

九州・山口働き方改革推進プロジェクト 好事例集 <2022年度版>

卍 掲載企業一覧

KYUSHU

	県	企業名	業種	男性の育児参加	両立支援	人材育成	テレワーク／在宅勤務	業務改善	長時間労働是正	誰もが働きやすい職場環境整備	休暇取得促進
1	福岡県	社会福祉法人金丸福祉会 金丸保育園	医療,福祉			●		●	●	●	
2	福岡県	株式会社正興電機製作所	製造業	●	●			●		●	●
3	福岡県	有限会社創栄タイル	建設業					●	●	●	●
4	福岡県	株式会社日向	医療,福祉		●			●	●	●	●
5	佐賀県	株式会社共栄	運送業・土木、舗装工事業	●		●			●		●
6	佐賀県	不二コンクリート工業株式会社	製造業			●			●	●	
7	長崎県	扇精光ソリューションズ株式会社	IT機器販売保守、セキュリティ・ネットワーク環境構築、システム開発	●	●	●	●			●	●
8	長崎県	株式会社長崎西部建設	建設業	●	●	●		●			
9	熊本県	九州産交バス株式会社	旅客運送業	●	●		●	●		●	●
10	熊本県	社会医療法人潤心会 熊本セントラル病院	医療,福祉	●	●		●	●	●		●

卅 掲載企業一覧

KYUSHU

	県	企業名	業種	男性の育児参加	両立支援	人材育成	テレワーク／在宅勤務	業務改善	長時間労働是正	誰もが働きやすい職場環境整備	休暇取得促進
11	大分県	伸和建设株式会社	建設業		●	●		●	●	●	●
12	大分県	九州NSソリューションズ株式会社 大分オフィス	情報通信業	●	●		●		●	●	●
13	宮崎県	株式会社オロ宮崎	情報サービス業	●	●			●	●	●	●
14	宮崎県	株式会社クラフ	情報サービス業		●		●	●		●	●
15	鹿児島県	リコ-ITソリューションズ株式会社 鹿児島事業所	情報通信業	●	●		●		●	●	●
16	鹿児島県	株式会社鹿児島銀行	金融業	●	●	●	●		●		●
17	沖縄県	株式会社アサヒスタッフ	職業紹介・労働者派遣業	●	●	●		●			●
18	沖縄県	株式会社えがおの花	介護福祉業		●	●		●	●	●	●
19	山口県	澤田建設株式会社	建設業			●		●	●	●	
20	山口県	富士商株式会社	卸売業、小売業		●		●	●	●	●	●

- 所在地／福岡県久留米市津福本町514-2
- 業 種／医療・福祉（児童福祉事業）
- 従業員／60名
- 創 立／1981年
- U R L ／<https://kanamaru.jp/index.html>

（事例動画）



■ 取組のきっかけ

- ・若手や入職した職員に対し、丁寧に業務を伝える為の時間の確保が難しかった。
- ・一人の業務の負担が大きいクラスもあり助け合える環境を作りたいかった。

■ 取組効果

- ①園全体で業務やルールの再確認が出来た。
若い職員が様々な業務を把握し、見通しを持って準備、保育することにも繋がった。
- ②園全体の業務を進めながら、残業をせずに定時に帰れるようになった。クラス全体のチームワーク向上に繋がった。
- ③保育環境の改善に取り組める時間的な余裕が生まれ、保育士同士の連携が取りやすくなり、保育の質を向上させることが出来た。

■ 取組内容

- ①園のマニュアルを更新する。
→業務における判断基準を明確にし、レクチャー時間の削減を図る。
- ②業務が見える化し、一人ひとりの役割を把握する。
→担任以外の職員でも出来る業務を割り振り、助け合いながら保育できる環境を作る。
- ③職員が事務作業に集中できる時間や、職員間で情報共有する時間を確保する。
→ノンコンタクトタイム(勤務時間内に、子どもから離れる時間)を導入する。

■ 代表者メッセージ

法人理念「Make everyone happy」

法人に関わる園児・職員・地域社会全ての人達が幸せになるよう、今後も楽しく保育を行っていきたく思います。

笑顔溢れる毎日が働く職員の幸せに繋がることが信じて・・・

■ 社員の声

・幅広い年齢層の職員が在籍し、業務内容も様々だが、若い世代でも、ベテランでも、主婦の職員でも、働きやすい職場とは何か？と具体的に考え、それぞれの業務を見直していった。

・現場の意見を取り入れながら園全体で取り組んだことにより、スムーズに進めていくことが出来たので良かった。

- 所在地 / 福岡県福岡市博多区東光2-7-25
- 業 種 / 製造業
- 従業員 / 764名
- 創 立 / 1921年
- U R L / <https://www.seiko-denki.co.jp/>

写真

**SEIKO
ELECTRIC**



■ 取組のきっかけ

女性の育児休業取得率は100%と育児と仕事を両立できる環境を整えてきましたが、一方で、「育児は女性がするもの」という偏った価値観が、女性の活躍推進の弊害となっているのではないかと考えました。

男性育児の推進は、そのような弊害を取り除くだけでなく、業務を見直すキッカケにもつながり、業務整理や属人化の改善になります。また、マルチタスクが求められる育児のスキルは仕事面においても有効で、長期的視点で見れば、生産性向上に繋がります。

また、近年は「育児に参加したい」という男性従業員も増えてきており、離職の防止や若手人材の確保にも有効です。

■ 取組効果 (R3年度実績)

女性の育児休業取得率 : 100%

男性の育児休業取得率 : 57%

男性の育児休業取得日数(平均) : 112日

配偶者の出産休暇取得日数 : 計12日
(取得者6人)

年次有給休暇取得日数(平均) : 14.67日

■ 取組内容

・育児取得対象者には必ず面談をし、必要であれば育児に関する資料を配布。男性従業員には「産後パパ育休」の仕組みやメリット、育児期間中の金銭面についての説明も実施しています。

・法律や社内規定が変わったタイミングで全社員に周知啓発を実施。社内規定は堅く難しい印象があるため、分かりやすく解説したダイジェスト版を作成し、全社員に周知しています。

・時効により消滅する有給休暇を年間3日を限度として最大30日まで積立可能です。

・目標を明確に定め、達成に向け様々な取組を実施しています。

男性の配偶者が出産する際の特別休暇制度 (2日間) の取得率80%

男性社員の育児休業取得者が計画年度において年度平均一人以上

■ 代表者メッセージ

当社はワークライフバランスの実現への取組として、特に男性社員の育児休業取得を推進しています。男性の育児取得率向上により、仕事と生活がともに充実し、相乗効果を生み出すとともに、従業員のエンゲージメントの向上を図ることが、会社としての使命であると強く認識しております。

■ 社員の声

・第一子なので、夫婦ともに、不安と喜びを共有することができました。

・育児の大変さを知って、育休後も積極的に育児をしていこうと思いました。

・金銭面の不安があったが、育休前の面談を受けて安心して育休を取ることができました。

・今後、後輩が育休を取りやすい環境を自らが作る目的もあり、取得しました。

- 所在地／福岡県北九州市戸畑区福柳木2丁目14-3
- 業種／建設業（タイル・石）
- 従業員／9名
- 創立／1994年
- URL／www.souei-tile.com



■取組のきっかけ

- ・以前より、働き方について従業員から様々な要望が出ていたが、取り組むことができずにいた。
- ・令和4年6月に代表取締役の交代があり、それをきっかけに働き方を全面的に見直すことにした。
- ・新しい人材の確保のために、働きやすい職場環境が必要であると考えた。

■取組効果

- ①会議で提案のあった旅費規程を就労規則に導入
- ②業務がスムーズに進むことで、休日数の増加
- ③各自が有給休暇を取得するようになった。
(対前年度比30ポイント増加)
- ④若手社員の仕事へのモチベーションが上がった。

■取組内容

- ①カエル会議の実施
→現状の環境に対して課題点を出してもらい、その改善策について話し合った。
- ②就労規則の改定
→カエル会議を踏まえて、社労士のサポートを受けつつ取り組んだ。
- ③休日の明確化
→日程の管理を行うことにより、業務の段取りがスムーズになった。
- ④有給休暇取得の促進
→有給簿の作成を行い、取得の手続きをアナウンスした。

■代表者メッセージ

働き方改革地域実践事業に参加したことで、従業員との話し合いの場を持つことができた。

少しずつではあるが従業員の様子が変化してきたように感じているので、継続した取り組みをしていくことで目指す姿に近づいていけると思う。

■社員の声

- ・休日が増えたことで、家族との時間が増えたことがうれしい。
- ・プライベートが充実し、仕事を頑張ろうと思えるようになった。

- 所在地 / 福岡県田川郡川崎町田原2306-1
- 業 種 / 医療, 福祉
- 従業員 / 28名
- 創 立 / 2007年
- U R L / <https://hinatahome.com/>



■ 取組のきっかけ

子育て中の職員も仕事と子育てを両立でき、個々の能力を充分に発揮でき、長く働き続けることができる会社になりたいという思いから、取り組むことになりました。

■ 取組効果 (R3年度実績)

女性の育児休業取得率 : 100%

時間外勤務 (月平均) : 0.83 h

年次有給休暇取得率 : 76.8%

■ 取組内容

- ・管理職員自らが育休取得について呼びかけを行うことにより、育休が取得しやすい職場環境をつくっています。
- ・育休から復帰する職員と勤務体系、配属先等について面談を実施し、負担のない職場復帰を支援しています。
- ・育児休業の全期間を昇給昇格基準の算定年数へ算入しています。
- ・月1回の全体ミーティングの際、子育て中の職員や育休から復帰する職員の状況等を定期的に報告、共有し、子育てのしやすい職場づくりのフォローをしています。
- ・業務マニュアルを作成し、効率よく業務を実施することで、基本的に残業のない職場になっています。
- ・配偶者出産休暇制度を5日間取得可能としています。

■ 代表者メッセージ

これまで「目配り」「気配り」「心配り」を常に忘れず、その人がその人らしく自立した生活が送れるように「笑顔と温かい手」を理念に運営してきました。
今後も働きやすく、より一層のサービスを提供できる会社を目指します。

■ 社員の声

- ・職場復帰1ヶ月前に復帰後の働き方を相談し、時短勤務制度を利用させていただきました。子育てと仕事が両立でき、働きやすくやりがいがある職場です。
- ・保育参観等、出席できるよう調整してもらっているのととても助かってます。

- 所在地 / 佐賀県武雄市武雄町大字富岡10090番地1
- 業 種 / 運送業・土木、舗装工事業
- 従業員 / 43名
- 創 立 / 1990年
- U R L / <https://kyoei-takeo.com/>

写真



■ 取組のきっかけ

若い頃は仕事が第一、家庭は二の次という風潮に流されて、休みを取って子供の行事に参加したりすることは少なかったと思います。そのことが家族とのコミュニケーションの機会の減少につながり、今思えば後悔しています。家族の理解がなくては仕事にも集中できません。

自らの経験を踏まえ、若い世代には積極的に休みを取ってもらい、家事や子どもの行事等に自分事として関わるとともに家族とふれあう時間をできるだけ増やしてもらいたいと思っています。

■ 取組効果

- ・男性の育児休業取得率：100%
- ・佐賀県子育て応援宣言事業所に登録

■ 取組内容

・男性の育児休業取得を促進するため、制度や効果をわかりやすく記載した独自のポスターを作成し、工事部の事務室に掲示しています。育児休業を取得するタイミングは出産時以外にも、里帰り出産から自宅に戻り夫婦のみの育児がスタートするときなど、それぞれのスタイルに合わせて時期を選べるようにしています。

・育児休業はもちろん、子どもの行事の際等には積極的に有給休暇を取得し、家庭を大事にするよう各部長から呼びかけ、休みやすい雰囲気作りに努めています。子どもの急病や、大雨、大雪等で学校が休校になった時は母親が休んで世話に当たるイメージがありますが、父親も休みを取って、積極的に家事分担するよう呼びかけています。

・普段から若い人に様々な業務を任せ、急な場合でも、育児休業者の業務を周りでもカバーできるような体制をとってます。

・現場では業務の効率化を図り、残業はほとんどありません。

■ 代表者メッセージ

育児休暇、有給休暇を取得しやすいよう社内で情報を共有し、子供や孫の急な病気や休校でも休みやすい環境を整備しています。現場作業が主なので、健康的な生活を第一に安全対策、感染症対策を講じながら計画的に設備投資を行い、業務の効率化を図り、有給休暇取得率90%を目標にワーク・ライフ・バランスを充実させていきたいと思っています。

■ 社員の声

第1子、第2子の出産時の2回育児休業を取得しました。上司にも気にかけていただき、出産予定日が近くなると「どんな感じ?」、子どもが生まれた日には「早く帰ってあげなさい」と声をかけてくれました。第2子が生まれた際に、上の子の世話のための育児休業を取得でき、家族からも大変感謝されています。

- 所在地／佐賀県武雄市東川登町大字永野7552-2
- 業種／製造業
- 従業員／94名
- 創立／1970年
- URL／<https://www.fuji-con.com/corporate/>

写真



■取組のきっかけ

高校生が就職先を選ぶ際に、「プライベートの時間を大切にしたいから、給料よりも福利厚生や休日等の条件を重視する」ということを聞き、人材確保のためには働きやすい職場環境の整備が必要だと考えたからです。

また、人材確保が難しい状況の中、何より今働いている従業員の離職を防ぎたいという思いから取り組んでいます。

■取組効果

- ・月平均残業時間（2021年）7.7時間
- ・年間休日数110日（2022年）
→123日（R5.4月から完全週休二日制導入）
- ・年平均有給休暇取得日数（2021年）12日
- ・平均勤続年数（2022年12月末時点）19年
- ・女性の育児休業取得率 100%

■取組内容

- ・フォークリフトや移動式クレーン等配属先で必要となる資格を取得する際の費用を負担しています。
- ・営業事務、総務、経理事務等の職種では、希望者は法人会等が実施するセミナーに参加できます。最近ではインボイス制度に関するセミナーに参加しました。
- ・高校生向けに3時間程度の企業見学（9:00～12:00）を実施しています。
- ・R5.4月から完全週休二日制を導入予定です。
- ・基本的に「残業は基本しない」というのが会社の方針です。繁忙期等に残業をせざるを得ないときは、上司の許可が必要です。
- ・部署を超えて従業員同士の交流を深めるため、社員全員が参加する新年会や関連会社との合同のレクリエーション（ソフトボール、バーベキュー等）を実施しています。

■代表者メッセージ

弊社は、「社内の労働環境に魅力を感じてくれる社員こそが、企業理念である「お客様の期待を超えるようなモノ・サービスを提供する」を実現できる」と考え、よりよい労働環境を整備すべく「働き方改革」に取り組んでおります。

これからもワーク・ライフ・バランスの充実した企業を目指し、自己啓発のサポートや公休制度の整備などを実施して参ります。

■社員の声

会社全体でフォローし合う環境が整っているので、休みが必要な時や出産や育児等で長期間の休みが必要な場合でも有給休暇を取得出来る職場です。

残業時間が少なく以前より年間休日が多くなった為、リフレッシュやキャリアアップの時間を充実させることができています。

働きやすい職場にさせていただき感謝しています。

- 所在地 / 長崎県長崎市田中町585番地5
- 業 種 / IT機器販売保守、セキュリティ・ネットワーク環境構築、システム開発
- 従業員 / 106名
- 創 立 / 1958年
- U R L / <https://www.ougiseiko.jp/solutions>



■ 取組のきっかけ

変化し続ける環境へ対応するため、DXや業務改革に取り組んできました。

それと同時に、社員が自身の能力を持続的に遺憾なく発揮できる、働きがいと働きやすさのある職場づくりこそが、企業の発展と社員の充実した人生につながると考え、扇精光グループ全体で環境整備と風土醸成を続けています。

■ 取組効果

- ・「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度」(Nぴか)4つ星認定
- ・「健康経営推進企業」認定
- ・「ながさき女性活躍推進企業等表彰」大賞受賞

■ 取組内容

- ・SDGs についてポスターの制作や掲示板での周知により社員の働き方意識改革を実施
- ・RPAの導入により大幅な事務作業の削減
- ・会議時の印刷禁止や印刷枚数の見える化により前年度比20%のペーパーレス化を実現
- ・BCP対策（災害対策、情報セキュリティ対策、社員教育）
- ・ビジネスカジュアルの導入
- ・改善活動の継続
- ・生活習慣病予防健診、女性健診、メンタルヘルスクエアの実施
- ・ヘルスリテラシー向上を目的とした「健康情報」の発信
- ・公正な人事評価制度の構築
- ・人材育成制度の充実（メンター制度、階層別研修、資格取得や挑戦への支援）
- ・柔軟な働き方を可能にする勤務（テレワーク勤務、時短勤務等）や休暇制度の充実
- ・育児関連制度の周知、社内報等で育休取得者の声発信、男性育児休業の取得促進
- ・育児休業前後、休業中の情報提供や面談による支援
- ・有給休暇取得促進

■ 代表者メッセージ

「会社の成長」「社員の幸せ」「社会貢献」を三位一体とした経営理念のもと、社員が心身共に健康で能力を発揮できる環境や制度の充実を図っています。働き方改革はダイバーシティ経営、健康経営、女性活躍推進を軸とした取り組みであり、その成果により男女を問わず社員が家族と共に幸せを感じながら社会貢献ができる会社を目指しています。代表取締役 瀧口 晴樹

■ 社員の声

柔軟な働き方やキャリアアップ、健康増進など様々な制度や環境が整備されてきました。働きがい・働きやすい職場づくりは、ワークライフバランスの実現のみならず、会社の成長やイノベーションにつながるということも少しずつ浸透してきたと思います。自分や家族の時間も大切にしながら、仕事でも成長し、会社や地元長崎に貢献していきたいと思っています。

- 所在地 / 長崎県長崎市玉園町2番37号
- 業 種 / 建設業（総合建設業）
- 従業員 / 46名
- 創 立 / 1964年
- U R L / <https://nagasaki-seibu.co.jp/>



男性の育児参加

両立支援

人材育成

業務改善

■ 取組のきっかけ

建設業の人材不足と高齢化が進んでいる昨今、当社も例外ではありませんでした。そこで現状を打開する為『働く皆が幸せだと自信をもって言える会社』を目標に、若手育成と両立支援について取り組みを計画的に行うチームを発足し、令和元年より取り組みを始めました。

■ 取組効果

- ・「働きやすい職場『Nぴか 3つ星』」（長崎県）の認証取得
- ・くるみん認定2022の認定取得
- ・新規学卒者(5名)の離職率（3年以内）0%
- ・男性の育児休業取得率 100%（直近3年）
- ・女性の育児休業取得、復職率 100%

■ 取組内容

- ・カエル会議の実施 《理想と現実のギャップを埋める会議》
- ・若手育成 《新入社員や若手技術員に対し、定期的な研修会の実施》
- ・両立支援 《男性、女性共に育児休業取得推進》
- ・モチベーションの向上《工事成績評点優良者への社内表彰等》
- ・スキルアップ《業務に関係する資格や講習の費用全額補助》
- ・従業員同士の交流《年代や部門別での食事会を実施》
- ・勤続推進《安全大会にて永年勤続表彰等》

■ 代表者メッセージ

『より良い職場環境』を作るため、ただ残業を減らせなどと言ってももうまくいかないと思い、働き方改革のチームを発足しました。

まだ始まったばかりではありますが、チームを中心としたコミュニケーションの場が増え、取り組みが少しずつ進んでいる実感を得ています。

■ 社員の声

※働き方改革を始めてみて、改めて仲間たちの会社に対する強い思いを知ることが出来ました。

※会議を重ねるごとに、多くの意見が溢れチームの結束力が高まり会社のことがもっと好きになりました。

- 所在地 / 熊本県熊本市西区上代4丁目13-34
- 業 種 / 旅客運送業
- 従業員 / 701名
- 創 立 / 1942年
- U R L / <https://www.sankobus.jp>

80年の感謝と想いを乗せ
～走り続けます
新たな未来へ～



80th ANNIVERSARY



男性の育児参加

両立支援

テレワーク/
在宅勤務

業務改善

誰もが働きやす
い職場環境整備

休暇取得促進

■ 取組のきっかけ

はじめは、女性の働き方・活躍推進を目指して、九州産交グループ全体で当時の制度面での改善点・要望や、どのようにしたら働きやすい環境になるかなどを全社で意見を出し合いました。最終的には当初の女性活躍の目標から、全従業員のための取組みとなりました。

■ 取組効果

- ・女性の育児休業取得率100%（令和4年度）
- ・男性の育児休業取得 過去2年 2名（バス運転士）
- ・ワーキングサポート 100%実施（入社後定期面談）
- ・熊本市子育て支援優良企業認定（R5.1）
- ・IT化、AI導入での業務改善実績あり
- ・再就労支援制度登録者あり

■ 取組内容

・育児時短制度の延長

3歳までだった育児時短制度を小学校6年生まで利用できるように制度化しました。

・再就労支援制度の設定

育児や介護、その他理由でやむを得ず退職しなければいけない方に対して、再就労支援制度を設けました。

・ワークライフバランス支援センター設立

九州産交グループで働く全従業員を支援し、快適な職場環境の整備等について取組を重ねています。

■ 代表者メッセージ

九州産交バスでは、個々人の能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指しています。それは、社員ひとりひとりの生活に寄り添い、ワークライフバランスを重視した制度設計に取り組むことです。それぞれの多様な生き方を応援しています。

■ 社員の声

子どもが3人いて、3人とも1年～1年3か月の育児休業を取得しました。現在は育児時短制度を利用しながら働いています。小学校6年生まで育児時短制度は利用できるので、「子どもの成長」を見守ることができるのが嬉しいです。職場をはじめ、周りのサポートのおかげで仕事と育児の両立ができていることに感謝して、管理部としてより働きやすい職場になるよう考えながら仕事に取り組んでいこうと思っています。

- 所在地 / 熊本県菊池郡菊陽町原水2921
- 業 種 / 医療・福祉 (病院・保育所)
- 従業員 / 511 名 (2023年2月時点)
- 創 立 / 1987年
- U R L / <https://kchosp.or.jp>



■ 取組のきっかけ

2011/4/1～2014/2/28の一般事業主行動計画として、産休・育休の取得促進や、配偶者出産休暇制度の取得者を2013年度において80%以上にすることなどを目標に掲げ、目標達成に向けて取り組みを始めました。また、2022/4/1～2025/3/31の一般事業主行動計画において、仕事と子育ての両立支援を目標に定めたことや、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う業務量の増加に対応するため、更なる労働環境の改善と業務効率向上が課題となりました。

■ 取組効果

- 2014年 くるみん認定取得
- 2016年 ブライト企業認定取得
- 2018年 プラチナくるみん認定取得
- 産休・育休復帰率100%
- 出産に伴う退職 0 名(2022年度実績※2/15時点)
- 有給消化率87.3%(2021年度実績)
- 男性の育休 対象者8名中5名取得(2021年度実績)
最長12カ月取得実績あり

■ 取組内容

一般事業主行動計画に掲げた目標を達成、さらに厚生労働省の定める一定の基準を満たしたことで、2014年にくるみん認定を受けました。さらに、両立支援の制度導入や利用促進など、高い水準の取組が評価され、2018年にはプラチナくるみんの認定を受けることができました。また、改正育児・介護休業法を受け、2022年4月に職員専用の「健康管理室」を設置しました。専従の相談員を配置し、産休・育休の取得に関する相談やメンタルケア、体調の相談などに対応しています。

一部職種で在宅勤務を導入し、勤怠管理や診療報酬計算、資料作成などの業務を集中して行うことで、業務効率の向上、時間外労働の削減を図っています。

労務管理の面では、2010年から主任以上の管理職を対象に、労務管理勉強会を実施しています。労働基準法や労務管理の方法についてなどをテーマとし、部下が産休・育休を取得した際に、すばやく調整ができる管理職の育成にも取り組んでいます。

■ 代表者メッセージ

子育て支援・介護支援として、時差出勤や時短勤務など多様な働き方の導入をしています。また、育児休暇後復帰の際には、法人運営の保育園（24時間保育や病児保育を無料）を利用することで保活の心配もなくスムーズな職場復帰ができています。お互いを思いやる精神で助け合いながら働き続けることができる職場風土を構築しています。

■ 社員の声

長期的に仕事を休むことに対して不安がありましたが、引き継ぎ等早く引き受けてくださり、安心してお休みに入ることができました。保育園の慣らし期間中は半日勤務や業務量の調整をしていただきました。お子さんがいる職員も多く、男性職員も積極的に育休をとっているため、私自身も育休を取りやすかったです。

伸和建設株式会社

KYUSHU

両立支援

人材育成

業務改善

長時間労働
是正

誰もが働きやすい
職場環境整備

休暇取得促進

- 所在地 / 大分県中津市大字万田648番地1
- 業 種 / 建設業
- 従業員 / 21名
- 創 立 / 1979年
- U R L / <https://www.shinwa-kensetsu.info/>



■ 取組のきっかけ

2018年から新卒採用の活動に力を入れ、翌年に弊社で初めてとなる女性技術者を採用しました。女性技術者も働きやすい職場環境を目指し、社員の定着率も上げる為に、働き方改革に積極的に取り組み始めました。

2020年には「おおい働き方改革」実践推進モデル企業に選ばれ、株式会社ワーク・ライフバランスのコンサルティングを受けたことにより、取組が加速し、大きく改善されていきました。

■ 取組効果

- ・日本健康会議「健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）」認定
- ・年間総実労働時間（一人あたり）
2,005時間（R2年）→1,940時間（R3年）
（3.2%削減）
- ・年次有給休暇取得率
59.3%（R2年）→66.8%（R3年）
（12.6%増加）

■ 取組内容

○女性が働きやすい職場環境づくり

現場に女性専用の「快適トイレ」を設けているほか、女性特有のがん検診費用の全額補助を行っています。日々快適に勤務してもらうことはもちろん、将来にわたって健康に働き続けてもらうためのサポートに力を入れています。

○全社的な働き方改革の推進・継続

総務部4名によるチームが牽引役となり、「働き方改革」に関する社内会議を定期開催しながら取組を継続・ブラッシュアップしています。年休の取得状況が一目で分かるボードの導入や5S活動の推進をはじめ、チームの呼びかけで始まった様々な取組が年休取得率向上や業務改善に繋がっています。

■ 代表者メッセージ

代表取締役 山本 寛泰

『企業は人なり』という言葉があるように、人づくりが経営の根幹であると考えています。

当社の仕事は、個人宅のリフォームから学校や工場、橋梁や道路、河川工事など多岐にわたります。信頼されるものづくりを通して、お客様はもちろん、現場で働く全ての人からこの会社と関わってよかったと思って頂ける企業を目指しています。

■ 社員の声

総務部 高島 綾沙

当初は何から始めたらいいのか、取り組むことで仕事量が増えて効率が悪くなるのではなど、マイナスのイメージもありました。しかし、チームでコミュニケーションを取りながら進めていくにつれ、社員の笑顔が増え、全員が前向きに取り組むようになりました。

今後も取組を続け、他部署も巻き込みながら、会社全体で働きやすい職場環境を目指していきたいです。

- 所在地/[本社]福岡県福岡市博多区博多駅前二丁目3番7号
[大分オフィス]大分県大分市大字西ノ洲1番地(管理センター1F)
- 業種/情報通信業
- 従業員/569名(うち大分オフィス:146名) [2023年1月1日現在]
- 創立/1995年
- URL /<https://www.nssol.nipponsteel.com/kyushu/index.html>

男性の育児参加

両立支援

テレワーク/
在宅勤務

長時間労働
是正

誰もが働きやす
い職場環境整備

休暇取得促進



■ 取組のきっかけ

誰もが働きやすい職場環境をつくっていくことが、社員個々のさらなるモチベーション向上や会社組織の活性化にも繋がるのではないかと考え、仕事とライフイベントの両立支援に力を入れて取り組むようになりました。

ライフイベントの中でも大きな転機の一つである育児に関しては、特に男性の育休取得者がほぼいない状態だったため、社員への制度周知からスタートして地道に取組を重ねてきました。

その他、総労働時間の削減や年次有給休暇の取得などについても、それぞれに目標を設定して全社的な取組を展開してきました。

■ 取組効果

- ・「くるみん」認定(2019年)、
「プラチナくるみん」認定(2021年)
 - ・育休取得率*
男性 25% (2019年度～2021年度)
女性 100% (2019年度～2021年度)
 - ・年次有給休暇*
平均取得日数 15.7日 (2021年度)
取得率 78.4% (2021年度)
- *…大分オフィスのみの実績値

■ 取組内容

○育休取得促進

男性育休制度・Q&A・取得者の体験談等を記載した「男性育休の取得推奨リーフレット」や「育児休業取得者の上司向けマニュアル」を作成・周知し、取得者本人に加え、上司等においても育休取得への理解がさらに深まるような取組を実施しています。

また、社内の育休相談窓口には男性・女性の両方を配置し、性別問わず相談しやすい体制づくりを努めています。

○年間総労働時間削減、年次有給休暇取得促進

年間総労働時間は、社内目標の達成状況を月1回集計し、その月の実績や年度の見込み時間などを全部長以上が出席する会議の場で共有しています。

また、年次有給休暇は、1人年間15日を取得目標に、全社員が年間取得計画表を作成するとともに、部署単位で検討した目標達成のための具体的取組を社内でも共有することにより、会社全体の意識の向上を図っています。

■ 代表者メッセージ

代表取締役社長 北沢 聖

人こそが最大の資産。
社員一人一人が生き生きと輝くことが会社の成長の源泉です。
働き方改革で仕事にメリハリが生まれ、職場の生産性も上がりました。個人と会社の双方に大きなメリットがあると実感しています。
これからもワークライフバランスの向上に取組み、働きたい会社 No.1を目指します。

■ 社員の声

業務ソリューション第三事業部 蔭山 亮

第2子が誕生し、2回目の男性育休を取得しました。SNS等を見れば育休に関して肯定的な意見ばかりではないのが現状です。
仕事と異なり、育児には対価がありません。それを一人で抱えている最愛のパートナーを想像してみてください。父親と会社の協力が必要です。
今後も、会社として育休取得に向けた活動を推進していただきたいと思います。

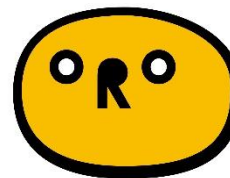
■所在地／宮崎県宮崎市橘通西二丁目4番20号 アクア宮崎ビル

■業種／情報サービス業

■従業員／79名

■創立／2016年

■URL／<https://www.oro-miyazaki.com>



oro



■取組のきっかけ

厚生労働大臣が認定する、子育てサポート企業の認定「くるみん」や、経済産業省が認定する「健康経営優良法人」の取得を目指した取り組みを通して、企業の健康や働き方に関する認定制度が、たくさんあることを知りました。

認定取得に向けて調査・改善を繰り返すうちに、「ワーク・ライフ・バランス」への意識が自然と高まり、さまざまな取り組みを行うきっかけになっています。

■取組効果

数年前まで、離職率が中小企業の平均的な値より高いことが、1つの大きな課題でした。

残業時間の削減や休暇を取得しやすい制度の改善・福利厚生の見直しに取り組んだ結果、年々離職率は減少しています。

現在、全従業員の28%は小学3年生以下の子どもを育てながら働いています。数年前の子育て世代の割合が、もっと低かったことを考えると、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方が社内全体に浸透してきているように思います。

■取組内容

子育てしながらも働きやすい職場を目指し、産休・育休の取りやすい環境、復帰しやすい環境を整えています。子の看護休暇や短時間勤務、所定外労働時間の制限に至るまで、対象を「小学6年生までの子を養育している従業員」に拡大し、子の看護休暇、介護休暇は時間単位で中抜けでも取得できます。

健康経営の取り組みとして、禁煙デーや腹八分目運動の日を作り、非喫煙者に対して支給する「非喫煙者手当」や、禁煙補助も行っています。また1日平均8,000歩以上歩いた月には「健康促進手当」を支給し、勤務時間中の感染症ワクチン接種を労働時間として認めています。

残業時間に応じてアラートメールを自動送信したり、ノー残業デーを設け、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進し、長く働きやすい職場となるような環境整備に取り組んでいます。

■代表者メッセージ

ここ数年、特に子育て世代の方が増えているため、働きやすい会社を目指し、改善活動を続けてきました。

あくまで通過点として考えております。今以上に子育て世代を含む、従業員の方々が安心して勤め続けられる環境にしていきたいため、会社の成長に合わせながら、改善を続けていきたいと考えております。

■社員の声

周りのフォローの体制が整っているため、年次有給休暇を自分の好きなタイミングで取得しやすく、プライベートの時間をしっかり確保することができるため助かっています。

年次有給休暇を1時間単位で取得できるのは、凄くありがたいです。その他の制度(支援・補助など)についても、定期的に内容を発信してくれているので安心して利用できます。

- 所在地 / 宮崎県宮崎市老松2-2-22
JR宮交ツインビルオフィス10階
- 業 種 / 情報サービス業 (サイバーセキュリティ)
- 従業員 / 143名
- 創 立 / 2017年
- U R L / <https://kraf.jp/>



■ 取組のきっかけ

創業5年目を迎え、「安心を提供する会社で在り続ける」を理念とする会社としてより働きやすい環境をつくりたいと考えました。

今後1,000人の雇用を目指していくにあたり、宮崎県内の方へ安心して働ける企業と認識頂きたく、社員にも弊社に勤めることの安心感を持ってもらうことを目指し、取り組みました。

■ 取組効果

- ・「働きやすい職場『ひなたの極』（宮崎県）の認証取得
- ・月平均所定外労働時間 3.7H
- ・在宅勤務活用率 94%
- ・年次有給休暇消化率 84%
- ・年次有給休暇以外の年間休日 130日 (2022年実績)
- ・IT未経験者 90%
- ・半日有給休暇制度の導入

■ 取組内容

○在宅勤務/オフィス出社の自由選択

導入後に社員にとつたアンケートでは「100%の社員が在宅勤務の継続を希望」という結果が出ました。また、新型コロナウイルス感染症対策という点以外にも、「家事にあてられる時間が増えた」「通勤の煩わしさが減った」などの声も聞かれました。

○休みやすい環境づくりの強化

業務を仕組化することで案件に直接関わるメンバー以外も手伝うことができる体制をつくっているため、ヘルプを呼んで助け合うことができるようにしています。その結果、有給消化率は84%、有給以外の休日も130日 (2022年実績) と子育てや趣味の充実など、多様なライフスタイルを応援できる環境づくりが構築されたと思います。

■ 代表者メッセージ

「良い会社」とは「給料が良いこと」「労働環境が良いこと」の2点であると考え、そのひとつである労働環境の整備に特に注力しております。当社サイバーセキュリティ事業を通じて社会に安心を提供するためには、共に働いていただいている皆さんへ安心して働ける環境を提供することが必須です。今後もより良い環境整備に尽力して参ります。

■ 社員の声

自宅で在宅勤務ができ、家族の都合で通勤の多い私には住む場所にとらわれず働けることはすごくありがたい環境です。仕事とプライベートの両立がしやすく、有給も1日単位だけでなく半日単位で取得できるなど働き方もとても柔軟だと思います。また、残業も基本ないためオンオフの切り替えもしやすく、プライベートの充実にも繋がっています。

- 所在地 / 鹿児島県鹿児島市中央町18-1
南国センタービル6F
- 業 種 / 情報通信業
- 従業員 / 87名
- 創 立 / 1982年（鹿児島事業所 1990年）
- U R L / <https://www.jrits.co.jp>

RICOH

リコーITソリューションズ 株式会社



■ 取組のきっかけ

自律的に働く時間や場所を選択できる柔軟な働き方を促進することで、生産性や生活の質・健康の向上を図り、リコーが掲げる2036年ビジョン「“はたらく”に喜びを」を社員一人ひとりが実現することを目指しています。

■ 取組効果

- ・かごしま子育て応援企業登録
- ・かごしま「働き方改革」推進企業認定
- ・テレワーク/在宅勤務(在宅勤務率 86%)
- ・休暇取得推進(取得日数 14.5日 取得率 77.8%)
- ・環境整備(リニューアル後社員満足度 2倍向上)
- ・長時間労働(時間外残業平均 11.1時間)
- ・両立支援(育児休業対象者取得率 100%)
- ・男性の育児参加(育児休業対象者取得率 100%)

■ 取組内容

・長時間労働是正（健康経営を基本方針に「健康宣言」を表明）

週2回のノー残業デーの実施、リモートワーク・在宅勤務の活用、本人・上司へのアラート配信、本人と上司による健康管理セルフチェック実施と必要に応じた産業医面談による残業時間の低減

・誰もが働きやすい職場環境整備

コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入と柔軟に働く場所を選択できるリモートワーク制度導入
オフィスレイアウト変更、全国7事業所のどこでも勤務できるワーケーション制度

・休暇取得推進

時間単位、半日単位での有給休暇取得制度と全社一斉の有給休暇積極取得奨励日の設定と情報発信

・両立支援

育児支援規定制定、育児休業社員と上司コミュニケーション支援、育児休業者支援セミナー

■ 代表者メッセージ

代表取締役社長 橋本 泰成

働き方改革は、社員の自律的な行動により意味あるものになります。会社は様々な形で社員を支援し、社員は個々のワークライフバランスに合わせイキイキと働けるようになり、モチベーション高く仕事に取り組めます。

社員の自律的な行動こそが企業成長の原動力。これからも社員に寄り添い、「“はたらく”に喜びを」を実現できる企業を目指し続けます。

■ 社員の声

フレックスタイム制度やリモートワーク制度の充実によって、都度柔軟に働き方を変えられるので、子供の学校行事に参加できたり、習い事の送り迎えなども可能になったりで、働きやすさを感じています。また、連休や飛び石の祝日に合わせて有給休暇取得が奨励されるため、大型連休が取りやすく、プライベートの予定が立てやすいです。

オフィスもフリーアドレス化され2021年にリニューアルし、職場環境もきれいで充実しています。

- 所在地／ 鹿児島県鹿児島市金生町6番6号
- 業種／ 金融業
- 従業員／ 2,126名
- 創立／ 1879年
- URL／ <https://www.kagin.co.jp/>



■ 取組のきっかけ

当行はかねてより長時間労働の是正に努め、労働環境の整備を行なってまいりました。

近年特に、個人の多様性がより尊重される風潮が高まり、一人ひとりが描くキャリアパスや生活事情に応じた働き方など、個人の就労観や価値観の多様化に対応し、従業員の「働きがい」、「多様性」、「自律的成長」を実現するための各種制度を整備しています。

また研修等における制度の周知活動も積極的にを行い、男女ともに長く働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでいます。

■ 取組効果

- ・「プラチナくるみん」認定（2017年）
※労働者数301人以上の県内企業で初認定
- ・男女ともに育児休業取得率100%
- ・かごしま「働き方改革」推進企業認定
- ・「令和4年度鹿児島県女性活躍推進優良企業
知事表彰」受賞
- ・「令和4年度イクボスアワード」（鹿児島市）受賞

■ 取組内容

<両立支援制度>

- ・育児休業（子が2歳まで取得可）、出生時育児休業（育児休業と通算して10営業日有給扱い）
- ・育児のための勤務時間短縮制度（子が小学校3年生まで取得可）
- ・子の看護休暇、半日休暇、時間単位休暇、配偶者出産休暇
- ・産前休暇前面談、キャリアアドバイザーによる育休復職前面談の実施
- ・企業主導型保育所設置

- ・介護休業（184日以内まで取得可）、介護休業

等

<ワーク・ライフ・バランスの実現>

- ・年2回の連続休暇（各5日間）、シーズン休暇（3ヶ月毎に1日）100%取得
- ・19時完全退行（朝型勤務、インターバル勤務の導入）、休日出勤原則禁止、早帰り推進日の設定
- ・在宅勤務制度、時差勤務制度

等

■ 代表者メッセージ

多様な人材、多様な働き方を受け入れ、自律的キャリア形成の支援に取り組むことが従業員一人ひとりのエンゲージメント向上に繋がり、ひいては当行が経営理念に掲げる「地域貢献」「顧客志向」を実現することができる人材に育つものと考えています。
今後もワーク・ライフ・バランスを重視した「働き方改革」に積極的に取り組んでまいりたいと思います。

■ 社員の声

- ・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得し、育児の大変さを実感することができました。また、時間の使い方についても考えるようになりました。
（30代男性）
- ・親の介護で介護休業を利用しました。周りの同僚にも理解いただき、制度利用しやすい雰囲気があると有難かったです。
（50代女性）

- 所在地 / 沖縄県那覇市おもろまち4丁目19番地の7
- 業 種 / 職業紹介・労働者派遣業
- 従業員 / 88名
- 創 立 / 2021年
- U R L / <http://www.asahistaff.co.jp/>



■ 取組のきっかけ

派遣社員としていつまでも所属してもらうのではなく、スキルアップして派遣先での直接雇用化（正社員化）を提案し、後押ししているものの、派遣社員でいる間も安心して就業してほしいという思いがあり、ワーク・ライフ・バランス推進の取組を始めた。

■ 取組効果

- ・女性の育児休業取得率100%
- ・男性の育児休業取得率50%

■ 取組内容

（1）育児休業取得推進の取組

→派遣先の協力が必要不可欠で、育休取得から復帰までの計画や育休取得中の代替要員の提案を行い、就業先・本人が安心して引継ぎ及び仕事と育児の両立ができるよう取り組んでおります。

また男性の場合、制度自体を熟知していないケースが多いため、ホームページ内に就業規則を掲載し、制度の普及を促進いたしました。

（2）人材育成の取組

→業務で必要な研修や講習を積極的に受講させ、スキル向上を図っています。

■ 代表者メッセージ

代表取締役 大河内 健夫

弊社は、沖縄県が提唱する『沖縄21世紀ビジョン基本計画』の理念をもとに、経済・社会・環境の面から、人材サービス業として「雇用創出」「所得向上」「職場環境改善」に取り組んでおり、全ての皆様が気持ちよく働ける環境の改善に今後も取り組んでまいります。

■ 社員の声

派遣社員 新川さん

元々、出産・育児を計画していたので、派遣での働き方を選んだのですが、2人目の妊娠を会社に報告したところ、育休取得や同じ職場への復帰希望を聞いてきたのでビックリしました。直ぐに派遣先の所長さんに交渉していただき、育休～復帰までの計画を調整していただき、安心して育児に専念できました。

- 所在地 / 沖縄県与那原町字東浜78-5
ディアフラッツ東浜101
- 業 種 / 介護福祉業
- 従業員 / 35名
- 創 立 / 2013年
- U R L / <https://www.egao-hana.com>



■ 取組のきっかけ

・休暇を取りたいが入社したばかりで有給休暇もなく欠勤になると給与にも影響がある…
入社直後の休暇は取りにくい…という風潮をなくしたい。という思いで年次有給休暇の前倒し付与に至りました。

・弊社では年次有給休暇の時間単位での取得が出来ませんが、年間40時間までしか時間単位の取得ができないという法律がある為、お子さんの体調不良に係る呼出しで休暇を取ると40時間では足りない…という意見もあり、年次有給休暇とは別で養育特別休暇を設けました！

■ 取組効果

・弊社は9割以上が女性で、女性の産休・育休取得、取得後の復帰率は100%となっています！

・自身のキャリアアップは勿論、資格取得祝金があることでより前向きに挑戦する方が増えたように感じています。

・お互い様の気持ちで急なお休みも事業所全体で協力しています。

■ 取組内容

(1) 年次有給休暇の取得促進

→子どもの学校行事等、入社直後でも休みを取りやすくするため前倒しで付与している。
(入社直後に5日、入社6ヶ月経過後に5日付与)

(2) 新制度の導入

→年休とは別に保育園や学校からの急な呼び出し時に使用できる特別休暇として、養育特別休暇制度を導入し、正社員を対象に付与している。
(未就学児：3日、就学児2日、中学生：1日) ※30分単位で取得可

→資格を新たに取得したスタッフに対し、福祉資格取得祝金を支給するなどお祝い金制度を設けている。

→先行投資やバランスをとる意味でも育休復帰直後でも昇給できる制度を設けている。

■ 代表者メッセージ

代表取締役 宇根 幹雄

特別なことをしているということはなく、社員の皆が働きやすい環境を整えているという感覚です。

働きやすい職場が良いと思っています。

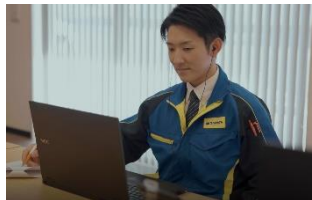
■ 社員の声

・前倒し付与をしているところは少ないと思うので、社員に寄り添った制度だなと思います。

・未就学児は体調を崩しやすく保育園からの呼出しも多いので、年次有給休暇とは別で、しかも有給で取得できる休暇制度があるのはとても有難いです。

・育休明けは久しぶりの社会復帰で育児との両立や仕事への不安も大きいですが、復帰直後から昇給してもらえるのは、モチベーションも上がって嬉しい制度です！

- 所在地 / 山口県防府市開出西町23番1号
- 業 種 / 建設業
- 従業員 / 85名
- 創 立 / 1943年
- U R L / <https://www.sawata.com>



誰もが活躍できるやまぐちの企業

■ 取組のきっかけ

長時間労働になりがちな建設業界の中で、ワークライフバランスを重視し、業務の効率化や部下育成という問題を解決する必要があった。

また、社員の意見を聞きながら、本社－現場間の移動時間の短縮につながる施策を講じる必要があったため。

■ 取組効果

・所定外労働時間の縮減
(R3年度：7時間／一人当たり平均)

・「SAWATAアカデミー」掲載動画数
主に新入社員研修に使用する動画を準備
【全社向け】2本
【管理部門】15本
【営業部門】10本
【土木工事部門】13本
【建築工事部門】4本

■ 取組内容

- (1) いつでも受講できる社員教育プログラム「SAWATAアカデミー」の実施
 - ・社内ルールや仕事のやり方を動画で視聴可能、小テスト受験あり
 - ・各職員がIDを所有しており、いつでも・何度でも視聴可能
- (2) ウェブカメラやドローンを活用した労働生産性向上の取組
 - ・建設現場まで足を運ぶことなく、遠隔臨場の実施により、移動時間・交通費の大幅な削減を実現
 - ・以前は測量機器を用いて2人1組で測量を行っていたが、ドローンを活用した3D測量を導入することにより、1人で測量が可能となり、人員・費用（人件費等）・時間の削減を実現
- (3) 社用車を活用した直行直帰体制の構築等、従業員の意見を実現
 - ・以前は自宅から自家用車で本社へ通勤後、社用車に乗り換えて現場へ移動し、業務終了後に本社に戻り帰宅していたが、従業員からの要望・意見を汲み取り、現場職員に社用車を貸与し直行直帰体制を構築した。

■ 代表者メッセージ

ITやDXを取り入れ、様々な働き方を選択できるようにする事で、社員が安心して働き続けられる環境づくりを心がけています。

■ 社員の声

社用車で通勤を許可してもらい、朝・夕に本社に立ち寄る必要がなくなったので、朝は朝食をとり、時間に余裕をもって出勤ができるようになった。

- 所在地 / 山口県山陽小野田市稲荷町10-23
- 業 種 / 卸売業、小売業
- 従業員 / 273名
- 創 立 / 1952年
- U R L / <https://fujisho.ne.jp>



■ 取組のきっかけ

元々、当社には充実した制度が存在していましたが、実際に活用ができていないものがあつたため、従業員への周知や取得しやすい環境づくりが課題でした。

多様な働き方が広まっていく中で、従業員面談などを通して、従業員のニーズと会社の制度・取り組みを合致させながら、働き方改革に取り組んできました。

■ 取組効果

- ・店舗における所定外労働時間の縮減
(R元：16.7時間、R2：14.6時間、R3：12.9時間)
- ・正社員・限定社員登用制度活用者実績
(R元：3人、R2：1人、R3:4人)
- ・新卒総合職女性採用数
(R2：0人、R3：1人、R4:4人)

■ 取組内容

- (1) ジョブローテーションによる業務多能化や勤怠クラウド導入による所定外労働削減
 - ・店舗が変形労働制のため時間外労働の把握が課題であり、結果をもって是正するしかなかったが、常に労働時間を管理できるため途中で是正できるようになった。
 - ・休暇、休日出勤、時間外労働等の申請がペーパーレスとなり、管理者は出先であつてもスマホで承認作業や管理ができるようになった。
- (2) 家庭と仕事の両立を図る柔軟な働き方の導入
 - ・短時間限定社員制度
子育てや家庭環境などを理由にフルタイムで働くことができない従業員のために導入
 - ・正社員、限定社員転換制度
パート・アルバイトから正社員もしくは限定社員への積極的な登用
 - ・非正規従業員の手当を正社員と統一し、定期昇給及び賞与支給
 - ・有給休暇については2時間単位・半日取得が可能
- (3) 従業員幸福度サーベイによる従業員満足度や課題をデータ化

■ 代表者メッセージ

当社の行動指針の一つにパートナー満足というものがあり、その中には従業員も含まれます。当社で働くすべての従業員の多様なニーズに出来る限りお応えし、「満足」と感じてもらえるようコミュニケーションを取りながら前に進めていきます。

■ 社員の声

- ・ 2時間単位の有給休暇が取得できることで、子供を病院に連れていくとき、保育園のお迎え等、仕事の中抜けもでき、とても使い勝手がいいです。
- ・ 在宅勤務やテレワーク、WEB会議の設備が整っているため、コロナ禍でも仕事のパフォーマンスを維持し、柔軟に対応できています。