✓ 年次有給休暇取得率を100%を目指して5カ年計画を立てた。

柔軟な勤務体系

- ✓ 在宅勤務制度を制度化した。
- ✓ ノー残業日を設定して長時間労働を防止した。

設備面のリニューアル

- ✓ 女性更衣室や、全トイレをリニューアルした。



同社HPより



とうよう

東洋システム株式会社

所在地：東京都立川市柴崎町2-3-17 創業：1976年
資本金：5,000万円 従業員数：155人 事業概要：ソフトウェア開発業、システム運用・保守、業務システム・アプリケーション開発、RFID活用事業等

- 情報システム業界では慢性的な人手不足が課題であった。
- 短時間正社員や突発的な休暇への対応などにより、定着率や業務効率が向上した。外国人材も積極的に採用し、社内外に好影響。

（きつかけ）
取り組み前

情報システム業界の慢性的な人手不足

- ✓ 当業界では、慢性的な人手不足が続いている。
- ✓ 女性社員も結婚・出産を機に離職するケースもあった。

中国人留学生をアルバイトとして採用

- ✓ 創業から10年が経過し、海外進出を見据えていた頃、2名の中国人留学生をアルバイトとして採用し、その優秀さに触れる（元々、中国とインドでビジネスをしたいという思いから、「東洋」システムという社名を採用）。

取り組み後（効果）

定着率や業務効率の向上

- ✓ 女性社員に対する柔軟な働き方を認めたことで、子育てを続けながら働くことが当たり前になった。
- ✓ 限られた時間で成果を出すために、業務効率が上がった。

外国人社員による社内外への好影響（業務面・取引面）

- ✓ 外国人社員は正確かつスピーディーにプログラムを書くことが多く、日本人社員にとってもよい刺激となっている。
- ✓ また、外国人社員が働いていることが、海外現地取引先企業にとって取引上の安心材料となり、更なる海外事業展開が可能となった。

新卒社員の定期的な採用が可能に

- ✓ 自社のPRの工夫により、学生が集まるようになった。

取り組み内容や仕組み

短時間正社員、突発的な休暇への対応

- ✓ 女性社員にも活躍してもらうべく、短時間正社員を認めていたり、子どもの看病などによる突発的な休暇も柔軟に認めている。
- ✓ たとえば、2.5人分程度の業務量のところ、あえて女性社員を3名雇用することで、柔軟な対応を可能にしている。

寮を用意

- ✓ 外国人材を受け入れるにあたり、寮を用意（外国人というだけで、住居が借りにくい現実がある。）
- ✓ 労働者としてだけでなく、生活者としてのサポートも実施。

給与体系などで区別しない

- ✓ 給与体系や人事評価においても国籍や性別による区別はしていない。明確に基準を説明し、成績は実績をみて評価。

社長自らが外部で自社をPR

- ✓ 大学での講義やセミナー（学生と企業経営者との交流会）などにおいて、学生（日本人及び外国人留学生）に対して直接社長自らが自社のPRをする機会に積極的に参加し、多くの人材に出会うようにしている。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

とみたしゅぞう

富田酒造有限公司

所在地：滋賀県長浜市木之本町木之本1107 創業：1956年
 資本金：500万円 従業員数：13人 事業概要：製造業（清酒）

- 清酒製造業は季節毎の繁閑差が大きく、対応が課題だった。
- 人材確保ではなく、高い機能を持つ設備を導入することで、従業員の負担を減らしつつ、会社全体の生産性向上も実現。

(きつかけ) 取り組み前

時期による業務状況の差により、人材確保の是非に迷う

- ✓ 清酒製造の企業は、一般的に、酒造期である10月～3月頃までは繁忙期、6～8月頃の夏場は閑散期となり、その差が激しいことが特徴である。
- ✓ 酒造期は、酒の製造はもちろんのこと、瓶詰めやラベル貼り、出荷作業など販売分野における業務量もかなり多く、過酷な労働条件であった。
- ✓ こうした中、酒造期に合わせた人材採用をしてしまうと、夏場になり業務が減ってしまうと手が余ってしまうため、難しい選択を迫られていた。

取り組み後(効果)

人材確保ではなく、機械導入により、生産性を向上

- ✓ ラベラーの導入により、タックシール式のラベルを自動で貼っていくことが可能となり、ラベル貼りの作業効率が飛躍的に向上。ラベル貼りの作業が進むことで、出荷作業などその他の作業も円滑に回るようになり、会社全体における生産性が向上。

高齢者や女性も作業可能に

- ✓ キャップの導入により、高齢者や女性でも無理なく作業を進めることが可能となり、キャップ不良の商品ができてしまう確率も減少。

取り組み内容や仕組み

- 高い機能を持つ設備を導入**
- ✓ 補助金制度を利用し、瓶詰め時使用のキャッパー(キャップを自動で閉める機械)及びラベラー（ラベルを自動で貼る機械）を導入。
 - ✓ さらに、タンクやプレートヒーター等、今までよりも高い機能を持つ設備を導入・使用することによって、より細かく正確な温度管理を実施。
 - ✓ また、色々な方に、色々なシチュエーションで日本酒を飲んでいただきたいという考えから、専用の充填装置等を導入し、新商品であるスパークリング日本酒の試作にも取り組む。



出所は下記



トヨキン株式会社

所在地：愛知県豊田市鴻ノ巣町3-33 創業：1960年
 資本金：9,877万円 従業員数：381人 事業概要：金属資源リサイクル
 及び産業廃棄物処理業

- 事業分野拡大への対応が課題。従業員を育成して多能工化を図った。
- また、全社員を正社員採用とし、安全の確保と働きやすい職場づくりに取り組み、安定的な人材確保を実現。

取り組み前
(きっかけ)

多能工の育成が課題

- ✓ 鉄及び非鉄金属資源のリサイクルから、使用済み自動車の回収、解体、中古部品としての販売、医療系を含む廃棄物の運搬、中間及び焼却処理など、事業分野を拡大してきた。
- ✓ 事業分野拡大に対応するため、従業員を育成し、多能工化する必要性があると考えていた。

取り組み内容や仕組み

全社員を正社員として採用

- ✓ 非正規社員では、技術や技能を蓄積することが難しいという理念から、全社員を正社員採用とした。
- ✓ 一般職・総合職ともに、フレックス制度を導入。また、平成29年4月より、全社員の有休取得を1時間単位で取得可能とした。

多能工化の取り組み

- ✓ ジョブローテーションを積極的に実施、社員の多能工化を進めた。繁忙期やトラブル発生時にも柔軟に対応できるような体制作りを行っている。

新工場を建設し、安全の確保

- ✓ 新工場を建設し、安全な職場、働きやすい職場を確保。

取り組み後(効果)

取組の成果

- ✓ 取組の結果、多能工の育成に成功した。
- ✓ また、職場環境の改善により、3Kイメージも払拭され、安定的な人材確保が可能となった。
- ✓ 新工場の稼働により、省力化も達成された。



受け入れおよび検収作業



破碎処理後の木屑と
プラスチック
同社HPより



破碎プラント



シュレッダー材料



シュレッダーマシン本体
同社HPより



シュレッダー製品

- 加齢による現場従業員の体力低下を克服するために、作業環境を大幅に改善。
- また、現場の統率・活性化のために、リーダーとなる店長の育成を重視。日常的にリーダーを育成するシステムを構築。

取り組み前（きっかけ）

加齢による現場従業員の体力の低下を克服する必要

- ✓ 高齢化が進み、多くの調理現場で、加齢による体力の低下から、従来やってきた作業が負担となり、仕事を続けることに限界を訴える声が出た。

現場リーダーの育成が課題

- ✓ 企業、自治体、学校、病院等の構内食堂の運営、弁当の製造受託といった事業内容のため、職場が21か所の調理現場の集合体で構成されており、現場リーダーの育成が課題に。
- ✓ 様々な年齢構成による多数のパートタイマーが働く現場の統率、活性化が課題。

取り組み内容や仕組み

高齢者に配慮した職場環境の改善

- ✓ 調理台の高さを低くし、作業現場の照度を上げるなど、高齢者が働きやすいように調理現場を改装。また、床が滑らないような床材・履物に替えるなど高齢者でも安全に働けるよう、水周りの作業環境を改善。
- ✓ より前向きな観点から、特に新規の事業所を新設する際には積極的に省力化設備を導入し、高齢者でも能率を落とさず安全に働ける環境を整備。

取り組み後（効果）

課題解決型の事業モデルにより作業環境も改善

- ✓ 現場を指揮する店長を数多く育成。定期的な店長会議を開催し、各現場における課題を共同で解決する課題解決型の事業モデルを構築。
- ✓ 社員の配置について、店長会議で相互に融通し、高齢者の柔軟な勤務体系を実現。
- ✓ 高齢の店長に対しても、新規顧客の開拓を常に求めることにより、仕事へのインセンティブを向上。
- ✓ 職場環境の改善を通じて、本人が希望する限り年齢の上限なく継続雇用を実現

リーダー育成のための「店長制度」を導入

- ✓ 「店長制度」を導入し、現場のリーダーを日常的に育成するシステムを構築
- ✓ 年齢や職位にかかわらず、意欲のある者に学習の機会を与えることによって、店長への道を後押し。



同社HPより

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

にっかぎけん

株式会社 日化技研

所在地：鳥取県鳥取市東今在家110番地4 創業：2002年
 資本金：2,000万円 従業員数：23人 事業概要：技術サービス業（建設コンサルタント）

- 男女の区別なく、適正な評価のもと働き続けられる環境を実現することで、採用・定着を図った。
- 子育て中の女性技術者については、業務負担や残業などへの希望に配慮し、負担の大きくなる他の職員に対しても配慮を行った。

(きつかけ) 取り組み前

年齢構成がアンバランス

- ✓ 20～30代の技術者が不足し、将来的な年齢バランスが悪い状況が顕著となっていた。
- ✓ 求人を出しても応募がなく、高齢化が進んでいた。

男女ともに仕事と育児の両立

- ✓ 元々男女の区別無く公平で適正に力量を評価する社風であり、更に多様な働き方に対応することで採用や定着につなげることとした。

取り組み後(効果)

取り組みの効果

- ✓ 業務変更等の配慮や、有給休暇の取得促進が、定着に一定の効果を与えている。
- ✓ 従業員の定着率は高く、特に女性従業員の多くは10年以上勤務している。



急傾斜地崩壊対策調査設計



土石流対策砂防堰堤設計

同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

母体を配慮した異動

- ✓ 妊娠した女性従業員の申し出により、現場から内勤への異動など業務内容の配慮を行っている。

子育て中の女性技術者の業務変更

- ✓ 本人の希望によって、定時に帰宅可能な業務への変更や、責任の重さを変更した。
- ✓ 本人合意のもと、基本給を下げ、（元の業務に復帰した時点で戻す約束）他の職員にも明確に伝え、負担のかかる他の職員が不公平感を持たないように配慮している。
- ✓ 職員を責任の少ない業務担当に変更するときに、どの程度まで基本給を下げるのが妥当か？他の職員の理解がどの程度得られるか？難しい判断となるため気を遣って対応した。

有給休暇取得促進

- ✓ 男性も子供の学校行事や病気などの理由での有給休暇取得を促進した。

インターンシップを通じた企業理解の推進

- ✓ 学生のインターンシップの受け入れを長年行う中で、平成29年4月に初めて新卒者が入社することとなった。社員による学生へのPRや、当社の社風が学生の心に響いた。



にほん

株式会社日本レーザー

所在地：東京都新宿区西早稲田2-14-1 創業：1968年
資本金：3,000万円 従業員数：48人 事業概要：輸入商社（レーザー専門）

- 経営悪化状態で大量退職が発端となり、女性、高齢者、外国人など求人像の幅を広げ人員を補強。
- 在宅勤務制度、70才まで働ける雇用制度、国籍・学歴。年齢・性別にとられない評価制度の導入。離職率ほぼゼロを達成し、23年連続黒字を達成。

（きつかけ）
取り組み前

経営破綻から再建に向けた対応

- ✓ 債務超過で経営破綻寸前まで陥り、主力となっていた社員も商権も失ったため、再建のために新規顧客開拓による売上拡大が経営課題であった。
- ✓ そのため、現社員の雇用を守るだけでなく、社員を補充する必要が発生。大手民間就職支援サービスを利用できる資金がなく、公的職業紹介所に依頼。結果、リストラされた中高年、結婚退職女性、海外からの帰国組、外国人、障がい者など、従来多くの日本企業では就労機会が限られてた人からの応募が多く、彼らを採用。

取り組み後（効果）

制約があっても能力を活かし、伸ばせる会社

- ✓ 就業規則を柔軟に見直すなど雇用を守るための環境整備及び属性に関係ない能力評価を導入し、社員の努力に報いる仕組みを構築。結果、社員が自身の能力を開発し、高い語学力や技術力を活かした社員が活躍することで、同業他社にはない競争力がつき、23年連続の黒字を達成。
- ✓ パート社員を含めて女性は全社員の3分の1、女性の管理職は30%以上となり、働く女性のロールモデルとなっている。

離職率ゼロを実現

- ✓ 10年以上離職率はほぼゼロであり、第一子妊娠の女性社員、新卒新入社員の3年以内の離職率もゼロである。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

多様な人材が働き続けられる処遇体系・人事制度を徹底

- ✓ 能力主義、成果・貢献度主義により、女性、高齢者、外国人等これまで就労を続けにくかった層にもフェアな処遇を施すことで、モチベーションの向上、定着率向上を図る。
- ✓ 介護や育児、病気療養が必要な社員のために、短時間勤務制度や在宅勤務制度も導入。また、心身が健康で業績に貢献できる限り、誰でも70歳まで働ける雇用制度を導入。
- ✓ 従業員の急な休みに備え、1人が複数の業務をこなす「マルチタスク化」や1つの業務を二人で担当する「ダブルアサイン化」などを実施。
- ✓ 社員が自分のライフスタイルに応じた雇用契約を選び、どんな雇用契約でもキャリアアップを目指す制度を実現。

経営者の経営理念の浸透、社員の意欲・能力の向上

- ✓ 「今週の気付き」として、毎週金曜日に一週間を振り返り、気付きを上司にメールで報告し（CCに社長）、上司がフィードバックする制度を導入。
- ✓ 基礎能力評価を行い、「英語力」、「PC・IT力」、「対人・態度能力」のそれぞれに月額の手当（最高ランクには月々2.5万円及び2万円など）を支給。
- ✓ 社長が講師を務める「社長塾」を毎週実施。

- 研究開発体制の充実が課題。
- これまでなかなか中小企業に目を向けなかった化学系大学院新卒を、地道な採用活動と働きやすい環境づくりによって確保。

（きつかけ）
取り組み前

化学系の研究開発職の採用が困難

- ✓ 各種ポリマーを中心とした化学品の設計・開発、製造および販売を行う同社。社員の1/3は技術開発スタッフ。
- ✓ ニッチな業界であること、エンドユーザー向けの製品がないため知名度不足だった。また、大学院へ進学した学生がなかなか中小企業へ目を向けない現状などから、大学院卒の化学系の研究開発職の学生の確保が難しかった。
- ✓ 中小企業においても研究開発職があるということを知ってもらい人材確保につなげたいと考えた。

取り組み後（効果）

化学系学生の研究職の就職先として認知

- ✓ 一定の大学や、地元では、化学系学生の研究開発職の就職先として認知されるようになった。
- ✓ 働きやすい環境を整えているということもPRポイントになっている。



同社HPより

たとえば「スマートフォン」や「タブレットPC」のタッチパネル、
たとえば「高機能接着剤」や化粧品
「ファンデーション」。
あなたのすぐそばにある
「あんなもの」や「そんなところ」に、
私たちの製品は使われています。

「Cカ」でもっと世の中をおもしろくするために、
根上の「重合技術」で、これまでにない新しい価値を
創造、提案しています。



取り組み内容や仕組み

新卒向け採用活動

- ✓ 新卒向け就職サイトへの掲載
- ✓ 県内外で開催の合同企業説明会や、学内合同説明会への参加。
- ✓ 大学キャリアサポートセンターの訪問など、大学とのパイプ作りを強化した。
- ✓ 「オープン＆フラット」な社風を理解してもらいやすいように、若手社員や採用部署の多くの社員が説明会に参加。

働きやすい環境づくり

- ✓ 自動化機器や省力化機器の積極的導入。
- ✓ ムダな残業の削減やサービス残業の撲滅推進活動を行った。終業時に帰宅を促すチャイムを流したり、タイムレコーダー・PCログ管理により無断残業を疑われる社員や上司への確認、指導を行い残業削減に努めた。

苦労した点

- ✓ 採用活動を中小企業で積極的に行うために、全部署での協力体制の構築が必要で、社内の理解に時間がかかったが、粘り強く取り組んだ。



株式会社ノベルズ

所在地：北海道河東郡上士幌町上士幌東3線259番地 創業：2006年
 資本金：1,000万円 従業員数：122人 事業概要：畜産業（交雑種の肥育と黒毛和種繁殖、酪農他）

- 「男社会」「3K」のイメージがあり、業界全体で人手不足が問題だった。
- 能力主義を基本とする新人事制度の導入により残業時間の減少、女性従業員の管理職登用を実現。また、シニア人材の継続雇用制度によりシニア人材の雇用も増加。高度外国人材も受入れ。

（きつかけ）
 取り組み前

事業者数の減少

- ✓ 就労人口の高齢化、後継者の不在等を背景に、小規模経営農家の廃業（離農）が相次ぎ、事業者数は減少傾向。

職場環境・業種イメージの改善が課題

- ✓ 国内の畜産・農業は、男性優位の職業観が根強い「男社会」の典型。生産現場における就業実態は「3K」と形容され、就労人口の維持・増加に向けた職場環境の改善や業種のイメージ改善は業界的な課題。

取り組み内容や仕組み

新人事制度の運用を開始

- ✓ 能力主義を基本とする新人事制度の運用を開始。職能要件のほか、賃金水準を体系的に定めた新給与体系を導入。職能要件と照らして個人の等級を決定し「時給」による給与を積算。短時間勤務適用の子育て世代の女性社員などにとっての公平性を担保。
- ✓ 能力主義に則り、女性が「適材適所」で活躍できるよう、個々のスキルや適性に応じて、生産現場や管理部門に女性管理職を登用し育成。現在、女性管理職の全社員に占める構成比率は26%。

海外就労者を積極的に受け入れ

- ✓ 獣医師等の高度知識を有するベトナム就労者の受入れを開始。
- ✓ 外国人正社員（ベトナム）の給与体系を含む雇用条件を日本人正社員と同等にし、公平に評価される仕組みを構築。

シニア世代の継続雇用制度の導入

- ✓ 65歳以上を対象とするスキルや本人の希望に応じ、継続雇用制度を運用。また、牧場の業務に従事するにあたり、腰痛やけがの予防のための職場環境の改善（機材・資材の軽量化等）にも取り組む。

取り組み後（効果）

多様な人材の受け入れが可能に

- ✓ 専門的な畜産の知識を有する業界経験者のみならず、業界業種を問わず多様なキャリアを持つ人材受け入れが可能に。

女性・シニアの活躍により、売上が拡大し離職率が改善

- ✓ 食品事業の営業に女性を登用した結果、お客様目線の商品開発やきめ細やかな気配りにより、食品事業の売上が拡大。
- ✓ シニア世代のネットワークにより雇用は増加。また、シニア世代の為に職場環境を改善したことで「3K」という職場の雰囲気は払拭でき、若者世代の早期離職率も改善。

同社HPより



有限会社原田左官工業所

所在地：東京都文京区千駄木4-21-1 創業：1972年
資本金：4,800万円 従業員数：45人 事業概要：左官業（左官工事、タイル貼り工事、某業工事、れんが・ブロック工事業）

- 育成が課題だったが、「モデリング」を利用した実践型訓練により、見習工に早い段階で仕事の面白さを教えられるようにし、早期育成と人材の定着を図っている。
- 女性左官職人の育成に積極的に取り組む。

（きつかけ）
取り組み前

見習い工の定着に課題

- ✓ 見習工を採用してもすぐ辞めてしまった。
- ✓ 採用しても先輩によって育成方法にバラつきがあった。

女性の左官職人の育成

- ✓ 女性の感性を生かした活躍ができると考え、女性の左官工の登用にも積極的に取組んだ。

取り組み後（効果）

人材の定着

- ✓ 今まで1年程度かかっていた訓練を1か月程度で教えることが出来た。
- ✓ 見習工に、入社してすぐに鑊を持たせて左官の面白さを教えるため定着率が良くなった。
- ✓ 若者・女性の定着が大きく促進し、また採用にあたり、人材の確保に苦慮することもなくなった。

女性職人の活躍

- ✓ 女性職人が産休・育休を取得し、復帰した現在も活躍している。顧客の希望に対し、柔軟にきめ細やかに汲み取ることができ、女性ならではの気遣いを見せてくれている。

取り組み内容や仕組み

「モデリング」を利用した育成

- ✓ ベテラン職人の動きをビデオで撮影し、その動きを真似て練習を行う「モデリング」を導入。
- ✓ ipadなどを用いて見習工にわかりやすく左官の基本を教え、自身の動きとモデルの動きを比較し修正させる。
- ✓ 雇用関係助成金を活用し、育成にかかる会社負担を軽減させた。

産休・育児休業制度の導入

- ✓ 産休・育児休業制度を導入し、育児と仕事の両立を支援した。

取り組みにあたり、苦労した点

- ✓ 「モデリング」の育成方法を導入する際に、過去の育成方法とは異なるため、古参の職人からは反発があったが、時間をかけて理解をもらった。



同社HPより



- 工場での人材確保が課題となっており、女性の出産・育児後の就業ができるよう環境を整備した。
- 仕事と子育ての両立をはじめ、ワークライフバランスを積極的に支援。生産の基盤となる作業を行うパートタイマーの定着率向上を実現している。

（きつかけ）
取り組み前

工場での人手不足

✓ 工場での人材確保は非常に難しい状況であった。

若手女性人材の出産後復帰率が低かった

✓ 若手女性の人材は、当時の当社の環境では、出産・育児後の就業は困難な状況であった。

取り組み内容や仕組み

社員・パートタイマーとも、同一の福利厚生を導入

- ✓ 社会保険に加入、健康診断、食堂の利用など、福利厚生はすべて正社員と同等。
- ✓ 定年は67歳で、70歳まで継続雇用
- ✓ パートタイマーの給与は時給制で、昇給・賞与（寸志）がある

女性が活躍しやすい環境を整備

- ✓ 平成20年に企業内保育を開設し、一定時間の授乳も可能とした。（8年間の企業内保育の運営である程度の役目は終えた考え、更に地域の保育所の改善があったため、保育所は閉所）
- ✓ パートタイマーから正社員への転換を積極的に行い、社員全員を有期雇用から無期雇用へと切替。
- ✓ 社長も2～3か月おきに現場を訪れ個人面談を実施。

取り組み後（効果）

人材確保を実現

- ✓ 子育て中や母子家庭など、多様な事情を抱えていても大切な仲間であるという意識が生まれ、従業員全員が高いモチベーションを持ち、会社のために働く職場風土を実現。
- ✓ 正社員やパートタイマー、経営層間の信頼関係を強め、共に安心して仕事に集中できる職場環境をつくっている。
- ✓ 短時間勤務のパートタイマーは、子育て終了後にはフルタイム勤務を希望する者がほとんどで、出産後の職場復帰が早くなったことで、人材確保を実現。



同社HPより



同社HPより

- 差別化やイノベーションを創造するために、多様な人材の才能を結集する必要があった。
- そのため、従来の男性中心の職場からの脱却を図り、意欲ある女性の積極採用、社長主導の教育訓練などに取り組む。各部門に女性が進出し、製品開発、経営管理等が強化され、最高益を達成。

取り組み前（きっかけ）

男性中心の職場だった

- ✓ 2001年社長就任当時は、社員のほとんどが男性、何かにつけ男性の論理が優先。工場での喫煙も自由など、ルールもあいまいな職場だった。
- ✓ 理系の男性社員が多数を占め、女性社員は約1割で事務などアシスタント職に限定されていた。
- ✓ 多様な人材の才能を結集し差別化やイノベーションを創造することがグローバル競争下での成長の源泉であるという方針を打ちだし、人材方針を3G（Gender-free、Generation-free、Global）に設定。

取り組み後（効果）

女性の配置による効果

- ✓ 設計・開発・製造など、3割近くまで女性が増加。
- ✓ 女性目線を生かして開発した「ダイヤモンド工具研削盤」では、従来の熟練技不要・軽いハンドル操作・押しやすいボタン配置など、性能を高めている。
- ✓ 優秀な女性社員の配置により、顧客とのやりとりや工場の現場管理の質が向上し、結果、高い即納率、最高益を達成した。

取り組み内容や仕組み

女性の積極採用

- ✓ 採用時に女性をアシスタント職に限定することなく、専門性を持って活躍してほしい人材として位置づけ、意欲のある女性を意識的に採用

男女の区別ない人材育成

- ✓ 性差別のない適材適所の配置と人材育成機会を重視した人事施策を展開。
- ✓ 社長主宰の「経営塾」でマネジメント能力向上研修を実施。対象者は20～40代中心に社長が指名（1/3は女性）。「ものづくり道場」では次世代に技能継承。



同社HPより

働き方の個別対応

- ✓ 出産・育児と仕事の兼ね合いについて、社員個々で事情が異なるため、都度個別に対応。

- 海外での商品販売を行いたかったが、一度は断念。海外進出に海外からのインターンとともに再挑戦。
- 新製品開発が実現し、海外販路拡大に向けた取組みを進めていく予定。

（きつかけ）
 取組み前

国内市場の縮小から海外進出を視野に入れるも断念

- ✓ 10年前にメリヤス製品の国内市場縮小に危機感を持ち、海外での商品販売に挑戦、ECサイトや英語HP作成等を行ったが、うまくいかず断念していた。

海外からインターンを受入

- ✓ 経済産業省の施策紹介サイト「ミラサポ」を通じて経済産業省の国際化促進インターンシップ事業を知り、再度海外展開に挑戦するためにインターンの受入れを決意。

取組み後（効果）

外国のお客様対応が可能に

- ✓ インターンからの助言や共同作業により、社員が外国人向けの商品の説明方法等のノウハウを身につけ、対応ができるようになった。

新製品開発の実現

- ✓ 研修や共同作業の成果として新製品開発が実現できた。

海外ビジネスの展開へ

- ✓ 十分な情報収集ができたベトナムに的を絞り、今後、本格的に現地で市場調査を実施予定。

社員の仕事に対する意識改革

- ✓ インターンの仕事に対する懸命な姿勢が刺激となり、社員のモチベーションが高まった。



同社より写真提供

取組み内容や仕組み

コミュニケーションの工夫

- ✓ 日本語をゆっくり分かり易く話す、相手の立場に自らを置き換えて、インターンと接するように心がけた。

文化の違いを研修等を通じて克服

- ✓ 日本のニット小物製作の方法を学んでもらうため、機械を扱う研修を受講してもらった。
- ✓ 中小企業の経営者朝会に参加して日本での経営方法を学んでもらった。
- ✓ さらにホームステイをさせて、日本の生活に触れる工夫をし、休日は神社訪問・着物体験など日本文化を学ぶ体験を実施。

外国人顧客ニーズの把握

- ✓ 外国人モニターのアンケート調査、分析を行うことで外国人の視点を学び、ニーズを把握。

海外販路開拓に向けた情報収集

- ✓ インターンから出身国であるベトナムのビジネス情報を調べてもらい、社内で検討を行った。
- ✓ インターンを通じて取引先の候補となる企業を開拓した。

新製品の開発

- ✓ 研修や社員からの指導を通じて学んだスキルを生かし、インターンに実際に製品作りに取り組んでもらった。



ひだかこうぎょう

日高工業株式会社

所在地：愛知県刈谷市一里山町柳原7-1 創業：1965年
資本金：1,000万円 従業員数：125人 事業概要：自動車部品の金属熱処理業

- 長期的な技術承継の受け手となる人材の確保が課題。自動化設備の開発や短時間勤務制度の導入を行い、学卒社員の採用や外国人留学生の採用等を開始した。
- 結果、女性の採用も増えて慢性的な採用難を脱却。若手社員が全社員の40%を占めるまで増加。

（きつかけ）
取り組み前

採用難が課題

- ✓ 自動車部品の手・中堅企業が多く立地している地域のため、若い男性社員の求人は競争が厳しく、慢性的に採用難の状態が続いていた。
- ✓ そこで、嘱託（定年後社員）の継続雇用や外国人派遣社員を利用して労働力不足を補っていたが、長期的な技術継承の受け手にはならず、結果、男性正社員に労働負荷が集中することに悩んでいた。
- ✓ 金属熱処理の業態は男性中心の職場であるが、セット作業や検査作業などの職種もあり、2000年頃から積極的に女性を採用し、労働力不足に対応しようと考えた。

取り組み後（効果）

学卒社員の採用に成功

- ✓ 学卒社員の採用では、毎年10名以上の採用に成功し、その半数以上が普通科・商業科出身の女性である。なお、30才未満の若手社員が全社員の40%を占めるまで増加した。

外国人・女性社員が活躍

- ✓ 外国人社員、女性社員ともに、重要な職務を任せられる人材に育ってきており、女性社員の比率は全社員の3分の1を占めるほどになった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

自動化設備を開発

- ✓ 高齢・障害者・求職者雇用支援機構の補助を受け改善活動を実施。重労働となっていた歪み修正業務の自動化設備の開発を行い、女性・高齢者や障がい者でも安心して働ける作業環境を構築。



同社HPより

短時間勤務制度を導入

- ✓ 希望する時間帯に勤務できる短時間勤務制度を導入。

学卒社員の採用を開始

- ✓ 当初は1～2名の応募しかなかったが、毎年継続して採用を行っているうちに応募者は増加。
- ✓ また、彼らを技術の担い手として育成するため入社後半年間は研修期間として、熱処理の専門知識や会社業務の全体像を学ぶための社内教育を実施。

外国人留学生の採用やインターンシップを実施

- ✓ 大手企業で派遣社員として働いていた日系人を正社員として日本人と同じ条件で処遇することで定着し、優秀な技能者として育てることができた。その後、外国人留学生の採用やインターンシップの受け入れも積極的に行った。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社ビック・ママ

所在地：宮城県仙台市青葉区北目町6-6 創業：1993年
 資本金：5,000万円 従業員数：272人 事業概要：サービス業
 (洋服修理、バッグ・靴・アクセサリーなどのメンテナンス他)

- 女性社員が出産後も復職し、定着できる体制を整備する必要があった。
- 女性社員に対応したインフラ整備等を行った結果、離職率は低くなり、出産後の復職率は上がった。さらに、毎年多くの技術職の採用に成功。

取り組み前
(きつかけ)

採用は大きな課題

- ✓ 裾上げなどの洋服直しは、ビジネス上の差別化は非常に難しく、製品特性や仕事の醍醐味等を前面に出した採用活動はできず、採用は大きな課題であった。
- ✓ さらに、新卒採用ができたとしても、出産による退職という壁があった。

復職可能な体制も整備できていなかった

- ✓ 特に、新卒採用第1号の女性社員が出産を機に退職した際、大きな痛手を被った。当時、復職可能な体制も整備できていなかった。採用のみならず、定着・復帰面でも大きな課題があり、改善したかった。

取り組み後(効果)

毎年多くの技術職の採用に成功

- ✓ キャリアモデルに共感してもらった採用方針をとることで、毎年20~30人程度の技術職の採用に成功。

女性社員の定着率は向上

- ✓ 採用のターゲット層を絞り込み、ターゲット層に対応した魅力発信やインフラ整備を行ってきた結果、女性社員の離職率は非常に低くなり、出産後の復職率も上がった。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

人のキャリアや考え方にフォーカスした採用を実施

- ✓ HPなどで従業員の様々なキャリアを魅力としてPR。特に、結婚や出産、育児とも親和性のある仕事であることをアピールし、就職後のミスマッチをなくすために、採用時に数年後の自分の生活イメージとマッチするかなども重要視した。

教育システムや在宅勤務制度を構築

- ✓ 一定の技術を持った女性を採用していたが、技術がなくても育成可能な教育システムを構築。
- ✓ また、在宅勤務も可能とし、キャリアの断絶ではなく、復職の可能性を高める取り組みも実施。
- ✓ 在宅勤務については、機材の貸付等も行い、受発注システムを整備することで、一定の技術さえあれば、すぐにでも仕事ができる体制を整備。

保育園も開設

- ✓ 新卒採用第1号の女性社員の退職が契機となり、仙台本社近くに保育園を開設。



同社より写真提供



ひょうご こうぎょう
兵庫ベンダ工業株式会社

所在地：兵庫県姫路市網干区浜田1555番地16 創業：1982年
資本金：1,000万円 従業員数：50人 事業概要：製造業

- 雇用環境の改善により、社員の定着率を高めたいと考え、テレワークの導入や子供への手当の拡充を行った。
- IoTやAIを活用することにより、従業員の業務をサポートし、働きやすい職場を実現した。

取り組み前
(きっかけ)

採用・定着ともに課題

- ✓ 会社が地方にあり、広く優秀な社員を採用することが困難。求職者そのものが少なく、知名度も高くなかった。
- ✓ 採用しても3年程度で約半分はやめてしまい、定着も課題。
- ✓ 景況に左右されやすく、閑散期の人材活用が課題だった。
- ✓ 雇用環境の改善により、社員の定着率を高めたいと考えた。

取り組み後(効果)

人材確保の実現

- ✓ 東京在住の優秀な社員の採用を実現した。
- ✓ 子育て支援企業としてのPRにより知名度が向上。また従業員満足度も向上した。
- ✓ 従業員も会社の業績を把握できることにより、経営の透明性が増した。
- ✓ 少人数での工程進行、コストの削減が実現した。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

テレワークの導入、子供への手当の拡充

- ✓ 本社近隣地以外の人材を雇用し、子育てを支援し、介護離職を防ぐ等の目的で、テレワークを導入した。
- ✓ 従来家族手当に加え、「育児教育手当制度」を導入し、家族の子供の課外活動の手当を支給した。
- ✓ 家族手当のうち、子供の手当を増額した。

会社の経営状況を社員が意識できる仕組み

- ✓ 売上や単月の損益等を従業員に開示し、黒字月には業績連動型仕出し弁当の支給を始めた。

IoT/AIの活用

- ✓ 小型センサーを活用し、工場内の人の流れを計測し、安全への徹底、無駄な工数の削減、少人数での工程管理を実現。
- ✓ 工作機器のデータ、工場内の環境データを取得し、照明、空調等の効率的な制御をすすめている。(IoT/AI)
- ✓ これらのIoT/AIの活用は、従業員の業務をサポートするという位置づけであり、雇員を減らすための取り組みではないことを周知した。



同社HPより



ひらたぼくじょう

株式会社平田牧場

所在地：山形県酒田市みずほ 設立：1967年 資本金：2億円 従業員数：約670人 事業概要：畜肉生産業、食肉加工・販売・外食業

- 通販部門の売上増加が課題であり、推進役を担える人材が必要だった。
- 人材像を明確化し新たなポジションを用意して人材を募集した。採用活動では、事業内容を丁寧に説明することで様々な経歴を持つ人材から応募があった。

取り組み前
(きっかけ)

知名度向上と通販部門拡大が課題

- ✓ 同社は、地元でこそ知名度の高い企業だったが、全国規模での知名度は低く、通販部門のようなBtoC分野の売上増加が課題だった。
- ✓ 商品の質には自信があったがそのこだわりや美味しさを伝える方法を社内で確立できていなかった。

取り組み後(効果)

期待以上の応募

- ✓ 戦略コンサルタントや、メディアの立ち上げ経験者など当初想定していたよりも高度な業務経験を持つ人材からの応募があった。
- ✓ 人材側が事業を深く理解したことで、同社の理念に共感できる人材かどうか、適切に判断できるようになった。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

通販サイトの整備

- ✓ 通販サイトを通じて、直営店のない地域でも商品展開を図ろうとしたが、担当できる人材が社内におらず、外部から募集することとした。

新しいポジションの用意

- ✓ 求人像を明確化するにあたっては、地域振興に熱心な地元の不動産開発事業者の助言も受け、通販部門について具体的に企画・立案・推進できる人材を求めたこととした。
- ✓ 求める人材像を明確化した上で、新規事業に携わる特別な募集であるということが人材側に伝わるよう、これまでにない新しいポジションを用意したことを伝え、給与面でも特別待遇である旨伝えた。

自社の良さを理解してもらう

- ✓ 外部から「何をしている会社か分からない」との指摘を受けたこともあり、人材側に自社の商品やその良さを丁寧に伝え理解してもらうことが大切だと判断。
- ✓ 採用活動では、生産現場や加工現場を泊まりがけで案内するプロセスを設け、事業の特色を丁寧に説明した



HILLTOP株式会社

所在地：京都府宇治市大久保町成手1-30 創業：1980年
資本金：3,600万円 従業員数：90人 事業概要：製造業（精密機械部
品等の試作加工・製造・販売等）

- 多品種小ロット生産で利益をあげる体制にすることが課題。受注から部品製作・納品まで全てにおいてITを駆使。
- 多くのプロセスが自社開発ソフトでデジタル化され、多品種単品の24時間無人化稼働を実現。

（きつかけ）
取り組み前

脱量産・脱下請・脱肉体労働

- ✓ 先代の頃は典型的な「3K」の鉄工所であったが、鉄工所から脱却し、試作開発案件に代表される多品種小ロット生産で利益があがる体制を構築したかった。
- ✓ 現副社長が25歳のころ、量産仕事を一切やめることを先代に進言。売上の8割を占めていた自動車関係の下請けの単純量産の業務を一切やめ、借りていた機械設備一切を返却。
- ✓ 若手・新ビジネスモデル構築に携わる人材がほしかった。

取り組み後（効果）

ルーチンワークは機械に、人は知的労働を

- ✓ アルミに特化した多品種小ロット生産、24時間無人加工を実現。
- ✓ オリジナル生産管理システムにより、大量生産のルーチンワークは機械で、人は人にしかできない知的労働に変えた。これらにより、下請けからの脱却を果たすと共に、若い人材を採用・定着させられる企業となっている。
- ✓ 試作開発や装置開発まで手がけるようになり、最適・最短の工程を構築し、高難度のものをスピーディに製作できるようになった。
- ✓ 熟練者のノウハウ（暗黙知）がデータベース化されており、個々の技量に関係なく、誰もが完成度の高い加工ができ、生産性が格段に安定した。

取り組み内容や仕組み

設備投資

- ✓ 斬新な社屋を建築し、広く明るい空間で仕事ができるよう工夫。
- ✓ NC旋盤やマシニングセンターを早くから導入。

IT化

- ✓ アルミニウム加工品の生産で「職人のノウハウ」をデータベース化し加工技術の標準化に成功。
- ✓ 情報のデジタル化を通じ社内ネットワークによる情報の一元管理、進捗管理など高効率生産体制を実現した当社独自の生産モデル「HILLTOP System」を構築。

システムエンジニアの採用

- ✓ システムエンジニアを代々採用し、定期的に入れ替えるようにし、イノベーションを連鎖的に生み出す仕掛けとした。



同社HPより



株式会社ファースト・ コラボレーション

所在地：高知県高知市南川添8-17 創業：2002年
資本金：1,000万円 従業員数：57人 事業概要：不動産業

- 戦力となる女性社員が、出産や育児を機に退職しない会社とするため、「働くママさん計画」を実施。女性社員の産休・育休復帰率が100%となり、定着率も向上。
- 女性活躍が可能な職場としての知名度向上、社員への経営理念の浸透により、離職率ゼロが継続。

取り組み前
(きっかけ)

女性が働き続けられる職場環境の整備が必要

- ✓ 戦力であった女性社員が出産を機に退職したことで、出産や育児を控えた女性が働き続けられる職場環境を整備する必要を感じた。
- ✓ 女性が結婚や出産で辞めることが普通の時代であったが、辞めさせないという社長の強い決意があった。

取り組み後(効果)

女性の社員の産休・育休復帰率が100%に

- ✓ 女性社員の産休・育休復帰率が100%となり、定着率が向上。これに伴い、女性活躍が可能な働きやすい職場として認知され、採用時の女性エントリー数が安定。

数々の栄誉に輝き、離職率もゼロに

- ✓ 女性活躍ができる職場として様々な取材を受け、当社の知名度が向上。結果、経済産業省「おもてなし経営企業選」、四国経済産業局「第一回四国でいちばん大切にしたい会社奨励賞」、高知県次世代育成支援事業と数々の栄誉に輝く。
- ✓ 離職率もここ数年ゼロが続く。



出所は下記

取り組み内容や仕組み

「働くママさん計画」の実施

- ✓ 女性社員同士で退職を防ぐための解決策や改善点を話し合い「働くママさん計画」と名付けられたいくつかの施策を実施。
- ✓ 具体的には、勤務時間や勤務日、勤務日数は本人の自由とし、残業および会議は免除、授乳コーナー設置、子供最優先で親子出社や社員による子守などを女性社員自身が決め実践。
- ✓ また、パート社員は子育て中の方が多く、短時間の勤務（1日4時間程度）もOKとして、短時間でもできる仕事の提供や適切な部門への配置を行い、積極的に女性のパート社員を採用。

企業理念

◇「私たちは「住」のプロとして、「安心」「信頼」「満足」を提供し、お客様と「感動」を共有できる、地域ナンバーワン不動産会社を目指します！」

◇「私たちは、常にチャレンジ精神とチームワークを育て、会社の発展と個人の幸せとの一致を目指します！」

◇「私たちは、互いの個性を認めあい、夢と情熱に燃ちた、笑顔の輝く豊かな人間集団を目指します！」

同社HPより

経営理念の作成

- ✓ 約8ヶ月かけて社員とともにディスカッションを重ね、経営理念を作成。

新卒採用では、経営理念・社風に合うかどうかを重視

- ✓ 新卒採用の際は、社員全員が各学生と触れ合い、社風に合うか、波長が合うか、長く一緒に仕事ができるか、社員全員のOKが出た学生を採用。

- 新分野進出を行うにあたり、主導する人材が不足していた。
- 求人像を明確化したことで、これまでの中途採用とは異質の経歴を持つ人材から応募があった。

（きっかけ）
取り組み前

新しい挑戦を推進する担い手の不足

- ✓ これまで主軸としてきた電子部品だけでなく、新分野の製造に挑戦しようとしたが、新分野を主導する人材が不足していた。
- ✓ 同社は、これまで中途採用では県内からの採用が多かった。それに対し、今回は新分野を主導するこれまでと違う人材が必要であった。

取り組み後（効果）

これまで出会ったことのない人材からの応募

- ✓ これまで同社で行っていた中途採用とは異なり、県外から取締役経験者など、当初想定した以上の経験等を持つ人材からの応募があった。
- ✓ 同社にとっても、高度な業務に携わった経歴を持つ人材から応募があったことは自信につながった。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

ポジションや条件面の変更

- ✓ 募集にあたり当初想定したポジションは「アントレプレナー、プロジェクトリーダー」で年収は480万～840万、「①マーケティング、営業、企画立案、プロジェクト実行ができる」「②自動車やエレクトロニクスが好き」というものであったが、それで本当に求める人材が集まるのか判断がつかなかった。
- ✓ 外部からの助言等を受け求人像を見つめ直したところ、本当に必要としているのは、新分野だけでなく、会社全体の経営そのものを社長とともに考えられる右腕的な人材であることが明確化した。
- ✓ そのため、ポジションを「執行役員候補」で年収を1000万円と変更した。また、求める要件についても「①メーカーでの企画/営業/開発部門での経験や人脈」「②コンサルティングファームでの製造向け戦略コンサルティングのプロジェクトマネジメント経験」と明確化した。
- ✓ 地元で人材採用支援を行う企業の活用や、中小企業庁が東京・大阪で実施した人材とのマッチングイベントへの参加、職場見学の実施等、広く採用活動を行った。

● 女性社員の定着が課題であったが、多様な働き方の提示や両立支援に取り組むことで、育児休業後の復職率が向上し、更なる女性活躍を実現。

（きつかけ）
 取り組み前

出産を機に退職する女性社員が続出

- ✓ 平成4年の育児休業法施行の頃、人手不足の中で採用した女性社員が出産を期に退職する事例が出始めた。
- ✓ 将来的に貴重な戦力が流出し続けることが懸念される状況となった為、女性が出産しても復帰して働き続けることができる仕組みを構築したいと考えた。

取り組み後（効果）

育児休業後の復帰率が大幅向上

- ✓ 育休取得率がほぼ100%となり、育児休業後の女性社員の復帰率も向上。
- ✓ 出産前とは異なる部署に配属され、仕事の幅を広げる女性社員も増加し、更なる女性社員の活躍につながっている。



同社HPより



取り組み内容や仕組み

6通りの働き方「選択肢」を提示

- ✓ 1日の勤務時間と土日出勤の可否を組み合わせ、6通りの勤務体系を選択可能とした。

育児休業取得の推進

- ✓ 育児休業からの復帰前面談では、子育ての環境（子どもの預け先や時間、緊急時の対応状況、土日勤務の可否）について細かな状況を確認。
- ✓ また、両立支援に取り組む上で、育休前・復職前・復職後に丁寧なヒアリングを実施。「複数回実施」「夫婦で参加」の基本ルールで面談を実施。

多様な両立支援の施策

- ✓ 従業員がPTAや町内会などの地域活動に参加する場合、「地域役員手当」を支給。地域貢献のほか、社外の人との関わりを通じてリーダーシップを養う目的も兼ねている。
- ✓ 「学校行事の参加奨励」を行い、就業時間内に学校参観等への参加を認めている。



同社HPより



ふじでんしこうぎょう

富士電子工業株式会社

所在地：大阪府八尾市老原6-71 創業：1960年
資本金：8,000万円 従業員数：114人 事業概要：製造業（自動車部品・機械部品等の焼入受託加工や焼入装置製造）

- 女性社員の離職と、海外顧客の満足度向上が課題だった。
- フレキシブルな勤務体型とすることで女性の離職を低減。外国人材の積極活用・育成にも注力し、海外売上比率向上。学生からの応募も増加。

取り組み前（きっかけ）

職場復帰後の離職

- ✓ 産休・育休後に、生活のリズムが取り戻せず女性社員が離職するケースが多く発生。
- ✓ また、現社長が同社社員だった頃、女性の職域は限定されがちだった。

海外とのやりとりに課題

- ✓ 海外との取引の際（同社はオーダーメイドの機械のため）、海外顧客とのやりとりが外部委託ではスムーズに進まず、顧客満足が困難に。

取り組み後（効果）

社員の定着とグローバル化を実現

- ✓ 出産を終えた女性社員の多くは、半年程度で復職。女性の役職者も5年前に比べ1名から6名に増加。
- ✓ 人材の定着により、WEB情報・展示会等の場面でも国内外問わず、自社の人材で対応可能となった。
- ✓ 海外取引の拡大（取引20か国以上、売上比率50%）。
- ✓ 新卒学生対象の会社説明会では、男女ともに「働きやすい職場で魅力的」という声が聴かれ、グローバルな場で活躍できることへの期待からも採用時の応募が増加。



出所は下記

取り組み内容や仕組み

フレキシブルな勤務体系

- ✓ 男女関わらず、育児中の社員に対しては小学校3年生まで短時間勤務制度を利用可能とした。毎日定めた時間に勤務するのではなく、その都度出退勤を事情にあわせて調整できるようにした。
- ✓ 子供の急な体調不良などの時でも、30分単位で一時的に職場を中抜けして無給休暇を取得できるようにし、産後の職場復帰を手助けする仕組みを構築した。育児だけでなく、介護に関しても同様にフレキシブルな働き方を可能としている。

正社員への切り替え、子供手当など

- ✓ 非正規社員から正規社員への転換を積極的に推進。
- ✓ 1~3人目まで増額（以降同額）した子供手当を毎月支給。

外国人材の積極採用/倫理委員会の設置

- ✓ 「企画室」を新設。（米国人、日本人の男性、中国人、日本人の女性の計4名）貿易事務の改善や人材の採用・育成に注力（外国人材を、累計4名採用）。外部委託に頼らない体制をとった。
- ✓ 社内倫理委員会を設置し、調査権限を女性も含む主任クラスに委譲して、何かあれば直接社長に報告する仕組みに。

- 国内生産による高い品質を維持し、海外製品に負けない単価とすることが課題。
- 人材活用、多能工生産、タブレット等を利用した情報化の推進により、生産性が向上している。

（きつかけ）
取り組み前

国内生産でも勝てる仕組みづくりが課題

- ✓ 海外生産に負けないコスト競争力を付け、国内生産でも勝てる仕組みを構築する必要があった。
- ✓ そのために、人材育成や生産性の向上や人材育成に取り組むこととした。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

人材育成の取り組み

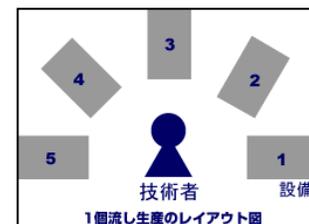
- ✓ 海外生産品に負けない納入単価、高い品質を維持するため、人材育成では短期間で多能工を育てる教育・訓練の仕組みを構築した。
- ✓ また、教育訓練の仕組みを定着させて、同一労働・同一賃金を徹底した。
- ✓ パート社員から正社員への採用を推進。また、時短正社員の制度化等により、従業員の定着を図った。

情報共有の仕組みづくり

- ✓ タブレット・クラウドを利用した生産管理システムを構築。タブレット端末は広く社内に配布し、情報管理を効率化した。

多能工生産（1個流し生産）の推進

- ✓ 一人の技術者が材料調達から加工、品質管理、出荷管理を行う多能工生産「1個流し生産」を行った。



同社HPより

取り組み後（効果）

顧客からの高い評価を得て、受注増を実現

- ✓ 人材育成や生産性の向上により、生産が安定。
- ✓ 海外生産では得られない「安心・安全」が担保でき、お客様からも高い評価を得ており受注も増加傾向にある。

自律した職場づくりにより生産性が向上

- ✓ 1個流し生産により技術者本人に自律性と責任感を持たせることで、不良、納期遅延等のミスがなくなり、コスト削減、リードタイムの短縮も実現した。
- ✓ 自律して仕事を行うことにより、従業員が主体的に職場の運営を実施することで、生産性向上につながった。
- ✓ 第7回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 審査員会特別賞を受賞した。

- パートタイマーの生活に配慮した職場環境を実現したことで、業績向上につながり、施策が評価されたことで、県からも表彰された。

取り組み前（きっかけ）

清掃職種の課題

- ✓ 今から20年～30年前の清掃という職種は、「人の嫌がる単純作業」といったイメージが強く、人材を集めることが難しかった。特にバブル期には深刻な人材難に陥った。
- ✓ そういった悪いイメージを払拭し、地域の一員であるパートタイマーが自信を持って働き、それぞれの能力を高め続けていくことを目的として、人事評価・福利厚生並びに会社に対する愛着心の向上に重点を置く施策を講じてきた。

取り組み後（効果）

安心して働ける職場環境を実現

- ✓ 多様な事情を抱えたパートタイマーの生活に配慮した、きめ細やかな施策を講じたことで、安心して働ける職場環境が実現でき、地域の活性化にもつながっている。

業績向上および各賞を受賞

- ✓ パートタイマー自らが、多様な人材と共に働く仲間である事を受入れる組織風土を醸成し、顧客との信頼関係を強化し、ひいては業績向上にもつながっている。
- ✓ 和歌山県男女共同参画推進のベストオフィス賞を受賞。さらに、和歌山県「子育て応援企業」にも認定。

取り組み内容や仕組み

充実した社内研修制度

- ✓ 雇い入れ時に、本社に設置しているモデルルームで、正社員が講師となりOFF-JT研修を実施。さらに通常業務の中で、現場のチーフやサブチーフが作業マニュアルやチェックシートに基づき、OJT（3か月間）を実施。

自社バス運行による送迎の実施

- ✓ 安定した人材確保のためには、安心して働ける職場環境が必要であると考え、従業員送迎バスの運行を実施。なお、自社運行バスを利用しないパートタイマーには、通勤手当を実費支給。

年中無休の託児所を設置

- ✓ 子育て世代の女性を獲得するために、年中無休の無料託児所「ひまわり託児所」を開設。

企業内表彰制度の実施

- ✓ 全員が参加する月例会で、永年勤続表彰、安全衛生表彰、無事故表彰を実施。パートタイマーも表彰しており、2017年1月には、119名のパートタイマーを勤続表彰している。

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社ふらここ

所在地：東京都中央区東日本橋3-9-8 創業：2008年
 資本金：500万円 従業員数：20人 事業概要：小売業（人形）

- 若い母親のニーズを適確に把握して商品作り・販売を行うためには、女性の活躍が重要であり、女性が働きやすい環境を整備。
- 結果、女性活躍が目覚ましく、業績は拡大。

(きっかけ) 取り組み前

顧客ニーズを捉えたかった

- ✓ 現在では、子供が生まれたばかりの若い母親が雛人形・五月人形の購入決定権をもっている。
- ✓ そのため、若い母親のニーズを的確に把握して商品づくりを進めるために、また販売においてもターゲット顧客である若い母親に喜ばれるサービスを展開したかった。
- ✓ そこで、同じ性別・年齢・環境にある女性の力が必要不可欠であると考えた。

取り組み後(効果)

業績が拡大

- ✓ 20代の女性社員が企画した商品がヒット。
- ✓ また、20代の女性社員が推進するSNSの活用が好調で、Instagramの投稿画像が1000件を突破など、女性活躍が目覚ましく、業績は前年対比120%を超える。
- ✓ なお、創業後、生産量は10倍となり、クレーム発生率はほぼゼロ。ひな人形は毎年1月で完売している。




同社HPより

取り組み内容や仕組み

柔軟な勤務体制を整備

- ✓ 子連れ参加OKの社内行事や子連れ出勤の自由化、育児・介護支援制度の導入、時間限定正社員制度、パート社員から正社員への転換制度等を実施・導入。

予約販売で計画的な生産

- ✓ 予約販売方式を主としているため、約半数の子育て中である女性社員が、安定的な作業時間管理が可能。

人物重視の採用と、人材教育

- ✓ 社外のアセスメントツールを用いて、使命感ややる気のある人材を採用。
- ✓ 商品企画研修への参加や、HPの運営や顧客システム管理など、拡大する受注に対応できる人材育成も実施。




同社マイナビページ
<https://job.mynavi.jp/17/pc/search/corp200162/outline.html> (最終閲覧日 2017/3/10)



株式会社ペンシル

所在地：福岡市中央区天神1-3-38 創業：1995年
 資本金：5,200万円 従業員数：129人
 事業概要：Webコンサルティング業

- コンサルタントがコア業務に集中できる環境を構築することが課題。
- 業務を切り分け、メイト制度、P I C開設といった取組みにより業務の質が向上。

取組み前 (きっかけ)

コア業務に集中することが難しい環境に

- ✓ コンサルタントは「考える業務」に多くの時間を費やすことが理想であるにも関わらず、レポート作成や調査、チェック作業などの運用業務を含む全ての業務を担当していたため、コア業務であるコンサルティングに集中することが難しい環境となり、また、時間外労働も問題に。

様々な人向けの視点が必要であった

- ✓ クライアントの商品には女性向けやシニア層向けのものも多く、主婦や子育て中の女性、またシニア層などを含む様々な方の視点を取り入れたいと考えていた。

取組み後 (効果)

時間外労働の削減及びコンサルティング精度の向上

- ✓ 非属人的で工数管理がしやすい業務をメイトやP I C従業員に集約することで当該業務の質が向上。
- ✓ これに伴い、コンサルタントがコンサルティングに集中できる環境が構築され、時間外労働はメイト制度開始前後で35%削減。
- ✓ また、様々な女性の視点が加わることでクライアントへのコンサルティング精度も向上。

シニア層の採用にも成功

- ✓ アクティブシニア採用として61才の男性メイト従業員の採用にも成功。今後も、積極的に採用していく。

取組み内容や仕組み

メイト制度の開始

- ✓ コンサルタントの業務を軽減するため、非属人的で工数管理がしやすい業務を切り分けることとした。
- ✓ コンサルタントから切り離れた業務は、残業が発生しない業務であり、ライフステージにあわせた勤務時間・曜日で就業可能なため、子育てや介護などにより就業時間に制限がある方をパートで採用する「メイト制度」を開始した。
- ✓ 3名の初期メンバーからスタートし、15名(2017年1月現在)にまで拡張。

P I Cを開設

- ✓ メイト制度の発展形としてサテライトオフィス「P I C (ペンシルイノベーションセントラル)」を開設。
- ✓ 福岡市都心にある本社とは異なる郊外に開設することで、都心まで通勤することが難しい就業希望者にも就労機会を提供。
- ✓ 元システムエンジニアやプログラマーなど子育て中の主婦を中心として6名(2017年1月現在)の従業員がP I Cで就労。



同社HPより

株式会社ホーユー ウエルディング

所在地：兵庫県伊丹市森本9-14 創業：2006年 資本金：300万円
従業員数：23人 事業概要：製造業（3次元レーザー加工、など）

- 技術職として半自動溶接工を募集雇用したが、定着しなかった。そのため、品質を安定させるべくロボット導入を検討。
- ロボットによる一部業務自動化により、品質の安定と生産性の向上を実現。絶対に辞めない従業員が1人増えたという感覚となった。

（きっかけ）
取り組み前

専門人材が不足

- ✓ 大口の注文で、半自動溶接の技術が必要となり、技術職として半自動溶接工を募集し雇用したが、工程数が多く、難しい業務であったため、人材が定着しなかった。

溶接に差が生じる

- ✓ また、職人の手が変わることにより、溶接に微妙に差が生じる等、問題が発生していた。

ロボットに着目

- ✓ 課題解決を考えていた最中、経済産業省のロボット導入実証補助事業の存在を知り、人の代わりにロボットに着目。

取り組み後（効果）

品質が安定し、生産性も改善

- ✓ 以前に比べ作業による仕上がりの差はなくなり、品質が安定。
- ✓ さらに、生産性改善効果も大きく、これまで1個3時間近くかかっていた作業時間は2時間程度まで短縮。

人材の定着率が向上

- ✓ ロボットを導入することによって、取引先からの信頼も得ることが出来、他の仕事の受注にもつながっている。
- ✓ また、休暇を取りやすく、社員同士の親睦も図ったことで、人材の定着に繋がっている。

取り組み内容や仕組み

半自動溶接の工程を自動化

- ✓ 半自動溶接は、類似形状の案件がよく出ることから、ロボット化を決意。
- ✓ システムは汎用多関節ロボットとアーク溶接機に専用の2軸回転ポジショナーを組み合わせた。

自社でプログラミングを実施

- ✓ 1つのことしかできないと思っていたロボットだが、実際には自社でプログラムを変えることで、その時に必要な人材を設定することが可能であり、絶対に辞めないマルチプレーヤーを雇い入れたような心強い存在となる。

従業員定着にも取組

- ✓ 年に1日、自分の好きな日を休みに設定できる「Special Thanks Day」を導入。
- ✓ 社員旅行やバーベキューなどの社内イベントを開催することで、社員同士が仲良くなる機会を作った。



同社HPより



ほし

株式会社保志

所在地：福島県会津若松市門田町一ノ堰村東40 創業：1900年
資本金：6,080万円 従業員数：310人 事業概要：製造業（仏壇仏具等）

- 将来的な技能継承、企業発展等に対応するため、社長交代を機にやりがいある組織作り、多様な考え方を取り入れたいと考え、新卒採用などを強化し県外出身者も増えている。
- 女性社員の産休・育休からの復職率は100%を維持し、リクルート活動にも好影響。

（きつかけ）
取り組み前

社長交代をきっかけに、社内風土改革を行う

- ✓ 先代社長の時代は、中途採用、高卒採用、地元採用を重視しており、平均年齢が50代だった。
- ✓ 社長交代をきっかけに、新しい風を取り入れたかったため、会社の若返りと多様化を目的として、大卒者の新卒採用、若手社員の定着を強化した。
- ✓ 新卒社員に伝統技能の継承を行い一人前に育てるまでには、10年はかかるため、育成と定着への取り組みが重要だと位置づけた。

取り組み後（効果）

人員構成の若返りと定着

- ✓ 定期採用を毎年行い、離職者がほとんどなく定着してくれたことで、従業員の半数が20代30代という構成となった。
- ✓ 多様な人材を採用したことで会社の活気や刺激づくりに役立っている。

女性従業員の定着

- ✓ 産休・育休からの復職率は100%で、子育てと仕事の両立に対する周囲の理解も進んでおり、「フレンドリーな企業」であることが、新卒のリクルート活動へも好影響を与えている。

同社より写真提供



取り組み内容や仕組み

人材確保・育成・定着への取り組み

- ✓ 毎年新卒採用は10名程度行い、6~7割は女性で、女子学生からの就職希望者が多い。
- ✓ 多様な考え方を社内に取り入れようと、社長自らが自社の魅力を語り、出身地にこだわらないリクルート活動を行う。
- ✓ 新人は配属先でのOJTの他、年配社員が講師となった「訓練道場」を開講し、若手職員に、想いや技能を継承する。また、若手先輩社員がメンターとなり、1人1人のスキルアップ、メンタル面をフォローしている。

女性の活用

- ✓ 産休・育休から復職する際、本人の希望等により、営業や販売でなく、子育てとの両立がしやすい部署へ異動を行う。
- ✓ 社内結婚も多いため、会社全体で取り組んでおり、子育てとの両立に関して周囲の理解も進んでいる。
- ✓ 管理職級者の3割程度が女性となっている。また、器用さ・マメさを活かした業務では特に女性が活躍している。



同社より写真提供



まるぜんうんゆそうこ

丸善運輸倉庫株式会社

所在地：大阪府大東市新田境町4番1号 創業：1952年
資本金：3,000万円 従業員数：39人 事業概要：運輸業、倉庫業

- 慢性的な人手不足の状況下、事業拡大に対応するため、多様な人材の活用を図った。
- 「共存共栄」の精神に基づき、非正社員の無期雇用転換や正社員転換を推進し、多様な人材が働き続けられる環境を整備。

（きつかけ）
取り組み前

慢性的な人手不足

- ✓ 物流業界は慢性的な人手不足の業界であり、人材の採用に関しては非常に厳しい状況。
- ✓ このため高齢者、女性、障がい者の活用を図る必要があった。
- ✓ また、創業当初、同社にはパート社員しかいなかった。



出所は下記

取り組み内容や仕組み

パート社員に対する正社員転換制度、無期転換制度の導入

- ✓ 事業の拡大に伴い10名の事務担当パート社員を正社員に転換。当時は正社員転換について就業規則上では正式に規定していなかったが、その後、正社員転換制度を導入。
- ✓ 正社員転換制度と並行してパート社員に対する無期雇用への転換制度を導入。

積極的な障がい者雇用

- ✓ 積極的な障害者雇用も開始。現在、障害者雇用率は10%を超える。

高齢者のために職場環境を整備

- ✓ 業務負荷の軽減や労働時間の短縮により、高齢者に引き続き働いてもらえる環境を整備。

労災上乗せ補償給付制度を実施

- ✓ 労災上乗せ補償給付規定を設けており、これは、パート社員はもとより、短期雇用であるアルバイト社員にも適用。

資格取得支援

- ✓ 大型特殊免許の資格等、入社後必要となった資格を取得させているが、その際必要となる資格取得のための費用は会社が負担。また自己啓発による資格取得についても積極的に支援している。

取り組み後（効果）

多様な働き方による環境整備

- ✓ パート社員のままでいることを希望する社員はパート社員のまま無期雇用、正社員化を希望する社員は正社員転換を選択するといった多様な働き方の選択肢ができたことにより、個別の事情に沿った形で長期間働いてもらえる環境整備につながった。

障がい者の活躍の場づくりを実現

- ✓ 障がい者の同社における定着率は非常に高く、本人の性格を十分に見極め、適性に合った仕事に配置することで最大限の能力が生かされている。作業が丁寧な障がい者に検品を担わせたことで誤出庫率が減少。取引先からの信頼が増した。
- ✓ なお、同社で雇用した障がい者は、体調不良等の事情がない限り定着し、働き続けている。



かんきょう

マルワ環境株式会社

所在地：徳島県徳島市川内町平石夷野35番地1 創業：1957年
資本金：1,000万円 従業員数：21人 事業概要：その他サービス業

- 若手社員が定着しない中、障がい者を戦力として活用し、稼働率向上に取り組んだ。
- 障がい者本人の特性や可能性を引き出し「スペシャリスト」に育成し、定着。

取り組み前
(きっかけ)

定着しない若手社員

- ✓ 新規採用者に相当な時間をかけて育成を行い、一人前になった頃、「他の仕事もやってみたい」と退職されるケースが多かった。

障がい者の活用

- ✓ 障がい者や女性を戦力として活用し、稼働率を向上させたいと考えた。

取り組み後(効果)

新たな顧客開拓・事業展開

- ✓ お客様からの評価が上がり、実績も向上したことで、新たな顧客開拓・新たな事業展開ができるようになった。

社員の意欲向上・安定的な稼働

- ✓ 障がい者本人の特性や可能性を引き出すことで、マイペースで安全・正確な製品造ができ、かつ、責任感を持って仕事をする「スペシャリスト」に成長した。
- ✓ 社員自身が数字で働きを実感できるようになり、またお客様からも評価されることに喜びを感じ、より仕事を好きになってくれ、働く意欲が向上した。
- ✓ 障がい者と女性社員が共働効果を生み、仕事の安全面やペース配分面で稼働率が向上すると同時に、長く働いてくれる人材が確保できた。

取り組み内容や仕組み

障がい者の雇用

- ✓ 担当業務を次々と担当させ、個々の異なる特性に合わせた。
- ✓ 出来る限り当人の希望する部署に就かせ、働きたい時間内でペース配分しながら働くようにした。

障がい者活躍のための会社のルールを緩和

- ✓ 決められた時間に出社できないことが原因で丸一日休んでしまわないように、遅刻や早退を気にせずに通勤することを認めた。
- ✓ 労働時間・曜日・職務内容を希望に応じ、フレキシブルな就労条件とした。
- ✓ 仕事に自信が着き、より働く意欲のある社員には、インセンティブを与えた。

特に努力した点

- ✓ 「一緒に働くことが楽しい」というスローガンの実現にむけ、経営陣も自ら工場作業に参加し、側に付き個々への指導を行った。
- ✓ 一時的に作業効率は下がったが「他社より高品質」の目標に向かって根気よく取り組んだ。



同社HPより

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社南福岡自動車学校

所在地：福岡県大野城市下大利3-2-20 創業：1956年
 資本金：1,000万円 従業員数：125人 事業概要：教育学習支援業
 (自動車教習所)

- 女性顧客に選ばれるために、女性指導員の活躍が必要となっていた。
- 女性指導員の採用・キャリアアップの取り組み、インターンシップによる企業理解の促進等により、安定的な女性雇用を実現。

(きつかけ) 取り組み前

女性指導員の活躍が必須

- ✓ 少子化や車離れ等が進む中で、特に女性のお客様が免許を取りに行く、自動車学校に通うという心理的ハードルが年々上昇傾向にある。
- ✓ そんな中、近隣には女子大学が多いこともあり女性のお客様をターゲットとするのは弊社として必要不可欠であり、弊社を選んでいただく事、また通う中で満足度を上げるために、女性指導員の活躍が必須であった。

取り組み後(効果)

女性の採用に成功

- ✓ 採用活動やインターンシップ、実際の教習を通して女性の活躍を体感してもらう事で、女性が働きやすく、活躍できる職場、仕事だという事を認知されるようになった。
- ✓ また、女性の採用を強化することでモデルケースができ、毎年安定的に女性の雇用が可能となった。
 (2014年6名、2015年8名、2016年6名、2017年9名の採用に成功)



同社HPより

取り組み内容や仕組み

女性を積極雇用

- ✓ 女性を中心とした積極的な採用活動や、育児や出産を機に退職した職員の再雇用を実施し、女性が活躍できるイメージを持ちやすい様にした。

女性のキャリアアップを促進

- ✓ 管理職、マネージャー職への登用、部署異動におけるキャリアアップ等を実施し、女性のキャリアアップを促進。短時間勤務も可能とした。

親子参観日の導入

- ✓ 職員の子供に職場体験にきてもらい、子供がいる職員(女性に限らず)の満足度向上に努めた。

インターンシップを導入

- ✓ インターンシップを受け入れ、女性が実際に活躍する様子を見てもらうことで、学生が、教習指導員=男性という既存のイメージを払拭できるように取り組んだ。



同社HPより

- 飲食業界は深刻な人手不足であったが、働きやすい職場づくりを行い定着率向上を図った。
- 仕事の合理化を図り、個別の出退勤務等を確立し、勤務時間の固定化を達成。定着率向上。

取り組み前
(きっかけ)

深刻な人手不足

✓ 飲食店という「長時間労働・低賃金」というイメージが浸透しており、飲食業界も非常に深刻な人手不足であった。

代表者の想い

✓ 代表者が会社員のころ、仕事と育児を両立できるイメージが湧かず、仕事をセーブしたり退職せざるを得ないのではないかと考えていた。自身の会社で働く女性にはそんな不安は持たせたくないと思い、両立支援制度を整備。

取り組み後(効果)

勤務時間の固定化

✓ 毎日ランチタイムで100食完売するため、現在は夜の営業を廃止し、勤務時間の固定化に成功(9~18時残業無し)。

就職希望者の増加および女性従業員の定着率向上

✓ 勤務時間が同業者と比較して比較的短いため、他の飲食店からの転職希望者が多数応募してくるようになった。
✓ パート社員からの正社員登用や、有給休暇の完全消化など、働きやすい職場となったことで、子育て中の女性従業員の定着率が向上。



出所は下記

外国人のお客様の増加

✓ 勤務後の時間を活用した資格取得や語学学習が、韓国人観光客増加等、売上に貢献。

取り組み内容や仕組み

1日100食限定の飲食店

✓ 100食売り切れ次第、営業が終了するシステムを導入。このシステムにより、従業員は早く100食売り切るために良い接客・商品の提供に自ずと努めることが可能に。



同社HPより

有給休暇の活用

✓ 1ヶ月前に申請すれば有給休暇が必ず認められる完全消化制度を設けており従業員の評判が良い。柔軟な取得も可能。

柔軟な勤務形態

✓ 子の送迎で必要な場合はフレックスタイム制を適用。
✓ 休日は1年単位で振替取得を可能とした(年末・夏休みなど)。
✓ 安心して働けるよう、個別に希望の出勤時間・退勤時間・勤務日数・勤務曜日を面談の上把握し、勤務に反映。

その他の取り組み

✓ 出産後復帰時、保育園入園が決まるまで、託児所費用を負担。
✓ パートから正社員・短時間正社員への登用を行う。



出所は下記

- 海外市場拡大にむけた人材確保の取り組み。求人像や記載内容・記載方法をコーディネーターと共に丁寧にアップデートし、事業戦略の実現に適した人材の中途採用に成功。

（きつかけ）
取り組み前

海外市場向けの人材確保が課題

- ✓ 元々ニッチトップ技術を持つ中小企業ではあったものの、国内市場は軒並み縮小または停滞。海外市場に目を向ける必要性を感じていたが、現場知や現地人脈、海外人材等の不足により、足掛かりが無いままに滞っていた。
- ✓ 2016年1月にアフリカ・ケニアにて3年半の環境コンサル経験を有する人材が新たに海外事業担当として入社した。
- ✓ 海外戦略を本格展開するためには更なる社内体制の整備、具体的には特に海外実務を経験した人材の増強が必要であると考えた。

取り組み後（効果）

人材像の明確化により採用に成功

- ✓ 海外人材として2名採用に成功。1名は大手メーカーの海外営業、もう1名はアフリカ経験や開発学修士を有する人材。

さらなる拡大にむけて

- ✓ これまで自発的な採用活動をしない会社であったが、海外からの引き合いの多さ、本気度の高さ、規模の大きさ等を鑑みて、今後は経営戦略にマッチする人材を積極的に検討することに経営陣が意欲を見せている。
- ✓ 海外人材のみならずエンジニア畑の人材など、採用を幅広く検討する予定。

取り組み内容や仕組み

求人像の明確化

- ✓ 募集当初は、「途上国経験を持つ、商社やマーケティング会社などの人材。年齢は35歳前後」という想定をしたが、期待している人材像・レベルとはかけ離れた応募が続いた。これに対し、①要求する実務レベルの明示・暗示（求人を見出しを英語にする、英文履歴書の送付を選考条件とし、現海外事業担当の英文履歴書を参考として共有する等）、②人材像の明確化や修正（フットワーク良く途上国事業の開拓に挑める30歳前後、契約関係や貿易実務、経営システム改善などの部分もフォロー可能、等）とし、求人票に反映した。これに応じて、給与面にも変更を行った。
- ✓ 地元金沢の採用支援事業者が調整役（コーディネーター）として協力。海外担当者が、アフリカ・アジアに実際に渡航する前後に、共有・協議し、アップデートしていくことで、求人像が明確化した。



同社より写真提供

求人票のトップ写真（左が修正前、右が修正後）。応募者に期待される役割・能力を写真でも暗示したことで、マッチ度が低い人材からの応募は大きく減少した。



株式会社メンテックワールド

所在地：広島県東広島市八本松飯田2丁目2番1号 創業：1961年
 資本金：9,674万円 従業員数：156人
 事業概要：メンテナンス業、製造業

- 女性従業員の定着率向上や、留学生の採用拡大により、採用難の解決を図った。
- 女性社長の強いリーダーシップにより、育児休暇の取得促進や、外国人留学生の職場見学会の実施等に取り組み。

取り組み前 (きっかけ)

業績拡大に人手確保が追い付かず

- ✓ 対事業所向けサービスという事業領域のため、学生等が社名を認識していないこともあり、採用で長年苦勞。
- ✓ 近年は、業績拡大に加え、世の中全体で人手不足傾向が強まったため、深刻な採用難に直面。

社長の強い思い

- ✓ 女性経営者として女性従業員の活躍を後押しする考えがあった。自身の病氣経験から社員の健康管理も支援。
- ✓ 従来より外国人・女性など差別なく採用してきたため、留学生の採用拡大、女性従業員の定着率向上を検討。

取り組み後 (効果)

育児休業の取得率が向上し、女性の復職率も向上

- ✓ 育児休業は男性従業員への声かけの結果、2名が短期間休業を取得。女性従業員は100%復職。出産に伴い退職する女性従業員がいなくなった。

職場見学実施により、退職者がゼロに

- ✓ 職場見学は定着に効果があり、現在のところ、新規採用の6名のうち退職者はいない。



同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

育児休暇の取得を促進

- ✓ 女性の退職を防ぐため、育児休暇を積極推進。男性の育児休業も業務に支障が無い限り取得を促す。
- ✓ 福利厚生の一環として、男性従業員の配偶者、女性社員を対象にマンモグラフィとエコー検査を全額会社負担で実施。

留学生の採用拡大

- ✓ 外国人留学生を積極採用（28年度大卒入社6名中3名が留学生）。
- ✓ 採用にあたり、現場の厳しさを正直に伝え、職場見学会も実施。面接前に職場見学をしてもらうことによって、就職についてミスマッチが起こらないように配慮。

社長の強いリーダーシップと継続的な日々の努力

- ✓ 新卒採用については、社長が、採用責任者を任命。責任者は地元を中心に、四国、九州の高校、大学訪問を長年にわたり積み重ね。
- ✓ 社長は採用責任者の日々の行動経費を採用に関する予算として承認し、後押し。



同社より写真提供

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

有限会社モーハウス

所在地：茨城県つくば市梅園2-17-4 mo-baco 2F 創業：1997年
 資本金：300万円 従業員数：45人 事業概要：授乳服企画・製造・販売

- 時間制約のある女性の活躍支援により、優秀な女性の採用を実現。
- 顧客と同じく授乳中の従業員が接客することで、営業にも好影響。

取り組み前（きっかけ）

事業立ち上げ当初から始まったスタイル

- ✓ 授乳服と授乳用インナーを製作・販売。
- ✓ 事業立ち上り当時、創業者も子育て中であったことから、自宅で育児を行いつつ事業を実施。創業時のメンバーも育児中の女性が多く、子連れで働くスタイルが始まり、トライ＆エラーを積み重ねてスタイルを構築してきた。

※授乳服とは、外出先の人前でも肌の露出が少なく、気兼ねなく授乳できるようデザインされた洋服。
 （同社HPより）



同社HPより

取り組み内容や仕組み

「子連れワークスタイルの導入」

- ✓ 本社と青山等の店舗で、子連れ出勤を認めている。
- ✓ 店舗では、子どもを抱っこしたまま接客を行っている。同社の授乳服を使用すれば、どこでも授乳を行うことができ、授乳スペース等を設ける必要もない。

子連れ出勤を可能にする工夫

- ✓ はさみなどを入れる機の引き出しは鍵付にするなど、安全面に配慮し、マニュアルも整備。
- ✓ 「子どもを理由にした作業フリーズ」をなくすため、複数の業務を複数人で担当する体制をとり、突発的な事態にも対応している。

様々な取り組み

- ✓ 子連れ出勤だけでなく、保育園などに預けた従業員のための短時間正社員制度なども導入。
- ✓ シフト調整にあたっては、ゆがみや不満が生じないようにヒアリングを重ね調整を実施。
- ✓ 事務所や店舗での就労が困難なスタッフに対しても就労が継続できるよう、在宅勤務制度を導入。また、打合せにはスカイプ等も活用。

取り組み後（効果）

子育て中の女性の活躍

- ✓ 妊娠・出産というライフイベントに負けないキャリアプランが構築出来るようになり、キャリア中断を余儀なくされていた優秀な女性の確保に成功。様々な取り組みにより、互いに協力し合う風土が醸成。
- ✓ ショップで顧客と同じく授乳中の女性が接客することで、営業にも好影響。
- ✓ 医療者等との連携により、製品の品質向上等も図っている。
- ✓ 産前休暇に入る社員に授乳服を贈り、職場からの想いや期待を伝える「服一枚でできる働き方改革」を提言している。

- リードタイムの短縮が課題であり、また労働者の採用も苦戦していた。
- 多能工化の推進による人材育成および仕事の効率化・標準化による業務の改善も実施。

取り組み前（きっかけ）

リードタイムの短縮

✓ 1975年当時、生産管理、在庫管理全般が発展途上であり、人的稼働、設備稼働、保有在庫、受注情報などが一元管理されておらず、手待ちが発生しており、リードタイムの短縮が課題だった。

人、モノ、金、時間は不足

✓ 一方で、人、モノ、金、時間が不足していた。新たな労働者の採用自体も困難を極め、「問題解決のためには全従業員の3割以上を占めていた女性（主婦）の能力に頼る状況」だった。

取り組み後（効果）

人材確保を実現

✓ 家庭と仕事を両立しやすい職場であるという評判が広がり、多くのパート社員が応募してくる。

生産性向上

✓ 生産性が向上しリードタイムが短縮。取り組み開始前の1990年は製販リードタイムが38日だったのが、現在は8日まで短縮。
✓ その結果、棚卸保有日数は1990年の保有日数43日から同12日まで短縮。また、受注残の金額についても1990年の受注残比17.1%からの1.7%にまで圧縮。

取り組み内容や仕組み

自社コンピューターシステム構築による効率アップ

✓ 社内の情報共有化が図られるとともに生産工程の一貫管理体制が構築され、稼働率や在庫を見える化。

短時間勤務者自身による合理的就業管理

✓ パート社員の出勤管理表を社内で掲示し、パート社員同士で出勤日、時間を自己申告することで出勤日を調整するという体制を整備。

多機能集約治工具による合理化

✓ 社員のアイデアをもとに3つの作業工程を1つの作業に集約でき、誰がやっても同じ成果が得られる治工具を開発し、品質の安定化と作業の効率化・標準化を進めた。

職掌・多能工化による人材開発

✓ 「業務の効率化と標準化を永久推進し、『誰にでもわかる・できる・任せられる』」をモットーに職掌・多能工化を推進。その手段として、職掌・多能工化表を作成し、計画的に従業員のレベルアップを図っている。



同社HPより



株式会社ヤス斗

所在地：愛知県名古屋市昭和区村雲町17-23 創業：1929年
 資本金：1億円（連結） 従業員数：83人（うち外国人10人） 事業概要：ベアリングの卸売業

- 海外拠点で中核的に働く人材を確保したいとの課題があり、外国人留学生に着目。
- 「日本の商習慣・働き方」を国内で徹底的に教え込んだ後で海外拠点に転籍。海外現地拠点と日本国内の双方のビジネス環境に精通した人材へと育成ができています。

取り組み前（きっかけ）

海外拠点を任せられる人材を求めている

- ✓ 海外拠点を有しており、そこでマネジメントまで含め中核的に働いてくれる人材を探していた。
- ✓ ただし、その際は日本の企業のやり方を十分に熟知した人材であることを企業側は求めている。
- ✓ そこで、外国人留学生に着目。

取り組み後（効果）

海外と国内の双方に理解のある人材が生まれる

- ✓ 外国人社員には、国内で一定期間ビジネス経験を積んでもらった後、海外拠点に転籍。これまでの転籍者は4人になっている。
- ✓ 海外現地拠点と日本国内の双方のビジネス環境に精通した人材を育成できている。
- ✓ また、現在は国内在籍の外国人社員は6人おり、彼らも将来の海外現地拠点のマネジメント層として、国内で育成をしている。

取り組み内容や仕組み

日本のやり方を徹底的に教育

- ✓ 外国人留学生を採用し、将来の海外拠点の責任者にするべく育成を実施。
- ✓ 「日本の会社には日本のやり方がある」という考え方のもと、外国人社員には、まず、日本の商習慣・働き方などを理解してもらい、国内で育成している。

中国語教室の開催

- ✓ 中国人社員に対して、一方的に日本のやり方を教え込むだけではなく、日本人社員にも中国のことを知ってもらうために、中国人社員による中国語教室を開催し、両国の理解促進・ビジネスチャンスの拡大を図っている。



同社HPより

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社ヤマシタワークス

所在地：兵庫県尼崎市西長洲町2-6-18 創業：1989年
 資本金：1,000万円 従業員数：49人 事業概要：製造業
 (生産用機械器具製造)

- 高精度・短納期等の高付加価値化が課題。設備導入により業務が効率化され、難易度の高い製品も短納期で製造可能に。結果、売上向上。
- さらに、設備導入により残業等も大幅に減少し、女性が働きやすい環境が整備された。

(きっかけ)

取り組み前

高精度・短納期化への対応が必要に

- ✓ 自動車産業用金型製造や製薬用の部品製造を行っていたが、高精度・短納期等の高付加価値化が求められていた。

女性活躍の推進

- ✓ 女性が活躍しやすいように就労環境の改善を進めたかった。

(効果)

取り組み後

工程短縮と売上向上を実現

- ✓ 作業工程の短縮により、加工時間は従来の3分の1となり、難易度の高い金型製造にも短納期で対応が可能となることで、取引先を増やすことができ、売上が増加。
- ✓ さらに、重い部品を交換する作業が不要となり、女性が働きやすい環境が整備された。
- ✓ また、残業時間も大幅に減少し、女性従業員が出産後も職場復帰しやすくなった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

新設備の導入

- ✓ 補助金を活用し、従来の汎用研削旋盤を、CNC旋盤機へ置き換え。
- ✓ 高付加価値を生む研磨加工機を自社で開発。

多能工化

- ✓ 異なる工程を経験させることもあれば、希望者を募って事務系から現場系への異動を積極的に実施。
- ✓ パソコンを17:45に自動シャットダウンする様設定し、時間を意識した行動を取れるようにした。
- ✓ 作業現場において、工程ごとの負荷を把握し、負荷がかかっている工程の作業を負荷が低い工程へ振り分けて時間の平準化を行った。

就労環境の改善

- ✓ 子育て中の女性も積極的に採用し、短時間パート勤務を可能とした。
- ✓ 業務を見える化し、業務負担を分散軽減。全体のスキル向上につなげ、業務の効率化を行った。



同社HPより



やまだもっかんこうぎょうしょ

山田木管工業所

所在地：岐阜県山県市佐賀159番地1の1 創業：1951年 従業員数：10人
事業概要：製造業（木製品製造販売業）

- 人材確保が難しい状況にあったが、女性・シニアの活用とあわせ、「長期インターンシップ」を受け入れた。
- 新規販路開拓や新商品開発を行うことができ、社内も活性化。

（きつかけ）
取り組み前

人材確保に関する課題

- ✓ 小規模事業者であり、正社員の採用が難しく、パートやシニアの採用を積極的に進めることとした。
- ✓ また、営業活動に新しいアイデアを取り入れたかった。

取り組み後（効果）

取り組みの効果

- ✓ スタッフ同士が助け合い、お互いの長所を認めて、スタッフ自らがミーティング等を開催し、目標に向かって自立したチームができている。
- ✓ 社内の風通しが良くなった事から、自主的な話し合いができ、女性パートや学生インターンから、新商品のアイデアや商品や作業の改善点などが出てきた。オリジナリティある商品により新たな販路が開拓できている。
- ✓ 完全週休2日制で基本残業も無しの勤務体制が確立し、従業員の定着につながった。
- ✓ 新聞・テレビ等のマスコミや各種事例で取り上げられる事が増え、人材の確保も容易になった。

取り組み内容や仕組み

働きやすい職場づくり

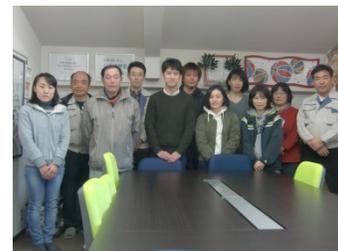
- ✓ 特に小さい子供を持つ女性パート社員について、子供の病気や学校行事等の際、気兼ねなく休める環境作りを行った。
- ✓ 完全週休2日制や、残業の削減に取り組んだ。

「長期インターンシップ」の活用

- ✓ NPO法人がコーディネートする、6ヶ月間の「長期インターンシップ」を活用。
- ✓ 新規販路開拓や、新商品開発などをテーマに、インターンを受け入れた。
- ✓ 会社での活動についてインターン自身が会社の公式ブログやSNS等でPRを行った。

チーム作りを重視

- ✓ 女性・シニア・インターンなど、立場に関わらずスタッフ同士助け合って仕事ができるように、社内イベント等を行いチーム化を図った。
- ✓ 月1回以上必ず1時間の全体ミーティングと昼食会を実施。



同社より写真提供

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

やまもとけんせつ

山本建設株式会社

所在地：熊本県熊本市西区池田4-16-16 創業：1962年
 資本金：3,250万円 従業員数：30人 事業概要：建設

- 男性の人材確保が難しかったことで、多様な人材の活用に着目。
- インターンシップの利用や、女性の働きやすい条件に配慮した採用を行ったことで、採用ターゲットであった女性の採用に成功。

(きつかけ) 取り組み前

男性の人材確保が難しく困っていた

- ✓ 男性の人材確保が難しく、仕事の一部を女性・高齢者・外国人の活用を進める必要性を感じ、まず女性の活用を実施しようと考えた。
- ✓ 女性の活用後、高齢者・外国人の活用を行いたいと考えている。

取り組み後(効果)

女性の人材確保に成功

- ✓ インターンシップを経て女性採用に成功。
- ✓ 今後は、採用した人材の働き方(勤務日や労働時間)の見直しにより、定着率を向上させていきたいと考えている。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

インターンシップを利用

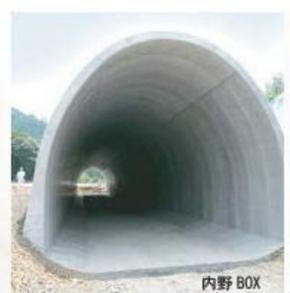
- ✓ 常にハローワーク等の求人を行っていたが、中々応募がなかった。
- ✓ そこで、女性の再就職支援を行っている団体のインターンシップを利用し、実際に働いてもらう事で、働く側の要望を聞き出した。
- ✓ さらに、採用にあたり女性の働きやすい条件にも配慮した。

キャリア形成の支援を実施

- ✓ 従業員の労働意欲を高めるため、キャリア形成等の支援を実施。今後は外部講師を呼び、キャリア形成の強化を図る。



万日山トンネル



内野BOX



基礎杭打ち作業

同社HPより

- 増加する外国人観光客への対応が課題。外国人への苦手意識を克服したいという思いから、海外からのインターンを受入れ、体制の改善・構築に成功。
- 海外への情報発信、外国人観光客のインタビューにより、ニーズが明確化。売上拡大も期待できるように。

取り組み前
(きっかけ)

増える外国人観光客への対応

- ✓ 外国人観光客が増加する中、社内に対応できる体制が整っていなかった。社員の外国人に対する苦手意識が大きいことも課題となっていた。

海外からインターンを受入

- ✓ インターネット検索で経済産業省の「国際化促進インターンシップ事業」HPを知り、外国人観光客への対応の改善に繋げるべく、当事業を活用しタイからインターンを受入れた。

取り組み後(効果)

社員の外国人に対する苦手意識の払拭、接客の改善

- ✓ インターンとの共同作業を通じて、社員の異文化や言葉に対する抵抗感がなくなった。
- ✓ 外国人観光客への対応も自信を持ってスムーズに行えるようになり、外国人観光客受入体制の構築ができた。

外国人観光客のニーズの明確化、さらなるビジネスの獲得へ

- ✓ 外国人ニーズの把握ができたことにより、売上拡大に向け、今後、具体的に行うべき取り組みが明確となった。
- ✓ 海外向け情報発信の結果、関心を持った企業から問い合わせがあり、新たな顧客獲得のきっかけに繋がった。
- ✓ さらなる海外旅行代理店の開拓や外国人観光客メニューの改善等を行って行く予定。

取り組み内容や仕組み

交流会等の実施によるコミュニケーションの円滑化

- ✓ 交流会や社員旅行に参加してもらい、インターンが相談し易い職場環境作りを行った。
- ✓ インターンと食事や通勤を一緒に行い、日常生活の中で関係性を深めた。

異文化理解の促進、海外の視点を取り入れた体制の構築

- ✓ 英語の勉強会の開催等、まずは社員の異文化理解を深め、言葉の不安を解消することから始めた。
- ✓ インターンの助言により、海外の視点での店舗案内、マニュアルの作成、ロールプレイング等により外国人観光客への対応の体制を構築。

インタビューを通じた顧客ニーズの把握

- ✓ 外国人添乗員や外国人観光客へのインタビューを実施。
- ✓ 集客に向けたアドバイスや改善点の声をもらうとともに、ツアー客の食事の嗜好特性の情報収集を行った。

ウェブを活用した海外への情報発信

- ✓ 海外の観光サイト、FaceBook、ブログを通じた情報発信、旅行代理店開拓によりお店のPRを実施。



同社より写真提供

- 創業期に優秀な人材を確保するため、企業経営者や他社在籍者、フリーランサー等を他の仕事をしながらでも正社員として登用する制度を導入。
- 多様な働き方に取り組むことで、子育て中の女性や遠隔地在住の人材も活躍可能に。

取り組み前（きっかけ）

優秀な人材を確保するために

- ✓ 他で企業を運営する優秀な人材を確保するために、多様な人材を登用する方法を考案する必要があった。
- ✓ フルタイムという形では、当社も人材側も、やりたい仕事の条件や給与面、人材側の時間等の制約があった。

同社HPより



取り組み内容や仕組み

他社の企業経営を続けながら働いてもらう方策

- ✓ 自ら会社を運営する人材を、同社で働いてもらうために、週4日だけの勤務とした。また、勤務時間中に経営する他社の業務を並行して行うことも認めた。
- ✓ 上記取り組みをきっかけに、企業経営者、他社在籍者、フリーランサー等「複業」を行う多様な人材を正社員として登用する「メンバーシップオプション」制度を導入。

上記取り組みを行うにあたっての工夫

- ✓ オンラインツールを活用することで、出勤する時間が短くても活発にコミュニケーションができるよう工夫。
- ✓ 時間ではなく成果で評価する、多様な働き方を行う個人に合わせた人事考課を実施。
- ✓ 子育て中の女性や、遠隔地や海外に在住する人材も、同社で活躍することができるようになった。

コミュニケーションの重要性

- ✓ 多様な働き方を行う社員がいる中、一体感を醸成するため、オンラインでの雑談等、コミュニケーションを重視。

取り組み後（効果）

多様な人材登用を行う効果

- ✓ 従来の働き方では確保できない優秀な人材確保に成功。
- ✓ 「複業」を行う従業員が、相互にいい影響を及ぼし、更に社員の定着にも成功。
- ✓ なお、正規雇用者60名中14名が時短、リモートワークを組み合わせた社員であり、特に営業メンバーでは約半数が時短社員だが、高い生産性を維持している。
- ✓ 今後、介護との両立等、フルタイムでは働けない人材が増えることが予想されるところ、同社は、新たな人材活用のモデルとなることを目指している。

株式会社レキサス

所在地：沖縄県うるま市字州崎14-17 創業：1998年
資本金：1億2,500万円 従業員数：67人 事業概要：情報通信業

- 新しいビジネスモデルの構築等を行いたかったが、優秀な人材の確保が困難な状況だった。
- 個性やライフスタイルを尊重し、一人ひとりが生き生きと働くための制度・環境を整えたことで、優秀な人材の確保や社員の定着率向上に成功。

（きっかけ） 取り組み前

優秀な人材の採用が困難であった

- ✓ 新しいビジネスモデルの構築などを行うには、ポテンシャルのある「尖った」学生や、自社のビジョンにマッチした経験者など優秀な人材の確保が必要だった。
- ✓ しかし、「尖った」県内の学生は、成長意欲が強ければ強いほど県外の現場を志望するなど、採用には苦慮していた。

（効果） 取り組み後

優秀な人材の確保や定着率向上に成功

- ✓ 個性やライフスタイルを尊重し、一人ひとりが生き生きと働くための制度・環境を整え、繰り返しビジョンマッチングや、自社の魅力を伝えることで、県内優秀層学生の確保や社員の定着率向上に成功。
- ✓ 女性社員の産休・育休取得率も100%となった。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

面談等で繰り返し伝える

- ✓ 県内学生に対しては、過去県外の第一線で活躍してきたメンバーが社内にも多くいるため、沖縄にいながら、彼らを通して第一線の仕事の仕方を経験することができる旨、伝えた。
- ✓ また、経験者の採用にあたっては、数回にわたる面談のなかで繰り返しビジョンマッチングを実施。

各種定着のための制度を導入

- ✓ 1ヶ月32時間までの「テレワーク勤務制度」や「プチフレックス制度」（例：7時～16時勤務も可）を導入。
- ✓ また、キャリア面談制度（毎年会社のトップを交えて自身の今後のキャリアについて話し合う制度）や、+1（プラスワン）クルー賞（共に働く仲間を褒め合う文化、讃え合う文化醸成のための制度）を導入。



同社HPより

女性	高齢	外国人
兼業等	生産性	その他

株式会社Waris

所在地：東京都港区芝5丁目29-20 創業：2013年
 資本金：646万円 従業員数：11人 事業概要：人材紹介業
 (人材サービス・有料職業紹介)

- 創業期は人材の確保や育成が大きな課題となったが、柔軟なワークスタイルを構築し、兼業・副業も認める等、女性が働きやすい環境づくりを実現し、採用・定着につなげた。
- 経験豊富な総合職女性と企業をマッチング、「雇われない働き方」の紹介事業を展開。

取り組み前(きっかけ)

創業期の困難

✓ 創業まもないベンチャー企業として、人材の確保や育成の壁に直面。

理想は高く

- ✓ オフィスを持たず、働き方を改革することにより、会社の成長につなげたい。
- ✓ 結婚、出産、夫の転勤等で仕事を断念する優秀な女性が多いことが日本社会の課題。女性がイキイキと活躍できる環境作りを、まずは自社で実現したい。

取り組み後(効果)

女性がイキイキと活躍できる環境を構築

- ✓ リモートワークによる通勤時間削減によって、家事・育児時間の確保や業務の生産性向上を実現し、社員の満足度が向上。
- ✓ また、社員が自ら働く時間と場所を選択することで、慢性的な長期労働や配偶者の転勤による離職を防止。
- ✓ 地方在住の優秀な女性をリモートワークを通じて採用（あるいは業務委託で活用）。
- ✓ オフィス面積の確保や、通勤費の削減、固定人件費のミニマイズ化を実現。



同社HPより

取り組み内容や仕組み

リモートワーク体制の確立

- ✓ リモートワークを基本とし、PCや携帯電話の貸与、ウェブ会議システム、チャットシステム、クラウドセキュリティツールを導入し、どこにいても業務遂行を可能に。
- ✓ フレックスタイム制を導入。（コアタイムは10時～12時の2時間、フレキシブルタイムは早朝5時から22時まで）

雇用形態の多様化

- ✓ 稼働時間に制限があったり、地方在住の専門性の高い人材を、業務委託契約で積極活用（4～5名程度）、一部業務を切り出しアサイン（必要なときに必要なだけ業務の発注が可能に）。

短時間勤務や兼業・副業を認める

- ✓ 女性のライフステージに応じたキャリア形成を支援していくための制度を整備。

「雇われない働き方」を事業展開

- ✓ 企業と業務委託契約を結ぶ「雇われない働き方」の案件を、経験豊富な総合職女性に紹介する事業を展開。

- 能力や意欲があるにも関わらず、家庭の事情によりフルタイム勤務が難しい女性社員がいた。
- 短時間正社員制度を活用した女性管理職の活躍により、他の社員のモチベーションが向上。「原則ノー残業」を徹底することで、社内外に好影響。

取り組み前（きっかけ）

フルタイム勤務が難しい女性社員の存在

- ✓ 能力や意欲があるにもかかわらず、育児などの家庭の事情により、フルタイム勤務が難しい女性社員がいた。

ノー残業に向けた取り組み

- ✓ 会社方針として、原則ノー残業を目指した。その際、「定時以降に取引先から問い合わせがあった際にはどうするか」といった懸念もあった。

取り組み後（効果）

仕事と家庭を両立するロールモデルができた

- ✓ 管理職に抜擢した短時間勤務の女性社員の活躍により、仕事と家庭を両立するロールモデルが確立し、「短時間勤務でも昇進して責任のある仕事ができる」と他の社員のモチベーション向上にもつながっている。

「ノー残業の会社」という対外的な認知の確立

- ✓ ノー残業を徹底することで「ワンゲインはノー残業の会社である」と対外的にも認知され、「連絡は定時内でなければ」と取引先にも思ってもらえるようになった。
- ✓ 業務の優先順位と進め方の見直しにより生産性が向上。

取り組み内容や仕組み

短時間正社員制度の導入

- ✓ 正社員でも短時間勤務ができる制度を設計。

360度評価にもとづき短時間正社員を管理職に

- ✓ 短時間正社員制度が適用された正社員が管理職に抜擢。
- ✓ 内部からは不満が出る懸念もあったが、同社では社員同士が互いに評価し合う360度評価を行っており、この評価結果をもとにした登用であったため、納得を得ることができた。

原則ノー残業の確立

- ✓ 原則ノー残業を徹底。業務の優先順位のつけ方や進め方などをしっかりと考えさせている。
- ✓ 場合によっては、経営者自らが社員の抱えている業務を確認し、今日中に終わらせるべき仕事と明日に回せる仕事を指示するなどの目配りを行っている。