

# 九州・山口働き方改革推進プロジェクト 好事例集 <2023年度版>

# 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
1	福岡県	アサヒシューズ株式会社	製造業（ゴム履物製造業）					●			
2	福岡県	株式会社ペンシル	情報通信業	●	●		●			●	●
3	福岡県	株式会社ワークス	製造業（精密微細部品の製造）			●		●	●	●	
4	福岡県	親和スチール株式会社	製造業	●	●					●	●
5	佐賀県	株式会社キョーワ	製造業(FRP製品)			●			●	●	●
6	佐賀県	株式会社中島工務店	総合建設業					●	●	●	●
7	長崎県	株式会社九州テン	電子通信機器の設計、開発、製造、販売、保守	●	●	●	●		●		●
8	長崎県	株式会社KPG HOTEL & RESORT i+LAND nagasaki	レストラン・宿泊施設	●		●				●	●
9	熊本県	社会医療法人 寿量会 熊本機能病院	医療・福祉	●	●	●				●	●
10	熊本県	株式会社八方建設	建設業	●	●	●			●	●	●

# 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
11	大分県	株式会社安東建設	建設業	●	●	●			●	●	●
12	大分県	中央発条工業株式会社	輸送用機械器具製造業	●	●	●			●	●	●
13	宮崎県	特定非営利活動法人カラザ	児童福祉事業	●	●	●			●	●	●
14	宮崎県	宮崎エプソン株式会社	製造業	●	●		●			●	
15	鹿児島県	南生建設株式会社	総合建設業	●	●	●	●	●	●	●	●
16	鹿児島県	株式会社南九州ファミリーマート	小売業	●			●	●	●	●	
17	沖縄県	共和産業株式会社	建設業	●	●	●			●	●	●
18	沖縄県	南建工業株式会社	生コンクリート製造販売業	●	●	●			●	●	●
19	山口県	株式会社はつもみぢ	製造業		●	●		●	●	●	
20	山口県	社会福祉法人山口県社会福祉事業団	医療、福祉		●	●				●	

- 所在地／福岡県久留米市洗町 1 番地
- 業種／製造業（ゴム履物製造業）
- 従業員／460名
- 創立／1918年
- URL／<https://www.asahi-shoes.co.jp/>



## ■取組のきっかけ

- ・管理部の人員構成を考えた時に、10年後は自分たちが中心となることを再認識。
- ・少子化により労働人口が減少し、これから益々人手不足で採用難の時代になる中で、今まで通りの人員を維持するのは不可能。
- ・現状業務のムダを削減し、少人数でも対応できる組織づくりを目的に取り組みを始めた。

## ■取組効果

- ①改善項目の洗い出しを通じて、課題や改善すべき業務をメンバーで共有し、チーム全体で取り組むことでメンバーに業務改善への意識が芽生え、行動が変化した。
- ②アクションシートに基づき部署ごとに取組を開始。
  - ・財務部では新システムの導入が決定。
  - ・システム部では現状のシステムを更に活用出来るよう、機能の調査やセキュリティ対策に着手。
  - ・人事総務部では、「紙が多い」という課題に対し、紙の配付物をデータ配信に切り替えたり、印鑑が必要な書類の選別に着手。

## ■取組内容

- ①改善項目の洗い出し
  - ・10年後の管理部に本当に必要な業務は何か、またチーム（会社）の良いところ、チーム（会社）がもっと良くなるには？をテーマにメンバーで話し合い、業務の取捨選択と改善項目の洗い出しを実施。
- ②小さな要因から解決策を導き、アクションシートを作成
  - ・部署ごとの課題に対する要因分析を実施し、解決策を導き出した。その後、いつまでに誰が何をするのかを明確にするため、アクションシートを作成。



## ■代表者メッセージ

- ・最初は他人事だったメンバーも、自ら会議で使用する資料を作成したり、システム導入に導いたりと行動に変化が出てきました。
- ・現状の働き方に対して問題意識を持つことが、働き方改革への第一歩ではないかと感じました。
- ・現状より更に良い働き方は存在するはず。引き続き出来ることから改善に繋がるよう取り組んでいきます。

■所在地／福岡市中央区天神1丁目10-20  
天神ビジネスセンター15F

■業種／情報通信業

■従業員／140名

■創立／1995年2月10日

■URL／<http://www.pencil.co.jp/>



## ■取組のきっかけ

多様な従業員の個性や能力を活かしてチームで最良の結果を得ることを大切に、ダイバーシティ経営を推進してきました。全員のために一つの大きな制度をつくるのではなく、一人のために多様な制度をつくる方針のもと、従業員のライフイベントに合わせた多様な働き方を提供する中で、子育て支援にも取り組んできました。

## ■取組効果

女性の育児休業取得率 100% (2022年度)

男性の育児休業取得率 100% (2022年度)

有給休暇取得日数 (平均) 12日/1人

## ■取組内容

### ▶ペパポ (PEncil PArenting supPOrt)

性別に関わらず親になっても長く働くことができる環境づくりを目的に、子育てを応援する制度をパッケージ化しています。多様な働き方を選択でき、子ども同伴出勤やベビーシッター費用補助などもあります。

### ▶育休ハンドブック

育休取得の申請や手続き、給与面などに関してまとめた資料を用意しています。社内ネットワークに掲載し、誰もがいつでも気軽に知れるようにしています。

### ▶ペンシルファミリーデー

年に1回、従業員のお子さんをはじめ家族を会社に招待し、会社のことを知っていただくイベントを開催しています。会社や仕事への理解を深めたり、従業員間・家族間の交流を深めることを目的に行っています。2023年は、0歳から47歳までのファミリー20名ほどが参加しました。

### ▶パパ座談会

パパスタッフを集めた座談会を開催して、育休取得を上司に相談した際の反応や育休準備のための業務の引継ぎの仕方、育休取得のメリットやデメリットなどをスタッフ間で共有する会を設けています。座談会の様子を自社サイトに掲載したり、WEB社内報で育休取得者の育児日記を発信し、社内外にロールモデルをPRする取組みも行なっています。

## ■代表者メッセージ

男性育休取得率や取得数などの数値データにこだわったり、むやみに取得を促進したりするのではなく、いろんな家族の幸せの形の実現のために「男性の育児休業」という選択肢を増やすことが重要だと考えています。ペンシルはこれからも、多様な人材が多様な働き方で、その個性や能力を最大限発揮して活躍できる組織づくりを進めてまいります。

## ■社員の声

育休取得をしたことで、パートナーと一緒に子育てのスタートを切ることができて家族の絆が深まったと感じています。普段から業務の属人化を防ぐための仕組みがあったことや、多様な人材の活躍・多様な働き方を推進する社内風土があったことは、育休取得の大きな後押しになりました。

- 所在地／福岡県遠賀郡遠賀町虫生津1445-1
- 業種／製造業（精密微細部品の製造）
- 従業員／60名
- 創立／1991年
- URL／<http://wks-co.com>



夢のあるものづくり  
株式会社ワークス



## ■取組のきっかけ

・毎月の残業時間の上限を42時間と定め、削減に取り組んでいるが、数名が上限を超えており、それも特定の者に偏っている。

・残業時間の削減と平準化が急務と感じ、幅広く技術を保有している技術者（多能工）の推進の重要性を改めて感じていた。

## ■取組効果

①「星取表」の作成を行ったことで、勤続年数と保有技術が等しくないことが分かった。また、最終仕上げ加工まで出来る技術者が偏っていることもわかった。

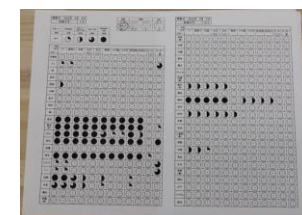
②具体的な教育プランを作成したことで、教育者として幅広く技術を保有している技術者（多能工）が少なく、保有技術が偏っていることがわかった。また、技術の底上げが必要なこともわかった。

③多能工化を目指し、具体的な教育を行ったことで、品質管理グループでは、1人作業が解消でき、残業時間の削減、平準化が実現できた。

## ■取組内容

### ①「星取表（スキルマップ）」の作成

⇒現在の個人個人の保有技術を確認・把握するために、加工や測定技術において、誰がどのようなことができるのかを洗い出し、習熟度がわかる「星取表」を作成



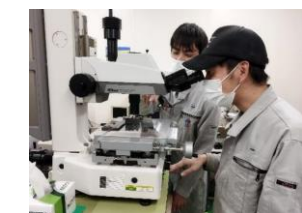
### ②具体的な教育プランの作成

⇒その「星取表」をもとに、技術の底上げができるよう、会社の重点施策として多能工化を目指して具体的な教育プランを作成

項目	担当者	内容	期	進捗	備考
1. 基礎技術	田中	加工	10/15	完了	
2. 測定技術	佐藤	測定	11/15	完了	
3. 仕上げ加工	鈴木	仕上げ	12/15	完了	
4. 品質管理	山田	検査	1/15	完了	
5. 設備管理	中村	点検	2/15	完了	
6. 安全管理	高橋	教育	3/15	完了	
7. 環境管理	渡辺	清掃	4/15	完了	
8. 労務管理	伊藤	研修	5/15	完了	
9. 業務改善	佐々木	改善	6/15	完了	
10. その他	山崎	その他	7/15	完了	

### ③教育の実施

⇒多能工化を目指し、各部署ごと又は部署を超え、具体的な教育の実施



## ■担当者メッセージ

・目指した姿にはまだ遠いものの、品質管理グループでは、実際に1人作業が解消でき、残業の削減や平準化ができた。この効果は大きく、横展開していきたい。

・コロナの影響で休む人が多かったことが助け合いや多能工化へのきっかけとなり、後押しとなったことは良かったと思うし、今後も教育を継続して実行していきたい。

- 所在地／北九州市若松区響町1丁目101番地2
- 業種／製造業
- 従業員／86名
- 創立／1991年
- URL／<https://shinwasteel.com/>



▲KBC九州朝日放送『つるの剛士のパパが育休取りました』にて

## ■取組のきっかけ

2018年に当時課長職の30代男性従業員の子どもの出産時に、男性育休を推進していこうとの社長の意向により、第一号の男性育休の取得をしていただきました。3年前に部署を超えた改革への取り組みとして、様々なプロジェクトを立ち上げ、その中で働き方改革を行い、ユニーク休暇の導入などを含め子育て応援に取り組んでいます。

## ■取組効果

女性の育児休業取得率 100% (2022年度)  
 男性の育児休業取得率 100% (2022年度)  
 月平均残業時間 0日 (2022年度)  
 誕生日休暇の取得率が前年より8.5%UP (2023年)  
 働き方改革の一環として有給付与日数が増加  
 →入社日に入社月に応じて4～10日の有給付与  
 その後毎年8/1に勤続年数に応じて有給一斉付与  
 (1～3年目：15日、4年目以降：20日)

## ■取組内容

### ▶従業員主体の職場環境改善プロジェクト (2021年～)

- ・ガイドブック作成 (2022年3月より不定期更新)
- ・ユニーク休暇 (リフレッシュ休暇・有給での介護休暇・レディース休暇・誕生日休暇) の導入
- ・2023年4月 レディース休暇の内容の拡充 (妊婦健診含む)
- ・2023年6月 レディース休暇のワークライフバランス休暇への名称変更と内容の拡充  
(WLB休暇 = 女性だけではなく配偶者の妊婦健診にも適用)

これらの取組みにより、男性育休取得率は2018年以降100%を達成しています。

## ■代表者メッセージ

色んな国や地域の人が集まった他人ですが、会社の人や、家族より長く一緒に居る仲間なので、これから生まれてくる子どもを祝福できる様にしていきたいです。持論として人に優しくするためには、心と身体の余裕があると思います。そのためにも少しでも業務を軽くし、余裕を持たせる事がその手助けができると考えています。

## ■社員の声

- ・有給の介護休暇を1親等以内の親族に1人につき年間5日、最大10日利用できるのも、子の体調不良時にも安心して対応できる。
- ・休暇取得時に同僚や上司の理解があり、フォローもある為助かっている。
- ・一部の職務では週休3日制の取得もできるため、子育て世代にはとても働きやすい。
- ・見守り者がいない時、子連れの出社が出来るのが嬉しい。

- 所在地 / 佐賀県伊万里市東山代町東大久保1761-1
- 業 種 / 製造業 (FRP製品)
- 従業員 / 34名
- 創 立 / 1972年12月
- U R L / <https://kyowa-frp.jp/>



KYOWA



## ■ 取組のきっかけ

高校生を中心とした若い人材の採用に取り組んでいますが、思うように採用ができていません。大学進学率の向上や、大手企業との人材獲得競争等取り巻く状況は厳しいものがありますが、若者に限らずモノづくりが好きな人に多く来てもらうために、働き方改革への取組が欠かせないと考えました。

## ■ 取組効果

- ・有給休暇取得率 75.4%
- ・年間休日数 10日増

## ■ 取組内容

- ・休暇制度や福利厚生などに関する就業規則の見直しを行いました。
- ・業務に必要な資格取得に関する費用については、全額会社で負担しています。
- ・事務部門はほぼ残業ゼロ、工場においても、社員意見により、週1回のノー残業デーを実現し、時間外労働の削減に取り組んでいます。
- ・工場環境の改善を目指し、換気設備を整備、さらに快適な作業空間を目指していきます。
- ・スポーツなどの社内サークル活動が活発で心身の健康維持に役立っています。
- ・高齢者の再雇用制度により60歳以上は5名、技術承継に取り組んでいます。

## ■ 代表者メッセージ

- ・ 経営理念「全従業員の物心両面の幸福を追求する」を実現するために、働き方改革に着手しました。これからも社員と共に「働きやすい職場環境づくり」に取り組んでまいります。

## ■ 社員の声

男女問わず年齢層の異なる社員が集まり、休日を満喫でき、サークル活動を通して日常生活でのコミュニケーション力が向上した。  
30代男性

有給休暇が取得しやすい  
20代男性・40代女性



# 株 株式会社中島工務店

KYUSHU

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／佐賀県小城市三日月町久米2111番地8
- 業種／総合建設業
- 従業員／72名
- 創立／1923年（会社設立1949年）
- URL／[https://www.nakashima-style.co.jp/construction\\_index.html](https://www.nakashima-style.co.jp/construction_index.html)



## ■取組のきっかけ

働き方改革関連法により、建設業も時間外労働時間が制限されることになったことへの対応や、令和5年度に創業100周年を迎える歴史ある会社であり、近く社屋の新築移転を控えていることなどをきっかけに、これまでの職場環境の問題点や働き方に関する課題を見直し改善することとしました。

## ■取組効果

- ・全国健康保険協会佐賀支部『がばい健康企業宣言優良企業2023』認定
- ・日本健康会議『健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）』認定
- ・年間総実労働時間（一人あたり）  
2,141時間(R4)→1,867時間(R5)  
12.8%減

## ■取組内容

- ・出退勤記録アプリの導入による時間外労働実績の見える化や有給休暇の取得実績を取りまとめ、それぞれの状況を会議等で共有することで、有給休暇の取得や時間外労働削減を促進しています。
- ・令和5年度から社内稟議の電子化に取り組み、ペーパーレス化に取り組んでいます。
- ・若手社員の意見を取り入れた作業服の新調、時間単位での有給休暇の取得、女性社員のがん検査費用全額補助制度を導入しました。
- ・若手社員による働き方改革チームにおいて意見交換し、社長への提言を行っています。

## ■代表者メッセージ

「建設業を行うことによって地域社会に貢献する」の基本方針のもと、時代の流れにあった経営を行っております。人手不足対策としてIT化およびDXの導入、そして働き方改革対策としての建設ディレクターの育成、新卒採用のための企業説明会への参加、インターンシップの積極的な受け入れなど、若手人材の確保に努め、地域ナンバーワン企業を目指して邁進してまいります。

## ■社員の声

若手社員だけによる働き方改革チームを毎月開催しており、社長に提言しています。意見が言いやすくなり、社内が活気づいたと思います。IT化の推進によるクラウド上での決裁など業務改善も進む中、男性の育児休業にも取り組み、さらなる働き方改革を目指したいです。

- 所在地／長崎県佐世保市小佐々町葛籠278番地18
- 業 種／電子通信機器の設計、開発、製造、販売、保守
- 従業員／732名
- 創 立／1967年
- U R L ／<https://www.qten.co.jp/>



## ■ 取組のきっかけ

個人を尊重し、一人ひとりが柔軟に長く働ける会社づくりを目指して様々な勤労政策を実施してきました。

制度を「作って終わり」ではなく、実際に活用できるように、周知や取得しやすい環境づくりに積極的に取り組んでいます。

## ■ 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) 5つ星認証
- ・ながさきヘルシーアワード受賞
- ・健康経営優良法人2023
- ・ながさき女性活躍推進企業表彰大賞受賞
- ・2022年度育児休業取得実績：女性100%、男性50%
- ・平均勤続年数：女性17.1年、男性16.6年

## ■ 取組内容

### 〈両立支援、ワーク・ライフ・バランスの充実〉

育児や介護、持病など様々な事情を抱えた従業員が継続して働く事が出来るよう、柔軟に働くことができる制度を整備。(病気の治療時、子の学校行事、家族の介護等に使える「積立休暇制度」/年休の時間単位取得制度/テレワーク制度/子どもの小学校入学までの「時短勤務制度」、再雇用嘱託員の「時短勤務制度」等)

### 〈休暇取得促進〉

就業管理指針ポスターを作成し、各事務所に掲示(年休15日取得推進、水曜日No残業デー、誕生日休暇(年休とは別の特別休暇)5日連続取得推奨、3日連続取得必須)

### 〈人材育成〉

資格取得制度有り(受講料、旅費会社負担。合格時には報奨金を支給) /リスキングを推進するためオンライン学習プラットフォームを導入/昇格者教育、入社3年目教育、年齢別研修等を実施(部署を超えて社員同士の交流も深めている)

各種制度は、利用促進のためにイントラネットや社内報で改定情報等の配信を行っています。

## ■ 代表者メッセージ

働き方改革が声高に叫ばれ始める以前より、従業員にとって魅力的な会社とは?と真剣に考えて来ました。そして大企業でなくても着手出来ることから始めようと思い、まずは休暇取得の推進から着手し、その後ワーク・ライフ・バランスを充実させるための施策、さらに人材育成等へと工夫を凝らして来ていますが、まだまだ道半ばと思っています。これからも改革の手を緩めず進みたいと思っています。

## ■ 社員の声

未就学児を2人育てながら時短勤務制度を利用し働いています。ワーク・ライフ・バランスの重要性を会社が発信してくれる事で、同僚の理解も得られ、助けてもらいながら安心して仕事が続けられています。また、年齢別研修では他部署の同い年(子育て世代)の方との交流が深められ、仕事との両立やこどもの相談が出来るようになり、コミュニケーションが活性化され仕事のモチベーションにも繋がっています。

# 株式会社KPG HOTEL & RESORT i+Land nagasaki

KYUSHU

- 所在地 / 長崎県長崎市伊王島町1丁目3277-7
- 業 種 / レストラン・宿泊施設
- 従業員 / 400名
- 創 立 / 2003年
- U R L / <https://www.islandnagasaki.jp/>



男性の育児参加

人材育成

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

企業成長は人材育成が欠かせないと考えております。

スタッフ一人ひとりに合ったやりがい・働きがいのある仕事を提供できる組織・会社を目指しております。

## ■ 取組効果

・沖縄県のグループホテルでも人材育成企業認定制度を受賞し、高い評価をいただいております。

・女性の育児休業は100%、男性の育児休業も増加傾向。今年度は男性管理職も育児休業を取得予定です。

・有給休暇の消化は計画的に連日消化を促進しており、取得数は年度毎に増加傾向です。

・離職率はコロナ禍前より、2割減少しており、取り組みの効果が表れております。

## ■ 取組内容

トレーナー制度を設け、研修や会社全体の人材育成に係る制度を開始。『人』の質を高めオペレーションの強化に取り組んでおります。

ブラザー & シスター、メンター制度を取り入れ、コミュニケーションの促進に取り組んでおります。

独自の人事考課制度を採用しており、公平な評価と、個々のやりがい・働きがいに繋がる面談を上司と部下で行う仕組みを構築しております。

従業員は国籍・性別・年齢も様々で、多様性を受け入れる環境づくりを意識しております。  
(LGBTQへの理解促進は、社員研修にも導入済)

海外からのインターシップも積極的に受け入れ、実績も多数ございます。

年2回社員を表彰する制度があり、従業員の成長と社内コミュニケーションの活性化に取り組んでおります。

## ■ 代表者メッセージ

ホテルは100%人の力、Human Powerで成り立っていると思っております。私共の仕事は「お客様の喜び」を創造する事です。

そのためには従業員の職場環境を整え、「スタッフの喜び」が一番重要だと考えております。世界一楽しい仕事ができるよう、今後も人事の制度には積極的に取り組んで参ります。

## ■ 社員の声

ホテルの運営・開発だけでなく、CSR活動にも積極的に取り組める会社です。

犬と泊まれる宿泊施設もあることから、長崎県の社会課題でもある犬猫殺処分に向き合い、ホテル従業員として保護犬を受入れるなど、社会に貢献できる会社として実感を感じながら働いております。

- 所在地／熊本県熊本市北区山室6丁目8番1号
- 業種／医療・福祉
- 従業員／924名
- 創立／1981年
- URL／<https://www.juryo.or.jp/>



## ■取組のきっかけ

設立から40年以上経過、職員の年齢層も変化し、様々な世代が混在しています。20～30代の若年層が半数、20～40代の子育て世代が7割以上を占めている状況です。時代に見合った環境を整えることが喫緊の課題であると考え、各制度を設けてきました。

若手職員の早期離職問題にも着目し、新入職員にとって働きやすい環境をつくることも急務だと考えました。

## ■取組効果

・男性の育児休業取得【R3年度】1人、【R4年度】5人、【R5年6月～R6年1月】3人と徐々に増えています。

・平成31年に認定された「熊本市子育て支援優良企業」も令和5年に継続更新。

・ここ3年の平均離職率は業種平均離職率(医療・福祉：13.5%)を下回り、6.4%となっています。

## ■取組内容

- ・育児と家庭の両立のための育児短時間勤務（小学校就学前）
- ・院内保育園を設け子育てしながら働き続けられる環境を整備（利用する職員の保育料を法人が一部負担、産休・育休の職員へ案内し、周知しています）
- ・男性職員の育児休業についても、育児・介護休業規定内に文章を設けるとともに、対象の職員には資料を配布・説明し、育児休業が取得しやすい環境づくりに心がけています。
- ・子育て世代に限らず、時間単位有給休暇制度を設け休みを取りやすくしたり、兼業を認めたり、個々に見合った勤務ができるよう努めています。年休取得推進日も設定しています。
- ・様々な部署の職員で疑似家族を構成し、世代間ギャップをなくすためのコミュニケーションを図り、新入職員の心配・不安・疎外感の解消につとめ、働きやすい環境をつくっています。法人からも活動支援金を出しております。
- ・次世代リーダー育成のための研修（コーチング）も行っており、後輩との接し方等も学んでいます。
- ・その他、誕生日の方はお菓子等のプレゼント、正職員登用制度を新たに創設、定年延長を企画中など職員にとって働きやすい環境づくりに努めています。

## ■代表者メッセージ

当法人は『Social inclusionの構築に貢献します』を理念に活動しています。理念実現のためには、職員の皆さんがそれぞれにゆとりを持ち、患者さんや地域の方々にやさしく接していかなければなりません。働きやすい環境づくりに努めることで、すべての人にプラスになっていければと考えております。

## ■社員の声

法律が変わることで、制度・規則の変更はありますが、当院では様々な企画が運用されているように感じます。運営側の考えもあると思いますが、実際に働いている私たち職員もモチベーションアップにつながるきっかけになっています。

- 所在地 / 熊本県菊池市赤星2114-1
- 業 種 / 建設業
- 従業員 / 45名
- 創 立 / 1960年
- U R L / <https://www.happo-corp.info/>



## ■ 取組のきっかけ

一時期、従業員の離職、特に新入社員の離職者に対し頭を抱えていました。数多くある企業の中から、弊社を選び入社いただいたにも関わらず、離職者を出してしまう現状からの脱却が取組むきっかけとなりました。離職の原因を追及し、まずは【従業員とその家族満足度の向上】を目標に掲げ、社員一人一人のモチベーションが上がり仕事に邁進できるよう若手教育制度の強化、それに伴い指導者（上司）への教育制度の導入など、個々の労働環境を把握し課題改善に向け、従業員の不満を正確にリサーチできる仕組みを整えました。

## ■ 取組効果

2021年 ブライト企業認定

2021年 S D G s 登録事業者

2023年 プラチナブライ企業認定

- ・男性の育児休暇取得率 100%（2022 年度実績）
- ・労務管理クラウドの導入により長時間労働の是正
- ・配偶者の出産休暇取得日数 計8日（取得者4人）

## ■ 取組内容

- ・育児時短制度の延長（満6歳）
- ・不妊治療による特別休暇
- ・従業員誕生日特別休暇
- ・配偶者（妻）の出産による特別休暇（2日間）
- ・時間単位有給休暇制度
- ・男性育児休暇の推奨
- ・資格取得支援（必要と認められた資格について、試験費用、旅費、講習費用等は全額負担）
- ・O J T 制度を確立（1on1面談、メンター制度（メンタルヘルスケアの促進）の導入）
- ・《給与が良い》《休暇がとれる》《希望が持てる》の新3Kの体現と共に働きやすい会社づくりを目指します。

## ■ 代表者メッセージ

株式会社八方建設は、個々人の能力を最大限に発揮できるよう新人育成制度を確立し計画的に新人を育成しています。中堅社員が新人育成を担う事により、社員全体のスキルアップもしています。併せてメンター制度を取り入れ、仕事以外の悩みにも寄り添い、仕事と家庭の両立を応援します。

## ■ 社員の声

普通高校出身で現在2年目、マンツーマン指導のO J T 制度の教育を受けていて、先輩が1人1人についているので個別の課題に焦点を当てながら進んでいくスタイルが理解しやすく自分は約1年教育を受け今では現場で「監督さん！ここはどうするの？」と聞いてもらえたり「しっかりしているね！」と言われることが多くなり成長を実感しています。

- 所在地／大分県大分市大字白木2の3571番地
- 業種／建設業
- 従業員／54名
- 創立／1914年
- URL／<https://www.andokensetsu.co.jp>



## ■取組のきっかけ

共働き家庭が増加する中、女性・男性問わずに育休を取りやすい、介護休業を取りやすい環境づくりを進めていくことが誰もが長く働くことのできる優良な企業となり、また人材不足が懸念されている建設業界で人材の確保・離職率に関して相関的に良い結果に繋がるのではないかと思い取り組みを始めました。

## ■取組効果

- ・所定外労働時間の54%削減
- ・有休取得率(R4 50%)に比べR5増加傾向
- ・育児休業取得率（R5年5月～R6年4月）  
女性100%、男性100%達成
- ・短時間勤務制度利用率（14%）
- ・新規雇用増加  
(R4 男性6名 女性4名 計10名)

## ■取組内容

- ・くるみん認定を目指し、育児休業を取得しやすい職場環境づくり等、働き方改革の推進
- ・所定外労働時間、月平均20時間以内を目標に社内周知及び経営陣・各現場の所長による声掛け
- ・有給休暇取得、一人当たり平均10日以上を目標に社内周知及び取得数が少ない社員への個別に呼びかけ
- ・育児・介護のための短時間勤務制度の導入
- ・性別に関係なく育休取得しやすい環境づくりの為の社内周知や対象者が取得できるように個別のヒヤリングと現場のサポート
- ・年齢・性別に関係ない雇用

## ■代表者メッセージ

働き方改革を進める上で、社員の満足度が高くなることを重要視しています。明確な目標を設け、チャレンジを続けていきたいと考えています。理想的なワークライフバランスを実現することで、100年企業として社会の発展に寄与しながら満足を得られる“ものづくり”“ひとづくり”に尽力してまいります。

## ■社員の声

有休取得や育児・介護に対しての休業または短時間勤務について会社全体が理解しているので、制度を使いやすい。

所定外労働時間の削減の方針やノー残業デーの設定などにより仕事とプライベートを両立できる。

誰もが働きやすい環境だと思います。

- 所在地 / 大分県日田市大字十二町503番地
- 業 種 / 輸送用機械器具製造業
- 従業員 / 210名
- 創 立 / 1948年
- U R L / <https://www.chksp.co.jp/>



大きな命を預かる  
小さな部品、  
ついています。



つくろう、  
世界に一つ  
だけの「ばね」。



悔しさを  
バネにするんじゃない。  
アイデアを  
ばねにするんだ。

## ■ 取組のきっかけ

働き方改革が注目されるずっと以前より、働きやすい職場を実現するための取り組みを行ってきています。

右記の取り組みは、労働組合と協定を結んでいるものが大半であることから、全社員が守らなければならない決まりです。そのため「低い総実労働時間」「働きやすい職場」であり続けています。また年次有給休暇については、各職場で自発的に声を掛け合って取得しているため、「高い有給休暇取得率」となっています。

## ■ 取組効果

### ※ 所定外労働時間

- ・年間66時間22分/人
- ・ひと月当たり5時間31分/人

### ※ 有給休暇取得率: 88.9%

### ※ 過去3年度育児休業取得率: 女性100%, 男性25%



### ※ 各種認定

- ・2023年おおい働き方改革優良推進企業表彰受賞
- ・健康経営事業所認定
- ・おおい子育て応援団(しごと子育てサポート企業)認定
- ・東京商工リサーチ「Aランク企業」認定

## ■ 取組内容

### ※ 年間総実労働時間削減の取り組み

- ・一か月間の総時間外労働時間は**25時間以内/人**
- ・一日の最高時間外労働時間は原則**2.5時間以内**
- ・水曜日、土曜日、賃金支給日は**NO残業デー**
- ・休日労働は原則実施しない。

労働組合と協議の上、休日労働を実施する場合は**1人2回以内/月**

### ※ 女性の就業促進の取り組み

- ・男女間の賃金格差ゼロ
- ・生理休暇・悪阻休暇等、体調に配慮した休暇制度の充実

### ※ その他の取り組み

- ・社内食**150円/食** ・社宅家賃**2万円/月**
- ・社会保険料の会社負担実質**6割**
- ・時短勤務実績あり



## ■ 代表者メッセージ

代表取締役社長 竹内康晃

ワークとライフのバランスをとるだけでなく、「ワークもライフも両方やりきった。」と言える人生を歩んでいただきたい。「他への貢献」や「自己の成長」を実感することで、体内に良いホルモンを分泌させ続け、人生を生き活きと生き抜いていただきたい。そのような思いで経営をしています。

## ■ 社員の声

総務部 庶務課 横尾 康佑

上記の取り組みは何十年も前からルールになっており、上司を含め社員同士が協力し合い、効率よく仕事をする姿勢・雰囲気が根付いていると、私は感じています。

また私自身も妻の出産を期に育児休業を取得。上司、同僚の協力もあり、おかげで妻と一緒に、娘とゆっくり関わることができました。

# 特定非営利活動法人カラザ

KYUSHU

男性の育児参加

両立支援

人材育成

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 / 宮崎県小林市真方116番地5
- 業 種 / 児童福祉事業
- 従業員 / 31名
- 創 立 / 2015年
- U R L / <https://www.karaza.jp/>



## ■ 取組のきっかけ

全ての職員が気持ち良く、安心して働いてほしいという思いから時代に応じた福利厚生の見直しや勤務時間の削減を行ってきました。

また、そうすることで、「福祉の仕事」に対するイメージアップを図り、離職防止にもつなげたいと思ったからです。

## ■ 取組効果

・「働きやすい職場『ひなたの極』」(宮崎県) 認証取得

- ・女性の育児休業取得率100%
- ・年次有給休暇取得率100%

## ■ 取組内容

- ・勤務時間を8時間から6時間45分に削減
- ・年次有給休暇を法定日数より3日多く付与し、午前、午後の半日単位での取得可能
- ・子どもの行事や自身の病気時に勤務中の外出可能、2時間以内の外出は年次有給休暇は消化されず、給与控除もされない
- ・時短勤務制度導入
- ・週に1日はノー残業デー
- ・ペーパーレス化やICT活用による業務の効率化
- ・資格取得のための資金援助

## ■ 代表者メッセージ

一番大切なのは、共に働く職員の健康と幸せであり、それが当法人を利用する児童とその家族の安心と安全につながると考えています。

今後も職員の声を生かした働きやすい環境づくりを進めていきます。

## ■ 社員の声

第2子誕生後に育児に苦労し、上司に相談し育休を取得しました。また、普段から子どもの行事に合わせて年休を取る、時短勤務など育児世帯にとって安心して働くことができる職場です。(30代・男性)

労働時間が短く、出勤時間も10:30のため、仕事前に子どもの病院や買い物等に行くことができ、家庭と仕事を両立しやすい環境です。未就学の子がいるので時短勤務の申請もしています。また、子育て中のスタッフが多く、子どもの体調不良等の急な休みも取りやすいです。同時に子どもと関わる仕事なので同僚や先輩のスタッフに子育ての相談ができ、自分自身もスキルアップしながら精神的にも安定して働くことができます。(30代・女性)



# 九州 宮崎エプソン株式会社

KYUSHU

男性の育児参加

両立支援

テレワーク/  
在宅勤務

誰もが働きやすい  
職場環境整備

- 所在地 / 宮崎県宮崎市清武町今泉丙1860
- 業 種 / 製造業
- 従業員 / 269名
- 創 立 / 1984年
- U R L / <https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/miyazakiepson/>



## ■ 取組のきっかけ

弊社は社員一人ひとりの健康が最重要と考えています。「健康経営」の実現のためにいきいきと楽しく働くことができる職場環境づくりを始めました。

男性、女性問わず働きやすい職場環境を整えたり、育児や介護、通院している方も引き続き働いてもらえるような環境を整えることで従業員のエンゲージメント向上にもつなげたいと考えています。

## ■ 取組効果

- ・「働きやすい職場『ひなたの極』」（宮崎県）認証取得
- ・健康経営優良法人2023ブライツ500認証
- ・2023年度男性育児休暇取得率 75%
- ・2022年度有給休暇平均取得日数 17.9日

## ■ 取組内容

- ・コアタイム無しのフレックスタイム制の導入
- ・年次有給休暇を時間単位で取得できる制度の導入
- ・年次有給休暇を入社2年目以降の従業員から20日付与
- ・健やか休暇の導入（年次有給休暇を最大40日積み立てたのち、更に60日積み立てできる制度）
- ・パワーアップ休暇の導入(勤続25年、または35年経過した際に5日間の特別有給休暇が付与される制度)
- ・在宅勤務制度の導入

## ■ 代表者メッセージ

人にはそれぞれの考え方があって、それを自由に発信し昇華させていくことで組織力が強化されていくと考えています。そのためにも、自由闊達なコミュニケーションが重要となります。安心して何でも言い合える関係をベースに、持続可能でこころ豊かな社会を共創していきます。

## ■ 社員の声

- ・管理部 女性社員  
コアタイム無しのフレックスタイム制度を用いて、年次有給休暇を使わずに通院を行うことができ、助かっております。
- ・製造部 男性社員  
初めは育児休業を取ることに不安がありました。しかし上司の方から育休取得を勧めていただき安心して休業を取得することができました。

- 所在地／鹿児島県鹿児島市平之町8番13号
- 業種／総合建設業
- 従業員／125名
- 創立／1948年
- URL／<https://www.nansay.co.jp/>



## ■取組のきっかけ

建設業の課題である「担い手不足」や「長時間労働」を解消するため、「働き方改革委員会」を中心に業務の効率化や生産性の向上に取り組みました。デジタルツールの導入等により、段階的に時間外労働の削減や年間休日数の増加を図り、職場環境の改善を実現しています。

## ■取組効果

- ・年間休日数の増加  
2017年度：100日 ⇒ 2023年度：120日
- ・月平均所定外労働時間の削減  
2017年度：24.4時間 ⇒ 2022年度：15.3時間
- ・有給休暇平均取得日数の増加  
2018年度：3日 ⇒ 2022年度：10日
- ・育児休業の取得実績  
女性：100%取得 男性：毎年1～2名取得

### 【各種認定】

- 『えるばし(3つ星)』『くるみん』
- 『健康経営優良法人』
- 『2022年度ベストプラクティス企業』
- 『かごしま「働き方」改革推進企業』

## ■取組内容

- ・男性、女性ともに育児休業を取得しやすい環境をつくるため、社員全員を対象に育児休業についての研修を実施した。
- ・建設ディレクターチームを結成し、業務に必要な知識を習得するための研修を実施した。
- ・感染症対策をきっかけにテレワークを導入。現在は、多様な働き方の1つとして、必要に応じてテレワークを選択できる環境を整備している。
- ・デジタル推進室を設置し、ICT導入やデジタル化による業務効率の改善を図った。
- ・ノー残業デーを導入するなど、定時退社に向けた業務改善と効率化への意識向上を図った。
- ・有給休暇の時間単位での取得を推奨し、社員全員に周知した。また、閑散期には上長から取得を呼び掛ける等、有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めている。
- ・女性専用トイレや更衣室の設置などを行い、女性技術者が現場で快適に働ける環境を整備した。
- ・女性の視点を働きやすい職場づくりや全社員のパフォーマンス向上に繋げるため、女性技術者で構成する「TSUBOMI会」を結成した。

## ■代表者メッセージ

「業務の効率化」や「生産性向上」の意識を企業風土として社内に定着させるため、段階的に働き方改革に取り組んで参りました。今後も、個人のワーク・ライフ・バランスを尊重し、「安心して働ける職場環境の整備」と、「一人ひとりの生産性向上」の両立を目指し、積極的に取組を進めて参ります。

## ■社員の声

- ・会社の後押しがあるので、以前よりも有給休暇を取得しやすくなりました。プライベートの時間もしっかり確保できています。(20代男性)
- ・子育てに職場の理解があり、手厚くサポートしてもらっています。子どもの成長に寄り添いながら働ける環境です。(30代女性)

- 所在地／鹿児島市真砂本町3番67号
- 業種／小売業
- 従業員／724名（内正規従業員162名）
- 創立／1993年
- URL／<https://www.mfamily.co.jp/>



## ■取組のきっかけ

2019年に現社長が代表取締役就任。社是である「ファミリーマートの運営を通じて、お客様に喜んでいただき、社員・加盟店、そしてスタッフ（携わるすべてのひと）が幸福になること」の実現に向けて、「だれもが自分らしく、快適に働ける企業文化」の創造により企業を成長させる社員全員参加の変革をスタートさせました。

## ■取組効果

- ・直近の経常利益の伸長（2019年度比3倍以上）
- ・有給休暇平均取得日数の増加（2018年度比2倍以上）
- ・愛社意識の向上（「会社が好き・けっこう好き」の割合2019年度比4倍）
- ・鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰
- ・かごしま子育て応援企業認定
- ・かごしま「働き方改革」推進企業認定（鹿児島県SDGs推進企業、健康経営優良法人の認定申請中）
- ・県の広報誌や地元のマスコミで会社の取組が度々紹介

## ■取組内容

- ・全社員を対象に共にお茶を飲みながら仕事とプライベートについて語り合う『TOD（TちよっとOお茶でもDどう）』の実施（1回社員3名と2時間）。社長との忌憚のない活発な意見交換が、業務改善や制度の制定・改正につながる。
- ・社員同士が役職付けではなく「さん」付けで呼び合う。
- ・デジタル化、ペーパーレス化等による業務効率化。
- ・オフィスのオープンワークスペース化やフリーアドレス、社内ポータルサイトの活用等による社内コミュニケーションの活性化。
- ・柔軟な働き方を可能にする勤務時間帯の柔軟な選択制度や時間単位の有給休暇制度等の整備と、リモートワークの導入。
- ・公正な人事評価制度の構築と運用。
- ・ウォーキングイベントの社内実施等による社員の健康づくり支援。
- ・ジェンダー平等推進や次世代育成のための地域貢献活動。
- ・女性活躍推進法と次世代育成法の一一般事業主行動計画を一本化した『ウェルビーイング行動計画』の策定。

## ■代表者メッセージ

「和を以て貴しとなす」「一意専心」を座右に置き、社員とともに「上を向いて働こう」というような事に取り組んできました。今後も多様性を認め合い誰もが活躍できる環境を確保しながら、新たな価値の創造（イノベーション）に果敢にチャレンジし、社員及びその家族のウェルビーイングと企業の成長を共に実現するとともに、地域に貢献していきたいと考えています。

## ■社員の声

この数年の企業文化の変革と諸制度の新設・見直し、職場環境の整備などにより、社内の雰囲気は明るくなり、社員の一体感が生まれるとともに、働きやすさ・働きがいは向上しました。そして今も変革・改革は継続中です。この成果をお客様へのより一層のサービス向上につなげてまいります。

- 所在地／沖縄県那覇市前島一丁目9番7号
- 業種／建設業
- 従業員／91名
- 創立／1969年1月
- URL／<https://www.kyouwa-s.co.jp/>



## ■取組のきっかけ

求人を出す際の会社のイメージアップや、魅力ある取組を行っている企業であることをアピールする目的として申請に至った。

## ■取組効果

○令和4年度の女性育休取得率は100%。令和5年度に男性従業員が産後パパ育休（2週間）取得。

○男性従業員の育児参加のため、子の看護休暇取得促進を積極的に進めており、取得者もいる。

○年次有給休暇を取得できるよう、現場から次の現場に移行するまでの空白期間は休ませる等、計画的な取得を促している。

## ■取組内容

家庭と仕事の両立を図る柔軟な働き方を導入し、社員の多様な働き方を促進している。

○育児及び介護休業終了後は、原職復帰させる。

○小学校就学前の子の看護休暇の対象となる子の上限又は取得日数が法定を超える。

○育児に関する目的で利用できる休暇又は配偶者出産休暇等を整備している。

○年次有給休暇の取得促進

○高齢者社員の定着を支援する制度導入

## ■代表者メッセージ

当社は、「社員は会社の財産である」との考えに基づきワークライフバランスの充実を推進し、社員が健康で長く働ける職場環境を整えることが会社の繁栄につながると確信しております。

今後も継続して取り組んでまいります。

## ■社員の声

・男性社員の育休取得も積極的に声掛けをしてもらい取得でき、子供の看護休暇が男女ともに取得しやすい環境です。

・子供の学校行事だけでなく、部活動にも理解があり、部活動の大会や遠征などでも有給が取りやすいのは、とても安心して働けます。

- 所在地 / 沖縄県宜野湾市大謝名5-24-1
- 業 種 / 生コンクリート製造販売業
- 従業員 / 31名
- 創 立 / 1973年8月
- U R L / <https://www.nankenkougyo.co.jp>



## ■ 取組のきっかけ

イメージアップ、対内的・対外的に魅力あるホワイト企業になることを目指して申請に至った。

「働き方改革」の推進は、離職防止や人材確保の観点からも、当社の喫緊の課題として捉え、取組強化を図ることとした。

## ■ 取組効果

○育児介護休業規程の策定・導入を行った結果、男性の育児休業取得に繋がった。(育児休業取得⇒男性2名、介護休業取得⇒女性1名)

○子育て世代の従業員が多く、「子の看護休暇制度」取得を積極的に推進しており、取得者も多い。

○年次有給休暇取得を促進するため休暇申請書を配備し休暇を取得しやすい雰囲気を作った結果、年次有給休暇取得実績は、73%超となった。

## ■ 取組内容

家庭と仕事の両立を図る柔軟な働き方を導入し、社員の多様な働き方を促進している。

- 育児介護休業規程の策定・導入
- 短時間勤務制度の導入及び長時間労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 高齢者社員の定着を支援する制度導入

## ■ 代表者メッセージ

家庭円満は、心身共に健康になるための近道、と考え様々な環境改善に取り組んでいます。中でも当社は子育て世代が多く、特に男性社員の育児休業取得を促進しています。家庭と仕事のメリハリが好循環につながるように今後も職場環境の改善と向上を目指していきます。

## ■ 社員の声

定時退社の環境が整っているため、プライベートの時間が充実している。

有給休暇取得について全社員に周知されているため、計画的に取得することができる。

仕事とプライベートの両立が図りやすい制度が充実しており大変助かっている。

- 所在地 / 山口県周南市飯島町1丁目40番地
- 業 種 / 製造業
- 従業員 / 19名
- 創 立 / 1819年
- U R L / <http://www.hatsumomidi.co.jp>



## ■ 取組のきっかけ

- 冬場に一年分の日本酒を造る寒造りから、一年中日本酒を造る「四季醸造」へ転換することにより、小さなタンクで超少量仕込みを行なうことが可能になった。重労働と言われていた酒造りが女性でも行えるようになり女性の雇用が実現した。その中で自然と女性の多い職場となり、どのようにすれば女性が働きやすくなるか考えるようになった。

## ■ 取組効果

- 短時間勤務の女性雇用実績

R3 : 4名 R4 : 9名 R5 : 9名

令和3年から取り組んだ短時間勤務の導入後、現時点で離職者は0%

## ■ 取組内容

- 女性が酒造の最高責任者である杜氏を務めるなど女性活躍の取組  
従来、男性の職場とされていた日本酒製造において、積極的に女性を雇用し、現在は入社8年目の女性が杜氏を務めている。蔵人の半数が女性であり、女性からの視点での新たな商品開発も行っている。
- 短時間勤務可能な業務創出による子育て女性の雇用促進  
子育てと仕事の両立ができるよう、学校行事への積極的な参加の推進、半日単位の有給休暇取得などの職場環境の構築を行っている。また、1日3時間程度の短時間勤務を取り入れ、時間制約のある子育て中の女性の労働力を社会に生かせるような環境づくりを整備している。なお、今後は子育てだけでなく介護や病気の治療との両立にも対応していく。
- スマレジ導入による在庫管理や清算業務効率化  
スマレジを導入し、在庫管理にかかる労働時間の削減や清算業務の効率化を図っている。

## ■ 代表者メッセージ

縁あってこの会社で働いてくださっている従業員が幸せな人生を送るためにはお客様が喜んでくださることが一番で、それによって会社の業績も伸びてくると考えています。お客様の喜びの為に、従業員の成長や働く環境の整備が最も重要と考えています。

## ■ 社員の声

幼稚園に通う子供たちの子育てを大切にしたいと思いながら、社会ともつながってほしいという思いがありました。子供の体調が悪く急に仕事に出られない時でも、仲間のフォローの中で仕事ができる環境は本当に嬉しく思っています。

- 所在地 / 山口県山口市大手町9-6
- 業 種 / 医療、福祉
- 従業員 / 528名
- 創 立 / 1972年
- U R L / <https://jigyodan-yg.jp>



## ■ 取組のきっかけ

社会福祉施設での就業経験のない新任職員の職場への適応、業務への不安等を解消し、職場に定着してもらう目的で新任職員等へのサポート体制を整備しました。

育児・介護等で自己都合退職した職員でも事業団にとっては、キャリアのある貴重な人財であることに変わりはなく、その人財が再度活躍できる場となればとジョブリターン制度を導入しました

職員のワークライフバランスを考える中で、新しい働き方として副業制度を導入しました。

## ■ 取組効果

- ・チューター制度活用実績（R 5.1 2月現在）
  - R 2 : 13名（退職者 3名）
  - R 3 : 4名（退職者 2名）
  - R 4 : 6名（退職者 0名）
  - R 5 : 16名（退職者 0名）
- ・副業制度の活用実績
  - R 4 : 1名 持っている資格を活かした副業
  - R 5 : 3名 他業種での副業
- ・ジョブリターン制度（令和5年度開始）
  - 登録者 4名

## ■ 取組内容

- ・チューター制度等、新任職員等へのサポート体制  
同職種のできるだけ年齢の近い職員による業務指導、アドバイスの他、本部職員による、定期的な面談・LINEによる個別相談等、新任職員等へのサポート体制を整備
- ・育児・介護等にて退職した職員のジョブリターン制度  
育児・介護・配偶者の転勤などやむを得ない理由で退職した職員を、本人の希望により再雇用する制度（登録制）
- ・副業制度導入による希望に沿った働き方の実現  
職場に届出をすることにより、職員が勤務時間外において、キャリアアップを目指したり、収入を得る目的で他の会社等の業務に従事することができる制度（届出制）

## ■ 代表者メッセージ

基本理念である「その人らしさを大切に～みんなの笑顔のために～」を全職員で共有しながら、職員が笑顔になれる職場づくりはもちろんのこと、利用者の皆様やご家族はもとより地域に愛されつつける施設となるよう努めたいと思います。

## ■ 社員の声

先輩職員からいろいろなアドバイスをもらいながら、職場にも仕事にも早く慣れることができました。

新任職員を育成する立場になることで、自分の業務を振り返り、自分自身の成長の機会にもなりました。