



経済産業省
中部経済産業局

多様な人材活躍/働きやすい 中小企業事例集

公表：2024年3月

最終更新：2026年3月

中部経済産業局

地域振興・人材政策課

1.この事例集を開いてくださった方へ

「多様な人材が活躍する企業、働きやすい企業」

- 近年、日本の人口は減少傾向であり、2070年の生産年齢人口は、2020年の約6割となることが予想されています。中小企業の多くは人手不足を経営上の課題としていますが、今後、生産年齢人口の減少に伴って、人手不足は、より大きな課題となっていくことが見込まれます。
- これからは、人手不足解消のためにも、新卒採用やフルタイム勤務にこだわらず、多様な人材・働き方を受け入れることや、働きやすい職場環境を整備することが、これまで以上に必要になります。多様な人材を受け入れることや、働きやすい職場環境を整備することは、人材が自身の持つ能力を最大限発揮することにつながるため、労働生産性の向上を図る上でも非常に重要です。
- 中部経済産業局 地域振興・人材政策課は、「多様な人材を受け入れている、あるいは働きやすい環境整備を行っている企業には、この人手不足の中でも人材が集まっている、定着しているのではないか」という仮説のもと、中部地域の中小企業の皆様に御協力いただき、職場環境整備の取組についての好事例を収集しました。
- この事例集が、中小企業の皆様にとって、今後さらに加速する人手不足の対策として「多様な人材を受け入れる企業、働きやすい企業」を目指していく、その一助となれば幸いです。

2. 更新履歴

日時	更新内容
2024年3月29日	<p>■ 本事例集を公表。以下15事例（50音順）を掲載。 アルプススチール株式会社/エイベックス株式会社/株式会社エーピーシー 株式会社エムエス製作所/大橋運輸株式会社/加藤精工株式会社 岸田木材株式会社/株式会社小林製作所/株式会社関ヶ原製作所 側島製罐株式会社/日高工業株式会社/株式会社光機械製作所 株式会社マツバラ/株式会社山田製作所(あま市)/株式会社山田製作所(刈谷市) ※公表時に掲載した各社の取組や情報は、2023年調査日のものです。</p>
2025年3月21日	<p>■ 以下6事例（50音順）を追加掲載。 株式会社アイパック/数馬酒造株式会社/サンユー技研工業株式会社 株式会社シンコー/TSK株式会社/株式会社BBS金明 ※追加掲載した各社の取組や情報は、2024年調査日のものです。</p> <p>■ キーワードを一部追加。一部修正。 ■ 事例集全体の構成を変更。 ■ その他、軽微な修正等を実施。</p>
2026年3月27日	<p>■ 以下7事例（50音順）を追加掲載。 有限会社大橋量器/クックマート株式会社/サトウパック株式会社 筒井工業株式会社/トヨタケ工業株式会社/株式会社フジ技研 株式会社丸天産業 ※追加掲載した各社の取組や情報は、2025年調査日のものです</p> <p>■ 事例集全体の構成を変更。</p>

3. 事例

※掲載日ごと、企業名50音順で掲載しております。

No.	企業名	頁	見出し	主なキーワード	掲載日
01	アルプススチール株式会社	P7	誰もが「入ってよかった」と思える組織を目指し 障がい者雇用・定着も促進	#障がい者雇用 #育児休業	2024.3.29
02	エイベックス株式会社	P8	地域の教育機関に訴求するリクルーティング 頑張り次第で社長にもなれる会社	#障がい者雇用 #新卒採用	2024.3.29
03	株式会社エーピーシー	P9	多能工化を目指した評価制度でスキル向上 休みやすい職場で女性・外国人が活躍中	#休日・休暇 #多能工化	2024.3.29
04	株式会社エムエス製作所	P10	異文化への理解・尊重でグローバル化 技能に応じた評価制度で技術力向上	#外国人雇用 #外国人留学生	2024.3.29
05	大橋運輸株式会社	P11	ビジネスモデルの転換とダイバーシティ経営で 多様な人材が集まる、魅力ある会社へ	#ダイバーシティ経営	2024.3.29
06	加藤精工株式会社	P12	社員の声に耳を傾けて制度改革 多様性を認める職場で知名度もアップ	#性の多様性	2024.3.29
07	岸田木材株式会社	P13	ひみ里山杉の魅力発信・地域振興活動と 副業・兼業人材の活用による課題解決	#副業・兼業	2024.3.29
08	株式会社小林製作所	P14	ロールモデルの存在が女性社員の意欲を後押し 育休後の職場復帰も万全サポート	#女性管理職 #女性活躍のロールモデル	2024.3.29
09	株式会社関ヶ原製作所	P15	社員の物心両面の幸福を目指し 社員に寄り添う福利厚生や職場環境を整備	#新卒採用	2024.3.29
10	側島製罐株式会社	P16	事業・福利厚生・給料も全員で考え 社員全員に経営者としての意識を生む	#ミッション・ビジョン・バリュー	2024.3.29

No.	企業名	頁	見出し	主なキーワード	掲載日
11	日高工業株式会社	P17	作業工程の分析・切り分けで適材適所配置 社長の「全社員面談」で希望も叶える	#外国人雇用 #柔軟な働き方	2024.3.29
12	株式会社光機械製作所	P18	個別の事情に応じる万全なフォロー体制で 誰もがプロフェッショナルとして輝ける職場に	#育児休業 #柔軟な働き方	2024.3.29
13	株式会社マツバラ	P19	有給休暇の取得推進、賃上げ、福利厚生で 従業員の家族も安心に思う会社へ	#賃上げ #リカレント教育・リスキリング	2024.3.29
14	株式会社山田製作所 (あま市)	P20	徹底的に女性の働きやすさを訴求する採用戦略 IoT導入で製造業未経験者も即戦力に	#製造業の女性割合 #外国人雇用	2024.3.29
15	株式会社山田製作所 (刈谷市)	P21	効果を定量的に分析した業務改善と 工夫ある人事評価で意欲あふれる職場へ	#人事評価・目標管理	2024.3.29
16	株式会社アイベック	P22	「スマートムーブ」や「自己啓発支援」などの 各種制度が働きやすさと働きがい両立	#多能工化 #リカレント教育・リスキリング	2025.3.21
17	数馬酒造株式会社	P23	「社員さんの時間を大切にする」を掲げ 1869年創業の老舗が取り組む醸造現場改革	#製造業の女性割合 #柔軟な働き方	2025.3.21
18	サンユー技研工業株式会社	P24	柔軟な働き方・柔軟な福利厚生で 社員それぞれの働きやすさを追求	#柔軟な働き方 #エンゲージメント	2025.3.21
19	株式会社シンコー	P25	教育・職場環境・社員の健康ケアを見直し 属性を問わず全員が主役になれる会社へ	#女性管理職 #育児休業	2025.3.21
20	TSK株式会社	P26	ボトムアップの「KAIZEN」が作る職場環境 人材確保・定着・育成に大きく寄与	#新卒採用 #エンゲージメント	2025.3.21
21	株式会社BBS金明	P27	部署の垣根を超えた「委員会」活動などにより 団結力・エンゲージメントが向上、人材の定着へ	#新卒離職率 #エンゲージメント	2025.3.21

No.	企業名	頁	見出し	主なキーワード	掲載日
22	有限会社大橋量器	P28	インターン生や副業・兼業、プロボノ人材を活用 新事業展開を加速	#副業・兼業、プロボノ人材 #インターンシップ	2026.3.27
23	クックマート株式会社	P29	理念に共感する人材がつくる「自律分散型組織」 従業員主導で「地域の活気が集まる場所」に	#企業カルチャーの醸成 #情報発信	2026.3.27
24	サトウパック株式会社	P30	大企業OB人材とともに進める 「人を大切にする会社」づくりと地域連携	#大企業OB人材 #地域連携	2026.3.27
25	筒井工業株式会社	P31	トップが動けば現場が変わる 離職を止めた「働きがい改革」	#エンゲージメント #ミッション・ビジョン・バリュー	2026.3.27
26	トヨタケ工業株式会社	P32	山間地域の強みを生かした新しい働き方で 域外からの人材獲得に成功	#地域連携 #柔軟な働き方	2026.3.27
27	株式会社フジ技研	P33	地域に交流拠点をオープン 地域との関係づくりが採用・人材育成につながる	#新卒採用 #地域連携	2026.3.27
28	株式会社丸天産業	P34	20代の若手リーダーがプロジェクトを担当 年齢・働き方に関わらず挑戦・活躍が可能に	#女性活躍 #インターンシップ	2026.3.27

アルプススチール株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：1938年 資本金：8,000万円 従業員数：167名

事業概要：スチール製オフィス家具の製造・販売



代表取締役
長谷川 茂

誰もが「入ってよかった」と思える組織を目指し 障がい者雇用・定着も促進

取組の内容

- 障がい者雇用について、地元の特別支援学校と連携して受け入れを開始。2週間の就労体験を通じて、従業員、工場長及び本人、両親、学校側等、**関係者全員が安心感と納得感を持って採用に至るよう配慮**。仕事は健常者と切り分けることなく、各自工夫しながら仕事に従事。
- 細かい作業は女性の方が向いているとの方針のもと、創業から現在に至るまで、雇用における**男女比率は7：3を維持**。
- 夜間学校に通う社員や育児中の社員等、**個人の事情に応じた柔軟な勤務時間及び勤務体系を設定**。
- 障がい者の雇用促進及び雇用安定に関する取り組みが優良な企業を厚生労働省が認定する「**ものにす認定**」の取得をはじめ、健康経営、**ダイバーシティ経営**、女性活躍に関する様々な賞を受賞。
- **男性の育休取得を推進**。育休の有給休暇制度を導入し、社長から従業員へ取得を呼びかけ。欠員は必要に応じて他部署から応援を呼ぶなど、全社的にカバーし合う関係を構築。

取組の効果

- 創業時から女性雇用を促進するとともに、障がい者雇用も20年以上前から進め、障がい者、女性など属性に関わらず、個々の事情に応じた働きやすい組織風土が定着。
- **多様な人材が生き生きと活躍できる企業として着目され、リクルーティングにも寄与**。新卒採用は毎年充足。
- **障がい者の雇用率9.5%、定着率は100%**。
- **男性の育休取得率は100%**。

エイベックス株式会社

所在地：愛知県名古屋市 設立：1953年 資本金：1,000万円 従業員数：490名
事業概要：自動車用構成部品を中心とした小物精密部品の切削・研削加工

地域の教育機関に訴求するリクルーティング 頑張り次第で社長にもなれる会社



代表取締役
加藤 丈典

取組の内容

- 十分な新卒採用ができない時代があったことから、**自社工場のある三重県内の高校に対する出張講座や、インターンシップ、教育委員会へのプレゼンを通じ、地元の高校と信頼関係を構築。**自社をよく知ってもらうとともに、**高卒初任給のベースアップを実施し、俸給表を社員に公開。**
- 海外勤務や子会社の社長への登用など、**社員に対して様々なキャリアアップの選択肢を示すとともに、社長の後継者は社員から選ぶと宣言。**
- 社員の月1年休の取得を奨励し、年間20日ある年次休暇取得率はほぼ100%。
- **障がい者をはじめとする多様な人材の活躍を目指して、チーム「リッツ」を結成。**業務中のフォロー体制構築やジョブコーチによる面談、家族も含めたコミュニケーションを通じ、それぞれのペースに合わせた成長をサポート。障がい者雇用率は6%。
- 働き方改革や多様な人材の活躍推進の取り組みに関して、経済産業省の「新ダイバーシティ経営企業100選」をはじめ、国、県等行政機関による様々な賞を受賞。

取組の効果

- **地元高校生から選ばれる企業として、毎年多くの新卒採用が実現。**また俸給表の公開により、**社員の生活の先行きが立ちやすく、長く勤めやすい体制を確立。**
- キャリアへのロードマップが示されることで**目指せるポジションや仕事が明らかになり社員のエンゲージメントが向上。**
- 休暇により不在となる工程を他の社員がカバーすることで自然と多能工化が進み、年休や時短勤務が取得しやすくなる好循環が生まれた。
- 様々な受賞歴について、優良企業として学生や求職者の注目を集め、リクルーティングに役立てている。

株式会社エーピーシー

所在地：愛知県安城市 設立：1978年 資本金：1,000万円 従業員数：60名
事業概要：自動車用プラスチック製外装部品の製造



代表取締役
安藤 寛高

多能工化を目指した評価制度でスキル向上 休みやすい職場で女性・外国人が活躍中

取組の内容

- 従前は派遣社員が従業員の大半を占めていたが、現社長への代替わりを契機に、女性の雇用に着目。**段階的に女性を中心とした採用を進めた。**外国人採用にも力を入れており、**現在の従業員の女性比率は8割超え、外国人比率は3割超え。**
- 従業員の多能工化を目指し、**多能工化に重きを置く評価制度**を導入。従業員の属性に関係なく、**多様な業務ができる従業員を高く評価し、賃金にも反映。**
- 残業時間が一部の部署で増えてしまうことが予想される場合、他の部署の従業員がフォローすることで従業員負担を軽減。
- **休暇の取得には、煩わしい手続きは存在せず、申請用紙を書いて、事務所に設置された専用のポストに入れるのみ。**
- 朝礼は実施せず、連絡事項は基本的に電子掲示板により従業員に周知している。

取組の効果

- 多能工化に重きを置く評価制度は、従業員の向上心を刺激し、**従業員が自ら挑戦していく風土**ができた。
- 多能工化により、従業員が互いの業務をフォローしやすくなり、残業時間が均一化され負担軽減できたほか、**休暇が取得しやすい環境**になった。また、従業員の能力向上により、資格取得者を外部から招き入れる必要が減り、**経費削減**につながった。
- **従業員アンケートにおいても「休みやすさ」は高評価。**従業員の定着につながっている。

株式会社エムエス製作所

所在地：愛知県清須市 設立：1972年 資本金：3,811万円 従業員数：44名
事業概要：ゴム成形金型・樹脂金型の設計・製作など

異文化への理解・尊重でグローバル化 技能に応じた評価制度で技術力向上



代表取締役
迫田 邦裕

取組の内容

- 約20年前から外国人を積極雇用。自社で長くキャリアを積んだ外国人社員は、中国などに設立した現地法人でトップ層として活躍している。
- 現在は、社員の1割程度が外国人。外国にいるが日本での就労を希望する者や、日本に来ている留学生などを雇用している。
- スマートフォンの翻訳機能などのデジタルデバイスを活用してコミュニケーションをとっている。また、お祈り部屋や、お祈りのために足を洗うスペースも確保し、宗教の違いなどの異文化を尊重して設備を整えている。
- 1～2カ月に一度、食事会などの社内懇親イベントを、業務時間を使いながら開催している。自由参加であり、費用は全額会社が負担している。
- 1～2カ月に一度、優秀な部署や社員を表彰し、賞与に反映している。選定は社長を除く幹部会によって行われる。
- 給料は基本的に従業員のスキルによって支給しており、技能検定を指標にして、高度な技能を多く持つものほど高額に設定される。
- 社長は社員から匿名の360度評価を受け、その結果を公表している。

取組の効果

- 定期的な懇親イベントや部署に対する表彰によるチームワーク向上、積極的な外国人雇用を長く続けてきたことにより、文化の違いを理解・尊重する風土が醸成。日本人・外国人社員の互いのエンゲージメントが向上した。
- 外国人を受け入れやすい環境を整えたことで能力の高い外国人を雇用できたほか、グローバルな企業として認知され、外国人と一緒に働きたいという日本人の就職希望者も現れた。
- 技能検定を給与の指標にすることで社員の意欲を刺激。技術力が向上したうえ、多能工化を果たした。「現代の名工」に選出される社員も生まれた。

大橋運輸株式会社

所在地：愛知県瀬戸市 設立：1954年 資本金：3,000万円 従業員数：99名
事業概要：一般貨物物流、引越し、生前整理、遺品整理

ビジネスモデルの転換とダイバーシティ経営で 多様な人材が集まる、魅力ある会社へ



代表取締役
鍋嶋 洋行

取組の内容

- 「魅力的なビジネスモデルのない会社には人は集まらない」と考え、下請けからの脱却を目指した。下請け比率は、2010年頃に80%程度であったが、既存事業に加え新たに引っ越し、生前整理、遺品整理といったBtoC事業を始めこともあり、**2020年時点で3%**となった。
- 並行してダイバーシティ経営を開始。「**女性が働きやすい職場は、すべての人にとって働きやすい職場**」と考え、女性の働く環境整備から始めた。
- 週3日、1日4時間の勤務や、午後からの出社など、**従業員それぞれに合った勤務体系を用意**。また、短時間勤務の女性も管理職に登用。
- 従業員が産休などにより長期に職場を離れる場合、**他の従業員の勤務時間を微増させるなどして調整し、復帰しやすい体制を実現**。
- 外国人に対する里帰り補助金や通訳サポートなどを実施。LGBTQ採用のため、誰でもトイレの設置、履歴書の性別欄の撤廃を実施。障がい者も積極的に雇用し、障がい者率は3.5%となった。

取組の効果

- ビジネスモデルの転換により事業の幅が広がり、多様な人材が活躍。また、**BtoB事業とBtoC事業の売上比は7:3程度**になり消費者向けビジネスは新たな柱になった。
- 多様な人材を受け入れるダイバーシティ経営により魅力的な企業環境ができたほか、知名度も向上。
- **就職希望者数は2010年から約10年間で2倍以上に増加**。
- 以前は中途採用が中心であったが、今では毎年新卒の就職希望者の応募があり、他県からの応募もある。

加藤精工株式会社

所在地：愛知県刈谷市 設立：1960年 資本金：5,000万円 従業員数：226名
事業概要：自動車部品・鉄道部品・住宅関連部品の提案・製造

社員の声に耳を傾けて制度改革 多様性を認める職場で知名度もアップ



代表取締役
加藤 聡人

取組の内容

- 既にカミングアウトをしていた社員の存在により、LGBTQの認識が自然醸成されていた。しかし、2017年の、とある記事から、LGBTQ当事者が日本では、約13人に1人いることを知り、当時社員が145名いたが、約11名いるという計算になり、LGBTQに対する知識不足の反省があった。
- **社員全員に対してLGBTQの理解を深めるための研修を、専門の講師を招いて実施。**また、当該社員の前向きな協力の下、**メディアを通じてその理解を求めるよう会社としてメッセージを発信。**
- **同性のパートナーを福利厚生上の「配偶者」として認め結婚祝い金等の対象にしたほか、介護休暇の対象にパートナーの親を含めたり、安心休暇（翌年度へ持ち越せず消滅してしまう分の有給休暇を、傷病の際など利用に限り持ち越すことを認めた独自の制度）の対象にホルモン治療も含めるようにしたりするなど、就業規則も大きく改正。**
- 子の学校行事のために部分的に休暇を取得したいという声に応え、学校行事のための部分的な休暇を認める「学育時間」という制度を制定。その他同様の、「育児時間」や、「介護時間」という制度も存在する。

取組の効果

- **一人一人の声を聞き、多様な人材が働きやすい制度を整えたことで、社員のエンゲージメントが向上。**
- **多様性を尊重する制度改革により、キャリアセンター、自治体、地元の教育機関から注目を集めた。また、新聞社にも取材を受け、「多様性を認める職場」と紙面で取り上げられ、知名度が大きく向上。**
- **中途採用だけでなく、毎年、何人もの新卒採用が継続的にできている。**また、以前は地方からの求人応募が主だったが、近年は県内からも応募も来るようになった。

岸田木材株式会社

所在地：富山県氷見市 設立：1883年 資本金：4,800万円 従業員数：35名
事業概要：土木建築請負、製材、ひみ里山杉加工商品の販売

ひみ里山杉の魅力発信・地域振興活動と 副業・兼業人材の活用による課題解決



代表取締役
岸田 毅

取組の内容

- 荒れてしまった氷見市の山々を整備しつつ、木々を有効活用するため、**2012年に「ひみ里山杉活用協議会」を発足させた。**
- 「ひみ里山杉活用協議会」では、“子どもから大人までの向けの木育”を年代ごとのプログラムで繰り返し行っている。具体的には、伐採・植樹体験・ミニ鉋を使ったマイ箸づくり・初心者向けチェーンソー講習・刈払い講習会などを実施し、**地域の人材育成**を行い、**木育には会社を挙げて運営に携わっている。**
- 地域振興活動やそれに関わる人材育成を続けており、さらなるプロジェクト展開や効果的な広報を行いたいと考えていたが、**プロジェクトを行う人材が不足していたことや、社員の育成に時間がかかることなどが課題**であった。そこで、外部の人材を招き入れることに目を向け、**複数年に渡って副業・兼業人材を活用**。新たなプロジェクトのしくみづくりやホームページデザインの刷新、社史や自社の教科書づくりなどを実施した。

取組の効果

- 地域振興イベントの実施と、副業・兼業人材を活用したその発信により、**会社の知名度が向上したことで、新卒採用に繋がった。**中には、県外からの応募もあった。
- 地域振興イベントに会社全体で関わることによって**社内の一体感が生まれた**ほか、**自社の材木が生まれる環境や地域への愛着が生まれ、社員のエンゲージメントが向上した。**
- 副業・兼業人材の活用により、思い描いていたプロジェクトが形になっただけでなく、**副業・兼業人材の持つプロジェクトマネジメントのスキルを社員が学ぶ場になり、社員育成にもつながった。**

株式会社小林製作所

所在地：石川県白山市 設立：1919年 資本金：1,000万円 従業員数：197名
事業概要：半導体製造装置向け板金、板金化の設計提案

ロールモデルの存在が女性社員の意欲を後押し 育休後の職場復帰も万全サポート



代表取締役
小林 靖典

取組の内容

- かつて社内には、「女性は腰かけ」という風潮があった中、出産・育児をしながら仕事を続け、社長の右腕の執行役員として第一線で活躍している女性が社内存在。社員から女性ロールモデルとして認知され、子育てのために一度仕事を離れても復帰は可能であり、男性と変わらない活躍ができるという考えが社内で浸透し、組織文化として定着した。
- 課長職 8 名のうち 2 名が女性。登用当初は、「男性社員を差し置いて私で良いのでしょうか？」と不安を口にしていたが、現在は、「やりがいがあり、仕事が面白くなった！」と生き生きと役割を果たすようになった。
- 育休中の女性に対する復帰しやすい環境づくりの一環として、社内の全体会議の内容を、月に一度「社内レター」としてまとめて送付するとともに、本人の希望に応じて、社内のオンライン会議を傍聴する機会を提供。
- 社員の中から意欲あるメンバーを選出し、「小林製作所の未来創造会議」を発足。会社の経営方針について、経営層ではない社員についても、会社の未来はどうあるべきかを考え、自らの意見を発言する場を創出した。

取組の効果

- ロールモデルの存在は、私にもできると安心感を与え、女性社員の働き続ける意欲を後押しするとともに、男性社員に対する産休・育休、女性活躍に関する理解促進にも寄与した。
- 育休中に会社の動向を知ることができる環境があることで、仕事の感覚が鈍ることなく、安心して職場に復帰することが可能となった。
- 社員が会社の未来を考え、発言した意見が経営に取り入れられることで、エンゲージメントが向上した。

株式会社関ヶ原製作所

所在地：岐阜県不破郡関ヶ原町 設立：1946年 資本金：2億4,700万円 従業員数：393名
事業概要：油圧機器製品・商船機器製品・船用特機製品・鉄道機器製品などの製造



代表取締役
矢橋 英明

社員の物心両面の幸福を目指し 社員に寄り添う福利更生や職場環境を整備

取組の内容

- 「社員が物心ともに満たされた状態になってこそ良い製品や良いサービスが生まれる」と考え、社長が全社員と面談を行って社員の要望を聞き取り、福利厚生や職場改善に反映している。
- 社員満足度の向上だけでなく地域社会との共生も目指し、敷地内に緑地を整備し、美術館やカフェ、地元食材を利用したランチが楽しめるレストランなどを設置。これらを「せきがはら人間村」として、一般開放している。
- ビジネスの基本だけでなく、経営層の経験や人生観を伝え、これからのキャリアを考える次世代人財研修（社長塾）を実施。その他の各種研修も充実しており、数年に一度は全社員での海外研修も行っている。
- 工場内に「匠道場」という、社員が機械加工などの技能の研鑽を行うための訓練スペースを設置し、厚生労働省のものづくりマイスターの認定取得を応援。ものづくりマイスターが工業高校で実技指導を行い技能伝承活動を実施。
- 2023年4月には、基本給及び定期昇給について賃上げを実施。

取組の効果

- 社員の希望を反映した福利厚生、職場環境を整備したことや、賃上げの実施、研修制度の整備などにより、社員満足度が向上。離職率は1%程度となっている。
- インターンシップで訪れた学生が整備された職場環境に実際に触れることで魅力を感じ、就職希望者として応募してくるようになった。
- ものづくりマイスターによる工業高校での実技指導を通じて、地域の工業高校とのパイプが太くなり、高校生の採用に結びついている。

側島製罐株式会社

所在地：愛知県海部郡大治町 設立：1906年 資本金：4,900万円 従業員数：43名
事業概要：ブリキ缶・スチール缶の製造・販売、各種プレス加工、その他容器の販売

事業・福利厚生・給料も全員で考え 社員全員に経営者としての意識を生む



代表取締役
石川 貴也

取組の内容

- 社員全員で1年以上かけて「なぜやるのか」という内発的な動機を追求し、明確に設定されていなかった**ミッション・ビジョン・バリューを社員全員で策定。自社の存在意義を改めて定義した。**
- 2023年4月、代表取締役の代替わりを契機に、「社長」という役職を**廃止**。その他従前の役職も順次廃止予定。
- **自律分散型の組織づくりにより全員が小さな経営者として活躍する仕組みを作り、事業や福利厚生等の意思決定を委ねている。**
- 自社で製造した缶が使用されている商品を購入してその体験をレポートにまとめて社内で共有すれば、その商品代金が全額補助されるという**ユニークな福利厚生や、社内のアワード制度等も生まれている。**
- **自分の給料を自分で申告する自己申告報酬制度**を試験的に導入。自分の仕事が自社に対してどのように貢献できるかを、それぞれが考えて申告する。

取組の効果

- 会社の存在意義が明確になったことにより、**仕事に対する視座が高まった**。デジタルツールの導入や**業務改善に当事者意識が生まれた**。
- 共通の目的意識が生まれ、**団結力が向上**。軋轢がなくなり、互いを気遣い合う良好な人間関係が生まれたほか、**代表取締役と社員という垣根もなくなった**。
- 自己の強みを活かしながら自発的に様々な提案ができ、仕事のやりがいが生じた。

所在地：愛知県刈谷市 設立：1965年 資本金：1,000万円 従業員数：152名
事業概要：自動車部品等の熱処理加工



代表取締役
今村 順

作業工程の分析・切り分けで適材適所配置 社長の「全社員面談」で希望も叶える

取組の内容

- 「製造業は男性中心の職場であり、必ず男性がこの仕事をやらなくてはならない」という固定観念から、まずは経営陣が脱却。
- 男性が中心で行っていた作業工程を、どの作業にどのくらいの時間を要し、どの程度の経験や技術が必要となるか分析し、細分化した上で、経験や習熟度に応じた適正な人材配置を行ったほか、一部工程の自動化を実施した。
- 従業員の性別や国籍にこだわらず、社員それぞれの希望に応じて平等に正社員としての就労やキャリアアップの機会を与え、キャリア形成や資格取得をサポートするようにした。
- 外国人でもスムーズに働けるように、外国語の作業手順書を作成した。
- 社長自ら従業員全員に直接面談を実施することで、従業員の希望や悩みを聞き取った。また、面談での社員の意見から、半日有給制度などの福利厚生を導入した。

取組の効果

- 適正な人材配置がなされたことで、従業員の負担軽減につながったほか、時短勤務や時差勤務などが可能となり、誰もが働きやすい職場環境が生まれた。
- 女性従業員は全体の3割程度、外国人従業員は13名となり、そのほとんどが正社員として就労している。
- 従業員の希望を会社が制度として実現することで従業員のエンゲージメントが向上。働きやすく風通しの良い風土ができ、外国人を含めたリファラル採用へつながった。

株式会社光機械製作所

所在地：三重県津市 設立：1959年 資本金：4,000万円 従業員数：100名
事業概要：専用工作機械（研削盤）と切削工具の製造、超微細レーザー加工など



代表取締役
西岡 慶子

個別の事情に応じる万全なフォロー体制で 誰もがプロフェッショナルとして輝ける職場に

取組の内容

- 産休・育休は、個別の事情に合わせて期間を調整。復帰時も、短時間勤務やテレワークなど、個人の要望に応じて勤務体系を設計。家族の介護や重篤な病気などの場合にも同様の対応を行っている。
- 産休・育休等により長期に職場を離れている社員へも定期的にコミュニケーションを取って社内の現況を伝えている。
- 産休・育休等による欠員は、事務系ではデジタル化、製造系では設備投資や自動化、他部署からの応援、短時間勤務社員の勤務時間の微増、人員増等で対応している。
- 社員の個別の事情に応じた運用実績を1件ずつ積み重ねることで、「お互いさま、おかげさま」とそれぞれの働き方を尊重し合う風土を醸成。
- 「Be Professional！（プロに意識に徹する）」という企業理念の下、社員の性別や国籍といった属性を問わず、専門性を究める職場環境があるほか、社員の現在の技能習得度合いや今後習得すべき技能、その指導者や習得目標期限を示すスキルマップを社内に掲示している。

取組の効果

- 事情に応じた産休・育休等の取得や復帰時の要望に100%沿うことで、ライフイベントに伴って社員のキャリアが途切れてしまうのを防ぎ、継続的に働きやすい職場を提供できたことで、離職率は低いレベルに。
- 互いの事情を理解し合う風土と継続的に働きやすい環境を求めて、求職者が増えている。
- 属性を問わず専門性のある職務を与える人材配置により、誰もが自身の能力を高めながら活躍できる職場を実現。メーカーの中核である開発部門の女性割合が30%という高い水準となった。

株式会社マツバラ

所在地：岐阜県各務原市 設立：1950年 資本金：9,720万円 従業員数：160名
事業概要：鋳造品の開発・設計・製造・加工、鋳造技術・鋳型用材料の研究開発

有給休暇の取得推進、賃上げ、福利厚生で 従業員の家族も安心して思う会社へ



代表取締役
松原 史尚

取組の内容

- 人手不足の対応としてではなく、**従業員の有給休暇を確保するために、製造部門を中心に従業員を計10名増員した。**
- 残業は月40時間を上限として、希望者を募る選択型残業制度を採用。
- 管理職も含め、**有給休暇を積極的に取得するようトップメッセージを社内で発信**し続けており、特にプライベートを楽しめるように月・金曜日に取得し、土日と合わせて連休にするよう推奨している。
- 雇用形態を問わず賃上げを実施。**2023年度は平均6.2%賃上げ。**
- 「学ぶことに制限はつけない」をモットーに、研修や勉強会の時間にも賃金を支払うのはもちろん、「資格を取りたい」、「大学に通いたい」といった希望に対しても応え、費用は会社が全額負担している。
- **30歳になるまでは従業員の奨学金の返済を会社が2万円を上限に負担する奨学金返済支援制度**を設けている。
- 従業員を大切にする取組やトップメッセージを社長が**ブログで発信**している。

取組の効果

- 業務に対して張り詰め続けることなく、休みたいと感じたら休みが取れるという体制を整備でき、**安心して勤め続けられる環境**ができた。
- 有給休暇の取得推進や賃上げにより従業員エンゲージメントが向上し、**「会社に貢献できるように」と意欲的に業務をするようになった。**
- 従業員の学ぶ姿勢を応援することで、**3名の工学博士が誕生**し、業務でも活躍している。
- ブログで積極的に発信することで、**求職者の家族からも「この会社なら安心だ」と思われ、応募も増えた。**

株式会社山田製作所

所在地：愛知県あま市 設立：1986年 資本金：1,000万円 従業員数：50名
事業概要：農機具や建設機械の油圧部品及びロボット部品等の精密部品の切削、研削

徹底的に女性の働きやすさを訴求する採用戦略 IoT導入で製造業未経験者も即戦力に



代表取締役
山田 英登

取組の内容

- ミクロン単位の高精度を求められる小物部品の研削が中心で、きめ細やかかつ丁寧な作業が必要となる自社においては、「**女性こそ、製造業で活躍できる**」との考えのもと、女性（主に主婦層）中心の採用活動を展開。
- 採用においてはフルタイムにこだわらず、個人に合わせた柔軟な勤務体系を認めるとともに、工場内見学の実施や一緒に働くこととなる社員を紹介することで、求人とリアルのギャップが無いように配慮。
- 徹底的に女性が働きやすい職場を目指し、**音楽の流れるオフィスやおしゃれなカフェスペースを整備**することで、製造業のイメージを払拭する空間を創出。
- 加工工程の標準化を図るとともに、工場内全ての研削盤にIoTを導入することで、**情報や作業手順の“見える化”を実施**。IoT導入に当たっては、専門的な知識を持つ人材を雇用し、外部知見を取り入れることで推進。
- 教育機会提供ため、外部視察には多くの社員と同行。

取組の効果

- 従業員数16名（男性9名、女性7名）から、10年間で50名（男性15名、女性35名）に成長。求人を出すと、**女性を中心に30名を超える応募が殺到**するようになった。
- 工程の標準化及びIoTの導入により、**製造業未経験者であっても、高いレベルの製品加工が可能**となった。またIoTにおいて翻訳機能も搭載し、**女性のみでなく外国人も即戦力として働くことが可能**となった。
- 視察同行により、顧客の意見がダイレクトに伝わり、刺激を受けることで、エンゲージメント向上に寄与。

所在地：愛知県刈谷市 設立：1955年 資本金：1,000万円 従業員数：52名
事業概要：精密小物プレス部品・金型製作

効果を定量的に分析した業務改善と 工夫ある人事評価で意欲あふれる職場へ



代表取締役
山田 慎一郎

取組の内容

- 業務時間内に、業務改善提案・取組を社員がチーム単位で実施。改善の見込み、費用、効果を定量的に分析し、無駄な時間や費用をどのくらい削減できるのかを細かく明示するようにしている。
- 業務改善によって得られる定性的な効果も、社員にアンケートをとることで数字として表現するなどし、分かりやすく社内に共有している。
- 業務改善提案・取組を経営層によって評価し、評価に応じて報奨金を支給しているほか、人事評価にも反映している。評価では安全性を重視。
- 通常の人事評価以外に、周りの社員からの360度評価や、社員としての勤務態度（礼節、責任感など）を評価する「心得」という仕組みを使用。「心得」の項目は社員によるディスカッションや社員からの意見収集を経て決めている。
- 「心得」の内容や多能工化を含む業務目標を各部署で設定し、それぞれが目標達成に向けて活動を行っている。
- 各社員のスキル達成度を示す力量表を作成し全社員に公表している。

取組の効果

- 社員が行った業務改善提案・取組の効果を自ら定量的に分析することで、自身の取組がどのくらい会社に寄与しているかを実感できるほか、より公平な基準で評価を受けられ、意欲的に業務改善に取り組むことができるようになった。
- 「心得」の項目を社員同士のディスカッションなど基に決めることで、社員が共に働きたいと思える人物像を評価として設けることができ、その達成に向けた行動を前向きに考えることができるようになった。
- 力量表の公表により、社員は自分の現在のスキル達成度を客観的に確認することができ、目標が立てやすくなった。
- 意欲あふれる職場ができたことにより、離職率は極めて低い水準となっている。

株式会社アイペック

所在地：富山県富山市 設立：1976年 資本金：3,000万円 従業員数：77名

事業概要：構造物や社会インフラの非破壊検査・調査・診断、センサーを活用した常時モニタリングシステムなどのIoT開発



代表取締役
東出 悦子

「スマートムーブ」や「自己啓発支援」などの 各種制度が働きやすさと働きがいを両立

取組の内容

- 市外に居住する社員もいる中、遠方の現場作業の前後（出退勤時）に本社に来なければならないことにより時間外勤務が多く、社員の時間的・身体的負担が生じていた。そこで、社員が生き生きと長く、働きがいを持って働ける環境を目指し、2020年頃から職場環境の改革に着手。
- 個人の時間を大切にしたいとの思いから、フレックス勤務制度とともに、**自宅と現場間の直行・直帰を推奨する「スマートムーブ制度」を導入**。直行・直帰を実施した場合、距離に応じて手当を支給。社員は、**直行・直帰によって移動時間を短縮し、その分の時間を家族との団らんや自己啓発などに充てている**。
- 「**自己啓発支援制度**」として、毎週水曜日の「**自己啓発支援タイム**」に個人で自習を行った社員、その他の時間に複数で勉強会をした社員へ手当を支給。制度の対象は、**技術部門の社員だけでなく事務部門の社員も含まれる**。資格手当も完備。
- 2019年の社屋新設にあたり、各部門の社員からなる新社屋プロジェクトメンバーにより職場環境のあり方を対話しながら検討。**フリーアドレス制を採用したほか、各種業務のデジタル化も推進**。

取組の効果

- スマートムーブ制度により、**社員の個人の時間がより大切にされる働きやすい職場環境**となった。また、結果的に**時間外労働による人件費や燃料費も削減され、財務面でもプラス**になった。
- 自己啓発の支援により、**社員の資格受験数は5倍に増え、合格率も10%以上向上**。また、**事務部門の社員も技能資格を取得し、多能工化した**。
- 社員のスキルアップにより顧客サービスの質が向上しただけでなく、**社員の成長が働きがいにもつながった**。
- 社員が働きやすく働きがいを感ぜられる職場環境となり、**改革実施前と比べて離職率が大幅に低下**。

数馬酒造株式会社

所在地：石川県鳳珠郡能登町 設立：1951年 資本金：3,000万円 従業員数：17名
事業概要：清酒製造・販売（清酒・醤油、リキュール製造・小売）

「社員さんの時間を大切にする」を掲げ 1869年創業の老舗が取り組む醸造現場改革



代表取締役
数馬 嘉一郎

取組の内容

- 「専門技術集団（蔵人）が季節労働者として、約半年間住み込みで、少ない休日、長時間勤務を経て酒造する」という従来の働き方に疑問を覚え、働き手主体の醸造体制へ改革するため取組を実施。
- 若い世代の価値観を取り入れるため、20代・30代の社員チームによる酒造を開始。責任者にも当時20代の社員を起用。
- 醸造従事者を季節雇用から通年雇用へ切り替え、正社員として採用。
- 醸造スケジュールや作業工程の見直し、スマートフォンで遠隔から醸造現場の温度確認ができる設備の導入により、従来行われていた早朝・深夜作業や泊まり込みの醸造現場管理を廃止。「土日休み」の醸造現場を実現。
- 時短勤務制度を導入したほか、同地域の異業種経営者を季節雇用、週3~4日の勤務体制で採用。
- 社員の女性比率は6割強。従来男性が中心であった醸造現場にも女性を起用。
- これらの改革の内容をホームページでレポート化し、積極的に情報発信。

取組の効果

- 若い世代や異業種経営者、女性の視点が新たに加わり、今までと異なる視点で改善箇所を発見。
- 醸造従事者が通年雇用となったことにより、改善点の議論などに腰を据えて取り組めるようになり、部署の垣根を越えた社内のチームワークや社員の主体性が向上した。
- ワークライフバランスが保たれ、社員が心身ともに健康に働けることで社員エンゲージメントも向上し、生産性や品質の向上につながる新たな提案が社員から生まれた。
- これらの取組により、採用においては若い人材からの応募が増加したほか、定着率も向上している。

サンユー技研工業株式会社

所在地：三重県津市 設立：1970年 資本金：2,000万円 従業員数：94名

事業概要：アルミダイカスト金型設計製作、金属加工、各種治具、メンテナンス、試作開発等

柔軟な働き方・柔軟な福利厚生で 社員それぞれの働きやすさを追求



代表取締役
梅本 大輔

取組の内容

- 社員の夢や人生で大切にしていることを応援できるよう、社員一人一人の抱えている生活の事情や価値観を尊重し、制度改革を実施。諸外国における先進的な働き方や福利厚生を参考にしつつ検討した。
- 子を養うシングルファーザー・マザー向けの「離婚手当」や「マッチングアプリ手当」といった制度や、社員が参加するスポーツ競技への支援など、社員一人一人のニーズに応える独自の福利厚生を設定。
- 社員の自己実現や趣味の活動を応援するため、個別の事情に合わせた休暇も積極的に承認。フレックス制も導入し、柔軟な働き方を推進。
- 2年に1度の海外への社員旅行へ配偶者や子を同行させることを認め、その費用を会社が負担。
- 採用活動においては、その人材がどのように会社を変えてくれるのか、人材の可能性を評価して採用するようにしている。書類審査や面接を梅本代表取締役が実施し、経営のビジョンに適う人材を採用するようにしており、県外や国外での採用活動も積極的に行っている。

取組の効果

- 一般的な会社の勤務体系や福利厚生に合わない人材にも、その人材に合った職場を提供することができるようになり、経営課題を見据えた優秀な人材の採用につながった。
- 新卒人材も毎年採用できている。
- 社員それぞれの事情を尊重することで、会社と社員の間には強い信頼関係ができ、社員の愛社精神やエンゲージメントの向上につながった。
- 福利厚生を通じて、社員の家族にも印象に残る形で還元をすることで、家族からも魅力を感じ応援してもらえる会社になった。

株式会社シンコー

所在地：富山県富山市 設立：1979年 資本金：4,350万円 従業員数：206名
事業概要：精密板金加工、製缶加工、機械加工、組立・設計



代表取締役
中川 真太郎

教育・職場環境・社員の健康ケアを見直し 属性を問わず全員が主役になれる会社へ

取組の内容

- 人材確保のためには「金属加工は理系・男性が主役」というイメージを撤廃し、性別やバックグラウンドを問わず人材が活躍できる体制を整えなければならないと考え、全員が主役になれる会社を目指し取組を開始。
- 女性社員を対象とした管理職研修を実施。男性管理職も同席し、女性活躍の方法を共に考える場を設けた。また、2022年には取締役にも女性社員を起用。
- 力の要る金型交換作業を自動で行う設備や、ロボット操作により溶接を行うことのできる設備、身体の負荷を軽減する昇降機などを導入。
- 「ノー残業デー」を特定の曜日に設定するのではなく、「週に一度は各自の業務に合わせて定時に帰宅すること」として柔軟な目標設定に変更。管理職による残業時間の管理を徹底。育児休業の取得も推進し、ワークライフバランスの確保に努めている。
- 社員の健康のため、健康診断受診の推進のほか、就業時間内にヨガやピラティスなどのアクティビティを定期的実施。

取組の効果

- 男性管理職と女性管理職候補の双方において女性活躍に関する理解が進み、偏見の解消などにつながった。
- 女性管理職比率は、産業平均を大きく上回る11.1%となった。
- 設備導入により身体の負荷が大きく軽減され、女性だけでなく誰もが働きやすい職場環境となった。
- 育児休業取得率、育児休業後の復帰率はともに100%となった。
- 離職率が大きく下がったほか、求職者の増加、人材確保にもつながっている。

所在地：富山県富山市 設立：1974年 資本金：5,000万円 従業員数：108名
事業概要：包装、マテハン機器の企画設計・製造・販売

ボトムアップの「KAIZEN」が作る職場環境 人材確保・定着・育成に大きく寄与



代表取締役
高木 亮太

取組の内容

- 2004年から、仕事を面白くし、社員が創意工夫を自由に発揮できる環境を整えることなどを目的に、**職場環境改善活動「KAIZEN」**を開始。
- 「KAIZEN」は、**自分たちの職場環境を自分たちの手でより良くするため、月4件の職場環境改善を実施し報告する**活動。長年の実施で会社の文化となった。
- 「小さな改善を歓迎する」、「チームでの活動を推奨する」、「削減できた時間や労力を金額換算する」などのルールを定めている。
- 報告件数に応じた報償だけでなく、**月2回表彰式を実施**し、受賞した改善活動には追加の報償を設けているほか、全社朝礼でも改善活動についての発表機会を設け、社内で互いを賞賛し合うようにしている。また、**社長や上司からのコメントでそれぞれの改善活動をねぎらい、会社広報誌などでも取り上げ**。
- 「KAIZEN」を通じて生まれた**子連れ出勤制度**があり、夏休みなど長期に学校が休みになる際に活用されている。制度実施のため、**子ども用のフリースペースも用意**。子ども向けの社内イベントも実施。
- 社内の「KAIZEN」文化をホームページや会社広報誌、**就活生との交流会**において積極的に発信。

取組の効果

- 「KAIZEN」によりボトムアップでの**職場環境改善が行われたほか、社内のコミュニケーションも活発化し、働きやすい職場環境になった**。
- 表彰、社長や上司からのコメントなどが**社員のエンゲージメントを向上させ、それがさらなる前向きな職場環境改善につながるという好循環**ができている。
- 問題点を見つけて解決方法を考え実践するという能力が養われ、お客様への**提案力も向上**。
- 働きやすくエンゲージメントの高い職場環境ができおり、**離職率は低い**。また、就活生からの評価も高く、**新卒採用にもつながっている**。

株式会社BBS金明

所在地：石川県白山市 設立：1956年 資本金：9,800万円 従業員数：102名
事業概要：半導体関連装置製造、グリーンエネルギー関連装置製造、工作機械・産業機械製造

部署の垣根を超えた「委員会」活動などにより 団結力・エンゲージメントが向上、人材の定着へ



代表取締役
川原 龍之介

取組の内容

- 全社的な課題を吸い上げるため、2023年4月に**委員会制度を立ち上げ**。委員会には様々な種類があり、**何らかの委員会に社長も含めた社員全員が部署や役職の垣根を越えて参加している**。
- 委員会活動の中で、**会社のあり方や自分たちの学ぶべきことを社員それぞれが考え、職場環境の改善や研修・セミナーの開催などを行っている**。
- **委員会のリーダーには若手社員も起用し、委員会でのプロジェクト運営を通じたリーダーシップ育成の場にもなっている**。
- 「Z世代の会」など、委員会以外の社内交流活動も盛んで、これらの**社内イベント費用はすべて会社が負担している**。
- **機械設計として採用した人材に対しても現場での研修を長期に行い、現場業務の理解を深めるとともに、部署を問わずに相談し合える社内の人間関係の構築を行っている**。
- 産休・育休取得推進や業務のデジタル化、福利厚生の実充や賃上げなどの取組で、ワークライフバランスの整った働きやすい環境の整備を実施。

取組の効果

- 委員会等の活動を通じ、部署の垣根を超えた社内交流が行われ、**社内のコミュニケーションが活発化し、社員の団結力が向上**。社員同士の**心理的安全性の向上に寄与**。
- 社員一人一人が業務とは別で会社のあるべき姿を考えることによって**現場発信の職場環境改善が進んだほか、エンゲージメントも向上**。
- 委員会を通じて発案された研修は**従来の研修よりも参加率が高く、社員のスキルアップにもつながっている**。
- 団結力やエンゲージメント、働きやすさにより、**新卒入社3年以内の離職率は0%**となっている。

有限会社大橋量器

所在地：岐阜県大垣市 設立：2005年 資本金：300万円 従業員数：38人
事業概要：木製枡、計量器、木製食器、木の器の製造・販売、masu cafeの運営



代表取締役
大橋 博行

インターン生や副業・兼業、プロボノ人材を活用 新事業展開を加速

取組の内容

- 大手企業社員が中小企業のプロジェクトに期間限定で取り組む越境研修プログラムに参画したことをきっかけに外部人材の活用に取り組む。
- 枡を用いた内装材開発は社長の夢であったが、業界が異なるため自社だけで事業を進めるのは難しく、外部人材を活用してプロジェクトを始動。業界の常識にとらわれない発想を得るため、公務員や会計士など異業種の人材を積極的に受け入れ、営業資料作成やコンセプト整理、初期案件づくりまでを短期間で進めた。
- その後も、デザイナーや大手企業の社員、プロボノ人材など多様な人材と協働し、海外向けPRや観光プログラム、環境教育と連動した商品企画など、枡の新たな価値創出に挑戦している。
- プロジェクトに参加することで外部人材が同社に興味や愛着を持つきっかけとなり、プロジェクト終了後も兼業として関わり続けてくれるなど、継続的な外部人材活用に繋がっている。
- また、インターン生を受け入れ、やる気のある学生と一緒に事業を進めることで、日々の仕事に追われてできなかった事業に取り組むことができた。

取組の効果

- これまでは社長1人で営業を行っていたが、外部人材を受け入れることで、営業チームが8名まで増加。取り組みたいと思っていた新事業展開等が加速した。
- 副業・兼業人材やプロボノ人材とともに事業を進めることで、社内のプロジェクトリーダーが成長。意見や相談が活発になり、能動的に動けるようになった。
- 若手が挑戦できる環境や組織風土ができたことで、毎年新卒社員を採用できている。

🏪 クックマート株式会社

所在地：愛知県豊橋市 設立：1983年 資本金：4,000万円 従業員数：2,083人
事業概要：スーパーマーケット事業

理念に共感する人材がつくる「自律分散型組織」 従業員主導で「地域の活気が集まる場所」に



代表取締役
白井 健太郎

取組の内容

- 理念に基づく文化形成と組織づくりを行い、指示命令型から自律分散型組織への転換を図り、従業員が自ら考え行動できる環境を整備。
- 各店舗に裁量を与えることで、店舗主体の開発文化が生まれ、従業員の創意工夫を尊重している。
- 社内SNSを導入し、店舗間の情報共有を促進。絵文字やプロフィールなどを活用し、楽しさを重視したコミュニケーション文化を醸成。
- 子育て中の女性が正社員として活躍できるように時短勤務、土日休みなど環境を整備。インドネシアを中心とした技能実習生を店舗に配属し、正社員登用や特定技能への移行も支援。
- YouTubeチャンネルを開設し、採用広報と社内外への情報発信を両立。エンタメ性を重視した動画で、企業文化や働く楽しさを伝えている。
- 従業員が納得感を持てる会社にするため、社内アンケートを実施。ネガティブな意見こそ本気で向き合い対応している。上司との1on1など、従業員がプライベートから仕事の悩みや意見を共有できる場を設けている。

取組の効果

- 従業員主導で、ユニークな商品の開発につながり、看板商品となった。
- パートを含めた従業員の定着率が向上している。
- 技能実習生が戦力として活躍しており、正社員登用を希望する人材も多い。
- 自律分散型組織へ転換を図ったことにより、店舗主体で商品開発や改善が進み、成功事例が社内SNSを通じて自然に広がっている。さらに、職場に活気をもたらしている。
- YouTubeなどを活用した情報発信により、理念に共感した人材が集まりやすくなっている。

サトウパック株式会社

所在地：岐阜県美濃市 設立：1987年 資本金：1,495万円 従業員数：129人
事業概要：各種プラスチックの真空・圧空成型加工及び販売

大企業OB人材とともに進める 「人を大切にする会社」づくりと地域連携



代表取締役
佐藤 武彦

取組の内容

- 「人を大切にする会社」を理念に掲げ、フレックスタイム制、1時間単位の有給取得制度や、子育てに配慮した時短勤務制度等、様々な福利厚生制度を拡充。育休取得支援のため、育休前～直後に個別支援プランを用意。代理人員の配置や研修、面談、業務内容・時間の変更、相談窓口の開設等を行っている。
- 働きやすい制度の充実だけでなく、人材教育に力を入れるため、大企業で長年人事部門に従事し、キャリアコンサルタントの資格を持つ人材育成専門人材を採用。全社員に向けたエンゲージメント調査の結果をもとに、キャリアデザイン研修や次世代リーダー育成研修等、複数の社内研修を実施。
- 大企業OB人材の主導により、同社だけでなく、美濃市内の他企業や地域の支援機関、自治体等と連携し、地域一体で採用・育成・定着に取り組む「地域の人事部」を発足。地域企業の人事担当者を集め、困りごとやニーズを共有する人事部交流会を実施した。今後は、地域企業との合同新人研修や商工会議所、地元高校等の取組との連携を図っていき、企業群での採用・育成や若手社員の地域コミュニティ創出、若者のキャリア形成等に取り組んでいく。

取組の効果

- 仕事と家庭の両立支援に取組み、育児休業取得率100%、育児を理由とした離職率は0%。男性においても最長半年間の育児休業を取得した社員も在籍。
- 働きやすい職場環境を整備することで、女性管理職の割合が最高23.5%まで増加。
- 大企業OB人材の活躍により、研修はすべて社内講師が企画・実施し実践的な学びを提供。組織の文化・人づくり・仕組みづくりを行っている。
- 地域の人事部の発足により、地域企業との連携がとれるようになり、地域一体で人材課題に取り組む機運が高まった。

筒井工業株式会社

所在地：愛知県半田市 設立：1963年 資本金：3,000万円 従業員数：55人
事業概要：金属製品の粉体塗装、一般塗装及び溶射加工

トップが動けば現場が変わる 離職を止めた「働きがい改革」



代表取締役
前島 靖浩

取組の内容

- 元々は社員が協力せず、残業が偏り、有給が取れず、現場が疲弊し離職率が高く、人手不足に陥っていた。そこで、社長自らが全社員に協力を求め、「人に寄り添う会社」を目指して「働きがい改革」を開始。コーチングを軸に社員との距離を縮め、笑顔で挨拶する文化づくりや日常的な対話を通じて信頼関係を構築。
- 新入社員に対して、個人日報制度を導入。新入社員の日報に対し、教育担当者・製造部長が毎日フィードバックを行っている。
- **新入社員が自らメンターを指名できる「逆指名制メンター制度」を導入。**指名されることがメンターのモチベーションとなる制度とした。また、社外での面談・食事費用の補助（1回1,000円）も実施。
- **全社員によりミッション・ビジョン・バリュー・スピリットを策定。**また、努力が正当に評価されるよう、3年をかけて人事評価基準を再構築。部署ごとに必要スキルを明確化し、面談ではコーチング手法を用いて納得度を高める運用を実施。
- 社員の主体性を引き出すため、社内プロジェクト制度を整備。経営陣が目的を提示し、リーダーがメンバーを選定。年1回の発表を通じて、成果より学びのプロセスを重視。

取組の効果

- **新入社員の定着率が向上し、全体の離職率が大幅に低下。生産性2割向上、残業3割削減、有給取得日倍増を達成。**成功体験が組織内に蓄積され、前向きな風土が形成。
- 風土改革の進展により、製造現場の**生産性が向上**。社員同士が称え合う文化が根つき、継続的な改善サイクルが定着。
- 取り組みへの関心が高まり、工場見学やコンサルティング依頼が増加。**社外からの評価が向上し、新たな事業機会にもつながっている。**

トヨタケ工業株式会社

所在地：愛知県豊田市 設立：1964年 資本金：3000万円 従業員数：70人
事業概要：内装用シートカバーの製造、自社ブランドの企画製造、TPSコンサル事業

山間地域の強みを生かした新しい働き方で 域外からの人材獲得に成功



代表取締役
横田 幸史朗

取組の内容

- 同社が位置する豊田市稲武地区は山間地であり、深刻な少子高齢化への危機感から、域外からの人材を呼び込む地域活性化プロジェクト「OPEN INABU」を主宰。その中で、平日週3回は同社の事業所で働き、土日は同地区でマウンテンバイク等の山岳ツアーガイド業、残りの平日を休むといった就労スタイルを認める「INABU BASE PROJECT」を実施。安定した収入を得ながら、山間地域のスローライフを満喫できる生き方の実現のため、地域を巻き込んだ働き方改革を行った。
- 工場の2階に「トヨタケ道場」というミシンのトレーニングスペースを設置。新入社員に対して1か月程度、研修を行っているほか、ベテラン工の再教育を実施。道場のスペースは社内利用だけでなく、一般開放し、社外人材とのワークショップ等も行っている。
- 品質や生産性向上のための取り組みとして、週1回部署ごとに「QCサークル活動」を実施。また、日頃から取り組む改善活動の成果を発表する場として「QCサークル改善大会」を年2回開催、優良な取組を表彰している。

取組の効果

- 平日の工場勤務と土日のアウトドアガイドを組み合わせた就労スタイルを認めることで、若者や移住希望者等、域外からの人材獲得に繋がった。モチベーションの高い人材の確保ができ、本業を続けながら新規事業を立ち上げる経験が、やりがいと責任感に繋がり、社内で右腕人材として活躍している。
- 「トヨタケ道場」によりベテラン従業員からの技能伝承が進み、従業員のスキルアップに繋がっている。また、道場を一般開放し、ファクトリーツーリズムの一環として組み込むなど、会社や地域の魅力発信、共創の場としても活用されている。
- QCサークル活動に取り組むことで、数字で問題を把握し、真因を対策しPDCAを回す手法を身に着けることができ、日々の業務改善に繋がった。他部署の取組を知ることで、従業員同士のコミュニケーションも促進された。

所在地：三重県いなべ市 設立：1993年 資本金：2,300万円 従業員数：175人
事業概要：試作部品等設計製作、自動車用部品製造、飲食店・物品販売等



代表取締役
佐藤 滋

地域に交流拠点をオープン 地域との関係づくりが採用・人材育成につながる

取組の内容

- 定着率向上を目指して、「技術」は買うもの、「技能」は身につけるものと考え、最先端の整備を導入した自動化、業務効率化と併せ、社員教育を実施。外部の業界関係者を招いた専門講習のみならず、社員を講師にした研修や働き方や人生設計まで年間150回の研修を用意している。
- 高校生の体験やインターンシップの受入れは、同じ高校の先輩にあたる若手社員が対応。先輩が活躍する姿を間近で見せることで、将来自分が働くイメージに繋がる。
- 30年先を見据えて、地域住民の認知度を高め、地域に愛される会社づくりが必要との思いから、カフェやモノづくり体験を核にした複合施設「FUJIHUB」をオープンした。子どもが同社のモノづくり技術を体験できる。近隣にアルバイト先がないため、カフェのアルバイトは地元の高校生を優先的に採用。週末はイベントづくしで地域内外の人で賑わっている。
- 地元の廃業予定であった養鶏場を事業承継したことをきっかけに農業に参入。同社の強みである自動化や設備構築のノウハウを活用している。

取組の効果

- 若手社員が会社の魅力を後輩に分かりやすく伝える経験は、スキルや知識を向上させ、成長や愛社精神を育む機会になっている。
- 地域での認知度向上により求人サービスを利用しなくても同社に直接応募があり、新卒は20名（高卒18名、大卒2名）採用。高校生のアルバイトが正社員になった例もある。半数が徒歩通勤圏内の地域住民。
- 自社の強みを活かした新事業展開や地域とのつながりは社員の仕事の誇りや挑戦意欲の醸成に繋がっている。

株式会社丸天産業

所在地：愛知県名古屋市 設立：1952年 資本金：4,800万円 従業員数：56人
事業概要：オフィス用品の販売、ファシリティマネジメント等

20代の若手リーダーがプロジェクトを担当 年齢・働き方に関わらず挑戦・活躍が可能に



代表取締役
天野 敬之

取組の内容

- イノベーションを活性化するため、20代の社員をリーダーに社内プロジェクトを実施。リーダーに裁量を渡し、クレド等会社にとって重要な方針等も若手が中心となって策定。採用活動も若手社員の意見を積極的に採用。
- 女性の社員をはじめとする多様な人材が社内で増えたことをきっかけに各社員に合わせた働きやすい職場環境や評価制度等を整備。子連れ出勤も可能でおむつ台付の多機能トイレや小さな子どもが過ごしやすいスペースも設けている。
- 従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康経営を推進。ヨガ・ピラティス、部活動等、健康増進に資する活動を推進している。
- 長期インターンシップ生の受入を積極的に行っている。採用のみならず、新たな発想や学生目線を取り入れることも目的としており、大学で研究したことを実際の会社で実証してみたい、という学生も受け入れている。口コミで申込みが増え、150名のエントリーがあった。

取組の効果

- 若手職員の意見を積極的に反映した結果、業務改善策が次々と実行され、社内の変化が目に見える形で加速した。これにより、若手にも業務改善に対する当事者意識が醸成された。
- 時短勤務社員でも管理職に。それぞれを強みを生かした様々なロールモデルがあり、女性管理職の比率は、4割を超えている。
- インターンシップから6名採用。採用に至らない場合でも、同社の課題解決に繋がったケースもある。
- 同社の取り組みが社会的に評価され、健康経営優良法人（ブライツ500）の認証やあいち女性の輝きカンパニー優秀賞、名古屋市女性の活躍推進企業最優秀賞を受賞。



多様な人材活躍/働きやすい
中小企業事例集

中部経済産業局 地域振興・人材政策課