



岐阜市ワークダイバーシティ&働きがい改革
推進協議体



CONTENTS

P1 協議体の理念

P2 目指すべき方向性の一覧

P3 市長コメント

P4 目指すべき方向性の詳細

令和6(2024)年2月
岐阜市経済部労働雇用課
TEL 058-214-2358

岐阜市ワークダイバーシティ&働きがい改革 推進協議体

協議体の理念

多様な人を働き手として受け入れ、大切に育て、
仕事を通じて幸せを感じてもらうことで、
この地域に働き手に選ばれる企業を増やします。

さらには様々な働き手の活躍によって、
地域の企業が繁栄し、魅力ある企業社会を創出することで、
地域社会の繁栄に貢献します。

協議体の理念に込めた想い

「多様な人を働き手として受け入れて、大切に育て、仕事を通じて幸せになってもらいたい。」「様々な働き手の活躍によって、地域の企業が繁栄し、魅力ある企業社会をつくることで、地域社会の繁栄にも貢献したい。」
このような高い志を持ち、実際にそれぞれのベストプラクティスを実践している経営者が核となって、官民共同で、この志を実現するための協議体を立ち上げ、この志とベストプラクティスの地域への浸透を図ります。

ここ岐阜市に、働き手に選ばれる企業が増え、魅力ある企業社会を創り出し、人々から「就労環境に恵まれたまち、岐阜市」として認知されることで、多様な働き手が集まり、働き手の活躍によって、さらに企業や地域社会が繁栄していく、そんな姿を目指します。

■■ ワークダイバーシティとは

ライフスタイルや特性を踏まえた多様で柔軟な働き方の実現により、一人ひとりが持てる力を発揮し、幸せを実感することができるまちを目指す岐阜市の取組

■■ 働きがい改革とは

従業員の働きやすさに加え、従業員がやりがいを持って仕事に取り組めるようにするための改革

目指すべき方向性

協議体は、理念に賛同し、目指すべき方向性を実践する企業を、この地域に増やしていきます

組織管理と運営

- ① 経営者のリーダーシップにより、ワークダイバーシティを推進し、働きづらさを抱える1人ひとりの従業員に合わせた働き方を実現する
- ② 女性の活躍を推進する
- ③ ジェンダーギャップを解消する
- ④ 従業員エンゲージメントを高める
- ⑤ 社員の能力を引き出して高める
- ⑥ 仕事を通じて地域の障がい者雇用に貢献する
- ⑦ 企業理念を全社員と共有する
- ⑧ 社員のコミュニケーション能力を高める
- ⑨ 賃金をアップする
- ⑩ ワークライフバランスを推進する
- ⑪ 働きやすい環境を整える
- ⑫ リスクヘッジのための体制を整える

事業戦略経営

- ⑬ 生産性を向上する
- ⑭ 新たな領域へ事業を拡大する
- ⑮ 採用ブランディングにより優秀な人材を確保する
- ⑯ 採用力の向上を図る
- ⑰ 顧客の期待に応え、付加価値を高める
- ⑱ ビジネスチャンスを見逃さないために備える

ガバナンス / 地域・社会貢献

- ⑲ 雇用の場を創出する
- ⑳ 地域の子どもと関わることで、地域に会社を受け入れてもらい応援してもらう

市長コメント

100年に1度といわれるコロナ禍が終息に向かう中、これまで潜在化していた、少子高齢化に伴う人口減少を起因とする労働力不足が、急速に顕在化・深刻化しています。

民間研究所の調査(リクルートワークス研究所 未来予測2040)によると、2040年には、全国で1,100万人余りの労働力が不足すると報告されており、この労働力不足は、一過性のものではなく、今後ますますエスカレートしていくことが想定されています。

こうした中、この地域に、いかに働く人にとって魅力的な労働環境をつくり、働く人に選ばれる企業を増やしていくかが、この地域の企業、さらには岐阜市にとっても喫緊の課題となっています。

本市では「ワークダイバーシティ」を政策の1つに掲げ、全ての人に働くことを通じて居場所と出番をつくること人々の幸せに繋がるという考えのもと、多様で柔軟な働き方を実践する事業を進めています。

さらに、今般、岐阜市の先進企業が実施しているワークダイバーシティの取り組みや、人々から選ばれる企業となるために磨き上げ、実践してきた取り組みをもとに、岐阜市の企業が目指すべき理念や方向性を導き出し、官民合同の協議体を結成することになりました。

今後、協議体の理念や方向性を発信、浸透させ、賛同する企業を増やしていき、さらに進化させていくことで、岐阜市において働きやすい魅力ある企業社会を創出し、働くために愛知県や東京都に転出する人を抑え、岐阜市が雇用の受け皿となることを目指します。

岐阜市長 柴橋 正直

① 経営者のリーダーシップにより、ワークダイバーシティを推進し、働きづらさを抱える1人ひとりの従業員に合わせた働き方を実現する

1人ひとりの従業員に合わせた働き方ができるか否かは経営者次第である。子育て中の女性、高齢者、ひとり親家庭、障がい者といった属性に関わらず全ての社員が持てる力を存分に発揮して活躍し、幸せを感じてもらえる会社を目指す。

取組概要	取組事例
定年を廃止し高齢者の活躍の場を創出	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用では定年を廃止した。80歳、90歳の人が生き生きとする場所にしたいと思っている。 ・最近85歳の人と76歳の人を採用した。 ・採用に関しては、こちらから声を掛ければ働いてくれる人はいくらでも集まる。先日も、工場の近くでゲートボールをしていたおじさんと話し、またどこかで働きたいと思っているということだったので、自社で働いてもらうことになった。
時短勤務の導入により仕事と子育ての両立を実現	<ul style="list-style-type: none"> ・第2工場は時短勤務の社員のみでやっている。
社員の状況に合わせて仕事を創出	<ul style="list-style-type: none"> ・自社ではハンディキャップのある人、シングルマザーなどといったことに関係なく働けるようにしている。 ・最近、縫製の作業も一部自社でするようにした。ある年配の女性従業員から、年を取り体力的にプリント作業をするのが厳しくなってきたという話を聞き、さらに、その方が、昔縫製の仕事をしていて、ミシンの技能があるということを知り、比較的楽な縫製の仕事を作った。
裁量労働制やコアタイムの無いフレックスタイム制の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・裁量労働制かつコアタイムの無いフレックスタイム制の導入により、1人ひとりの従業員に合わせた働き方を実現する。
高齢者の活躍の場を創出	<ul style="list-style-type: none"> ・短期間で働きたい人、障がい者、女性など、様々な人を85歳ぐらいまで雇用している。
障がい者の特性やスキルに一定の基準を設けて、採用に活かす	<ul style="list-style-type: none"> ・起業してからの7年間の障がい者就労支援のノウハウを活かし、働く方の基礎スキルや、働きづらさの程度、個人の特性に応じ、どのような仕事を任せられるかという基準を設け、働きやすい職場環境の提供に活かしている。 ・一定の基準に基づいて、面接の際に、この人だったら、仕事を通してコミュニケーションスキルの向上ができるな、ということなどを考えながら採用している。

取組概要	取組事例
多様な働き方を提供し、働きやすい環境を実現	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間正社員制度、フレックス制度、在宅勤務で働きやすい環境を整えている。 ・フレックスタイム制や短時間勤務等を導入している。 ・社内には、希望の日時を選択して働く子育て世代のパート従業員も数多くおり、自由に働き方を選択しながら活躍できる環境も整っている。 ・時間管理を徹底することで、長時間労働は是正できる。 ・かつては、男性ばかりの職場であったが、今は女性が増加して、男女比が逆転している。 ・女性をはじめ、様々な方の多様な働き方を推進するため、コワーキングスペースを運用し、個人事業主の方と連携した事業を生み出している。
テレワークを活用したショートタイムワーク事業に参加し、子育て中の女性を採用し、短時間テレワーク形式という働き方で活躍してもらっている	<ul style="list-style-type: none"> ・ソフトバンク(株)と岐阜市の連携事業である「テレワークを活用したショートタイムワーク」に参加している。 ・これまでに、子育てで通勤や勤務時間に制約のあるお母さんたちを合計4人採用して、子ども向けの資料作りや動画の編集をやってもらっており、とても助かっている。 ・この事業を通して、世の中には高いスキルを持ちながら埋もれている女性の人材が、実際に多数いらっしゃるということを実感している。
リモートワークの実践	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の多くはフルリモートワークを利用している。 ・通常のコミュニケーションのほか、定例会も SNS や Zoom などを使い、リモートで行っている。 ・各従業員の業務の進捗状況を把握するため、毎日、各従業員が作業報告書を作成し、社内で共有している。また、金曜日にはミーティングも実施している。 ・業務を行う上で、業務のマニュアル化やルール作りの大切さを実感している。 ・労務管理としては、1案件ごとに業務時間の上限を設定し、その時間内で成果をあげてもらっている。
多様な休暇制度を提供し、働きやすい環境を実現	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの義務教育終了までの無制限の特別有給休暇を設けたり、配偶者の出産時には、2週間の特別休暇を取得できたりと、男性の育児参画や、家庭との両立、女性活躍につながる休暇制度や風土を築いている。 ・小学生の子どもの世話や親の介護に使えるファミリーサポート休暇として、対象者1人あたり6日の有給休暇をプラスしている。
柔軟な働き方や休暇制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度やインターバル制度、リフレッシュ休暇を整備し、家庭の時間を十分に持てる職場づくりに努めている。
外国人の活躍の場を創出	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナム人やカンボジア人などの外国人を積極的に採用し、伴走してサポートすることで、文化を共有し、働きがいを持ってもらう仕組みを作っている。

② 女性の活躍を推進する

仕事と家庭の両立を実現するため、子育てや出産後の社会復帰などを支援し、女性の活躍を推進する。

取組概要	取組事例
完全フレックスタイムの導入により仕事と子育ての両立を実現	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の出勤はフレックスタイム制にしており、子どもの都合などに合わせて何時からでもよいことにしている。 ・場合によっては、週1日勤務でも可としている。夏休みの長期休暇も可としている。
子育て中の女性正社員の積極的な採用	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の人でも働きやすいということを自社の強みと捉え、子育て中の女性正社員の採用を積極的に行っている。
育児休暇後の職場復帰を支援	<ul style="list-style-type: none"> ・会社が保育園と提携しており、安価な保育料で子どもを預けることができる。 ・カンガルー出勤(子連れ出勤)の実証実験に取り組んでいる。 ・結婚退職する女性社員はゼロ。また、育児休暇からの復帰率はほぼ100%。
育児休暇で切れないよう、繋がる方法を会社が提供	<ul style="list-style-type: none"> ・女性は社会と切れてはいけない。育児休暇で切れないよう、薄く繋がる方法を会社が提供している。復帰するときは、フルタイム、時短、残業無しから好きな働き方を選択でき、いつでも自由に変えられる仕組みとしている。 ・パートも含めて、自社の女性の育児休暇からの復帰率は100%。
女性のライフステージに応じた支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠から育児休暇までに、必要な備えを記した「仕事と家庭の両立ハンドブック」と「母性健康管理制度マニュアル」を作成。男性も含め社内全体への周知をした。 ・社内グループウェアでスケジュールの一元化や業務を共有し、妊娠・育児中の社員の突発的な休みにも、チームで対処できる環境を整えている。 ・「育児休業復帰支援プラン」を導入し、育休中の在宅講習や職場環境適応講習、職場復帰直前・直後講習、復帰後の相談窓口の設置など、職場感覚を取り戻すためのきめ細かな復帰サポートを実践し、円滑な復帰を支援している。 ・職場復帰した社員は「やりがいを感じつつ、短時間勤務で育児にも対応でき、充実した働き方ができている」と話している。
女性従業員の状況に応じた担当業務の変更	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員のアンケート結果から、短時間勤務制度を導入している。 ・女性従業員は出産後、時短で働きやすいこともあり、「じゃあ事務職に変更しましょう」とか、そういうことも言いやすいような「お互い様」という気持ちで社員同士で話ができる環境づくりをしている。

③ ジェンダーギャップを解消する

女性社員一人ひとりが自立的にキャリアを描き、自分らしく輝きながら成長し続けられるよう、具体的で効果的な対策を講じ、ジェンダーギャップの解消に取り組む。

取組概要	取組事例
性別役割分担をしないで、全ての業務に女性も従事する	<ul style="list-style-type: none"> ・女性も多く雇用するようにしている。製造、営業等、色々とポジションがあるが、全ての業務に、女性のスタッフがいる。 ・鉄を加工する製造部門は、男の職場というイメージがあると思うが、20代前半の若い女性が3～4名在籍し、男性の中に交じってクレーンを操作したり、機械を操作したりしている。
職種や階級ごとに求められる能力や給与を明確化した「キャリアアッププラン」を設け、男女の分け隔てなく、係長級の社員を計画的に育成	<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の比率が67%。 ・職種や階級ごとに求められる能力や給与を明確化した「キャリアアッププラン」を設け、男女の分け隔てなく、係長級の社員を計画的に育成。希望や状況に応じたキャリアアップを応援し、管理職に占める女性の割合は57.1%と「卸売業・小売業」の平均値5.7%を大きく上回っている。

④ 従業員エンゲージメントを高める

従業員に寄り添い、従業員の家族も大切にすることで、従業員エンゲージメントを高める。

取組概要	取組事例
社員に美味しい昼食を安価で提供	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のために社員食堂を作ろうと思い、会社の向かいのアパート1室を借りてシェフを雇い、1食300円で従業員に食事を提供している。ご飯のお代わりを自由としており、皆に喜ばれている。
全社員を正社員とし、時短勤務の女性も外国人も、同じ条件で採用	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員が正社員。 ・時短勤務の女性にも正社員の給与を支給している。女性が働きやすい職場づくりを行い、働く女性を大事にしている。 ・職場結婚も多い為、女性の時短勤務は多い。 ・外国人労働者も日本人と同じ雇用条件で採用している。
社員と社員の家族を大切に取る取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・社員や社員の配偶者の誕生日に会社からプレゼントを贈っている。また、社員の小学生までの子どもにお年玉を贈っている。

取組概要	取組事例
人を大切に経営	・「人間尊重経営」が創業の精神。今があるのは従業員皆が苦勞を飲み込んで、明るい未来に向かって頑張ってきた成果である。
社員を第一に考え、仕事より子どもを優先する	・社長は社員を第一に考え、社員はお客様を第一に考える。それを基本スタンスにして、日常的にやっている。 ・経営計画で、仕事より子どもを優先すると宣言している。そのため、自社のスタッフは、子どもが熱を出したら男性でも帰っていく。それについて、わだかまりがあるような空気は生まれない。
社員と社員の家族を大切に取組の実施	・チーム活動として、学校の委員会のような活動を行っている。広報チームや交通安全チーム、健心チーム、ES チームといったチームを様々な部署の社員で構成して活動している。 ・例えば ES チームでは、社員のモチベーションを上げるために、誕生日プレゼントを贈るとか、社員旅行を企画している。家族を含めて社員に喜んでもらう企画を行っている。
全社員を正社員とし、障がい者も女性も、同じ条件で採用	・従業員 60 名全員が正社員である。 (うち障がい者 4 名、女性 15名)
残業時間の短縮や年間休日の増加	・業務管理システムを導入し、業務効率化による残業時間の短縮や年間休日の増加を実施した。
フラットな組織風土の醸成	・上下関係というよりは助け合える仲間という雰囲気を作っている。

⑤ 社員の能力を引き出して高める

社員の能力を 100%引き出すことを常に意識する。人材育成に力を入れるとともに、社員を信頼し一定の裁量を持たせることで社員のやる気を引き出す。

取組概要	取組事例
社員の能力を 100%引き出して能力を高めることで、人手不足に対応	・重要なのは人間力。人材不足の世の中になり、AI に頼って人がいなくてもできるようにするという考えもあるが、社員 1 人ひとりが 100 の力を発揮することができるというのが大事。 ・仮に、これから人が減るのであれば、1 人ひとりが 120 の力を発揮できるようにしようと自分は考える。
社員自ら考えてタスクを管理	・工場では、おおまかなスケジュールだけ従業員に指示して、どのようにして仕事を進め完了させるかは、自分で考えてやるように言っている。 ・このやり方で、従業員は皆自分で考えて、頑張ってきてしっかりと仕事を完遂させている。

取組概要	取組事例
新しいサービスを生み出すことで、付加価値の高い人材を育てる	<ul style="list-style-type: none"> ・クリエーション&イノベーションで新しいサービスを生み出すことや、社屋の新築によりオープンイノベーションの場を創出し、様々な会社と繋がることで、付加価値の高い人材を育てる。3年以内で子会社の社長になる可能性もある。
教育コストをかけ、社員の能力を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・人をコストと捉えない。教育コストもどんどんかける。 ・会社を強くするには人を強くする必要がある。
社員一人ひとりが目標を設定し仕事に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップで一番重視している点は、社員一人ひとりが具体的な目標を持つこと。経営者を目指す人もいれば、管理職を目指す人、また正社員を目指す人など様々であり、面談しながら意識づけするようにしている。(自立した人材を育成する。)
社内ベンチャーによる社員のモチベーションアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・社内ベンチャーとしてスタートアップ企業を複数立ち上げ、社員が社長を目指すことができる環境を整えた。 ・独立したい社員がいたら、独立してもらっていいと思っている。
トップが考えることをスタッフが実現、自ら振り返り、自立して自走する	<ul style="list-style-type: none"> ・トップが考えることを、スタッフが実際に行動を起こして実現してくれるというスタンス。 ・自ら考えて、それをしっかりと振り返ることができ、自立して自走する。振り返るといふ行為がないと、次のアクションは生まれない。
人材育成に力を入れる	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成に力を入れてきた。 ・お金の内部留保よりも、人材の内部留保の方が重要。
他社との交流による、社員への気づきの促し	<ul style="list-style-type: none"> ・社員教育の一環として、同業又は異業種の会社見学に行き、そこで20の気づきを得るとともに、その後、一つでもいいので実践することとしている。
人間学を学ぶ雑誌をもとに、感想文を書き、意見交換を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・社員に毎月人間学を学ぶ雑誌を届け、その中の4つの推奨記事から1つを選んで感想文を書き、4人1グループで毎月1時間半かけて意見交換をしている。 ・同じ記事を読んでも、若い社員と60歳の社員では感じ方が違う。それを理解することも重要なこと。 ・意見交換の時間については、それぞれの業務に応じた、出席しやすい時間を柔軟に設定している。
公正で公平性の高い人事評価	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚しない社員もいるし、結婚しても子どもがいない社員もいるので、子どもがいるから、子育てしているからといってその社員ばかりを優遇しているとは思わせたくない。そのため、能力で評価するようにしている。
事業の安定を本気で考える社員を育てる	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業は、事業を安定させることが第一であり、事業の安定を本気で考えることができる社員をいかに育てるかが重要。(自立した人材を育成する。)

⑥ 仕事を通じて地域の障がい者雇用に貢献する

障がい者も貴重な戦力として考え、活躍してもらうためにあらゆる工夫をする。そのことで、地域の障がい者の受け皿としての機能も果たすとともに、障がい者の就労環境の改善に貢献する。社員が障がい者に配慮すべきことを共有しながら働くことで、職場の雰囲気柔らかくなるという効果もある。

取組概要	取組事例
障がいのある生徒の職業訓練に協力	・会社の隣にある特別支援学校の2年生と3年生の生徒の訓練(デュアルシステム(学校における職業訓練と企業における作業学習の2本柱で企業就業に繋げる仕組み))を引き受けている。訓練の後そのまま雇用する場合もある。
単価の高い仕事を発注することで障がい者の就労に寄与する	・障がい者の就労については、数か月前に就労継続支援B型事業所を運営する人から、B型で働く障がい者が受け取る賃金が著しく低いということを知り、何とかできないかと考えて、自社がもっと高い賃金で仕事を発注することにした。
障がい者が活躍できる場の創出	・子どもが病気になったことをきっかけに、障がい者がパソコンで仕事のできる会社を興した。 ・(公財)日本財団のワークダイバーシティプロジェクトに参加し、障害者手帳がない人へのリモートによる就労支援も行っており、全国から問い合わせがある。
障がい者のトライアル雇用	・ハローワーク主催による面接会では、仕事をしてもらうことを望む企業と、仕事の内容を知りたい障がい者をマッチングしてくれる。そこで6人と面接することができ、そのうち4人をトライアル雇用することができた。 ・トライアル雇用では、働く障がい者の適性を確認したうえで採用することができる。
障がい者のスキルアップ	・自社ではクレーンを使って作業を行う必要があることから、障がい者も含め、全社員にクレーンの資格を取得してもらっている。免許取得費用は会社が全て負担している。 ・コンピューター制御の機械を自分で操るなど、班長が思いもつかないような上手な機械の使い方が出来る障がい者もいる。
障がい者の活躍推進	・障がい者のために仕事を作るのではなく、自分たちがやっている仕事の中で、障がい者の方がやれる仕事をやらせてもらっている。 ・障がい者が十分な戦力になってやってくれているのを実感している。 ・危険な作業も多くあるが、「これはこうだから危険だよ」とはっきり言えば、回避は十分できる。

取組概要	取組事例
障がい者に対する適切で合理的な配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・行政の支援制度は非常に充実している。必ず障がい者 1 人につき支援センターの担当者が 1 人つく。 ・必要に応じて、支援センターの方がコミュニケーションの仲介に入ってくれる。 ・大事なものは、一人一人配慮することが異なるということ。驚かすとか怒鳴るは絶対にダメ。 ・聞こえる距離まで歩いていってから、普通の大きさで声を掛けるということだけは徹底させた。 ・たまにトラブルもあったが、やっぱりお互いに配慮することが、健常者同士の関係を良くすることにも役立っている。 ・障がい者の個々の事情に応じた対応をすることで、精神的な負担を与えずに働いてもらえる。 ・トップダウンで「こういうところは配慮してください」と言えば、社員はやってくれる。 ・社員には、障がい者は一緒にできることと、できないことがあるので理解してね、と話している。 ・ハンディキャップを理解し、障がい者を差別しないことが重要。

⑦ 企業理念を全社員と共有する

全社員で企業理念を共有し、同じベクトルを向いて仕事に取り組む。

取組概要	取組事例
入社時の企業理念の研修と、定期的な全社員での企業理念の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員は、最初に企業理念の研修を受ける。 ・毎週月曜日の朝、全社員で企業理念を共有している。
全社員に企業理念や経営計画を記載した手帳を配付し、企業理念を共有	<ul style="list-style-type: none"> ・社員のエンゲージメントを高めるため、全社員が同じ志を持てる会社を目指し、企業理念や経営計画を記載した手帳を配付するなど、会社が目指すべき方向をしっかり示し、社員が目指す方向と一致させることに注力している。
理念共感型採用	<ul style="list-style-type: none"> ・会社が向かっている方向と同じ方向に価値が共有できる人を採用する。
企業理念(パーパス)に基づく事業展開	<ul style="list-style-type: none"> ・企業理念(パーパス)に基づく事業展開を行っている。

取組概要	取組事例
理念や志を全社員に浸透させるため、自分の言葉で解釈させ、旗印とする	<ul style="list-style-type: none"> ・理念や志を全社員に浸透させようとしている。その価値感について、一つひとつ言語化する。言語化しないと共有されない。 ・パーパスについては、自分の言葉で解釈させる。それを旗印として、そこに向かうプロセスや歩み方は人それぞれ。

⑧ 社員のコミュニケーション能力を高める

全社員があらゆる関係者と良好なコミュニケーションをとれるよう啓発し育成する。

取組概要	取組事例
全社員があらゆる関係者との挨拶を大切にす	<ul style="list-style-type: none"> ・会社では挨拶を大切にしている。従業員同士の挨拶はもとより、夕方になると、会社の前を通る近所の人たちは、皆声を出して挨拶をしてくれ、こちらからも声を出して挨拶をしている。
人と人の違いを認め合った上で、価値観を共有	<ul style="list-style-type: none"> ・人と人の違いを認め合い、お互いを理解しながら、価値感を共有していくことが重要。お互い「僕のことを知ってください、僕もあなたのことが知りたい」というスタンスが必要。
飲みニケーションの定期的な実施と費用の補助 サンクスカードの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・社員同士の飲みニケーションを毎月1回行っており、会社は毎回補助を行っている。毎月これを楽しみにしている社員が大勢いる。 ・社員間の良好なコミュニケーションに寄与しており、このことで仕事が円滑に回るという効果がある。 ・基本的に、男性社員が多く、照れくさくてありがとうとかあまり言わない文化であったため、感謝の気持ちをあらわすということで、サンクスカードを渡してもらっている。サンクスカードを一番枚数が多い人は、半期で1000枚ぐらい書いている。

⑨ 賃金をアップする

社員の生活を支えるため、意識的に賃金アップを図り、会社の魅力を高める。

取組概要	取組事例
愛知県の企業を意識した賃上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県の企業を意識して毎年賃上げを行った結果、今では大卒で初任給が愛知県とかなり近い水準となった。

⑩ ワークライフバランスを推進する

社員が仕事と生活のどちらも充実した働き方ができるように取り組む。

取組概要	取組事例
ワークライフバランスの認識の共有	・「人生の中にワークがある」という考え方を共有している。頑張りたくない時もある、ということを確認が必要だと感じている。会社でネガティブなことがあった時に、それも「人生の中で自分の成長の一つ」という認識を持ってもらい、その過程の中で、自分の夢を叶えることができると理解してもらえた時に、会社も個人も成長していると感じることができる。

⑪ 働きやすい環境を整える

社員の働きやすい環境を整えるために投資する。

取組概要	取組事例
適切な温度調整による快適な職場環境の創出	・工場の中はエアコンによる温度調節がされ、働きやすい環境で仕事をしてもらっている。かつてはエアコンが入っておらず、とても暑い中で仕事をしてもらっていた。

⑫ リスクヘッジのための体制を整える

最悪の事態を想定した体制をとることで、リスクヘッジする。

取組概要	取組事例
BCPの徹底による、問題発生時の対応力の強化	・不測の事態にも BCP に基づく対応がとれるように各種訓練を実施している。 ・毎年 9 月に、社内の BCP チームが、BCP の改善にかかる検討を行い、その結果を全社員に共有している。
仕事の属人化を無くすとともに、データの共有化を図る	・ジョブローテーションをして様々な仕事ができるようにして、仕事の属人化を無くしている。 ・育児中の急な休みや早退に対応するため、誰でも見えるようにデータ化したファイル管理を実施し、見積がいつ提出されたかわかるようにしている。

⑬ 生産性を向上する

DX化などテクノロジーを活用したり、業務体制を変革することによる業務の効率化又は技術力の向上、開発、実用化に向けた継続的な取り組みなどにより生産性を向上する。

取組概要	取組事例
売上とコストを見える化し、社員と共有することで収益性を確保する	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトが終わらないと、どれぐらいの利益が出ているのかわからないため、トヨタ式カイゼンマインドを取り入れ、売上とコスト(人件費)の比較を15分単位で行い、月次で見える化し全社員で共有している。
休日を多くし、賃金アップすることで優秀な人材を確保する。そのことで、より付加価値の高い仕事ができるようになり、労働生産性が高める	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの自社の取り組みを踏まえて考えると、全ては生産性に行きつくと思っている。 ・経営においては、いかに良い人材を採用し、雇用を守るかということが大事で、そのために働きやすい環境を作っている。 ・自社の社員の休日は、創業時から年間130日あり、これをベースに事業計画を立てて、利益を生み出せるようにしている。 ・その結果、優秀な人を集めることができている。 ・人に魅力を感じてもらい、来てもらえるような会社にしようと考えてやってきた。 ・賃金アップも働きやすさも、5%や10%のレベルでは大して変わらない。提示年収が低すぎると採用などできるわけがない。 ・優秀な人材を採用することができると、仕事のクオリティが高まり、口コミなどで顧客も広がり、売り上げが上がる。そのことにより、生産性が高まる。 ・あるいは、年間休日を増やして、1日当たりの単価を高めるという考え方もある。 ・110日の年間休日を130日にするということは、20日分、約1か月分の勤務を休みにしているということであり、その分労働生産性を高める必要がある。
特性要因図の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年社員と特性要因図を作成し、掲示して確認している。
多能工化や新たな技術の開発、実用化に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・「みんなで金型をつくる」という考え方により、多能工化を推進している。 ・将来を見据えて、コンビニエンスストアや中小企業の工場向けの蓄電池の開発を行っている。実用化に向けて取り組んでいるのは自社だけだと思う。 ・世界で一番金型を勉強できる会社である。 ・技術で利益率を上げる。

取組概要	取組事例
新しい技術や機器の積極的な採用	・IT 関連業界は、新しいものがどんどん入ってくる業界であるため、そういった新しいものを試しにやってみよう、というスタンスで臨んでいる。
社員全員にスマートウォッチを支給することにより作業効率及び情報共有を改善	・生産性向上を目指し、全員にスマートウォッチを支給することで、作業効率が上がり、長時間労働の是正につながったほか、コミュニケーションや情報共有がスムーズになり、仲間意識の向上やモチベーションアップも実現した。
具体的な目標指標の設定と改善事例の共有	・生産性を上げるため、改善に向けた具体的な数字を指標として設定している。 ・うまく生産性が上がった事例について、社内のグループウェアを使って全社員で共有している。
各従業員の作業内容が見える化し、全社員で共有する	・クラウドサービスの活用により、社内で誰が何を今しているか、休んでもどんな仕事があったか、ということ全体で共有できるようにしている。 ・LINE で全社員が繋がっている。
分業体制による業務の効率化	・営業は営業担当、接客は接客担当、見積は見積担当、プレゼンボードを作る担当もいるような形にして、分業体制をとっている。 ・本人がやりたい仕事に特化できる環境になっている。 ・1人で23時まで仕事をしていることが昔はあったが、そういうことは無くなった。

⑭ 新たな領域へ事業を拡大する

時代の変化を先取りし、新たな領域への事業の拡大を図る。

取組概要	取組事例
本業を切り口に、新たな領域に事業を拡大	・現在ではサイト制作のみならず、Web を切り口にクライアントの販路拡大や社内の業務効率化などの成長戦略の提案も行い、経営コンサルティングの領域に事業を拡大しつつある。
本業を大切にしながら、新たな領域に事業を拡大	・清掃から始まった会社だが、最近では、経営コンサルティング、新卒採用コンサルティング、デジタルマーケティング、ドローン活用事業などの新事業、更には新しいイノベーションを行いながら、少しずつ会社を大きくしている。

⑮ 採用ブランディングにより優秀な人材を確保する

企業理念への共感を採用活動のベースにおき、採用市場における自社のブランド力を高める採用ブランディングの取り組みにより、優秀な人材を確保する。

取組概要	取組事例
採用ブランディングの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・入社後のギャップによる離職を避けるため、採用時から働き方の提案を行う必要があると認識し、会社のブランディングに取り組んでいる。内定者の保護者向けフォローも手厚く行っており、24年卒の内定辞退率は下がった。 ・広報ブランディング室という組織を立ち上げ、どういった人を採用したいかや、会社の強みについて多くの社員の意見を集約するほか、学生の目に留まるように、戦略的にブランディングするため、採用の取組を採用HPに掲載したり、採用専用のアカウントを作り、インスタグラムで発信するなど、採用ブランディングを行っている。「理想とする人材」については、かなり細かく設定している。

⑯ 採用力の向上を図る

働きやすい環境をつくるとともに働き方改革を進め、優秀な人材を確保する。

取組概要	取組事例
働き方改革を進め、全国から若者を採用	<ul style="list-style-type: none"> ・本気で人を取ろうと考えるならば、全国から採用するという発想が必要である。 ・今の若者は働き方改革に敏感。そういった世代を採用すると、会社としては折角採用した人材を離職させないようにしようとするため、会社自体の働き方改革に繋がっていく。 ・2022年度は4人採用したうち2人が県外からの移住者、2023年度は5人採用したうち3人が移住者、2024年度は4人採用予定で4人とも移住者の予定。関西圏からの移住の場合、本人にとって、地元を離れるという点では東京も岐阜も大きな違いはない。
企業合同インターンシップによる優秀な人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・企業合同インターンシップの実施により、採用候補者との接点を増やし優秀な人材を確保する。
退職した社員の戦力としての採用	<ul style="list-style-type: none"> ・退職した社員が再度入社するというのも認めており、社員も仲間として受け入れてくれている。

⑰ 顧客の期待に応え、付加価値を高める

顧客の期待に応え、会社の付加価値を高めるためには何をする必要があるかを常に考え実践する。小さなことの積み重ねが数年後大きな強みになる。

取組概要	取組事例
顧客の求める納期に応えるための設備・人員体制の構築	<ul style="list-style-type: none">・同業他社との差別化のポイントは納期。例えば年末・年始などのイベントが重なる時期においては、どのクライアントも商機を逃さずに商品を販売したいと考えるが、各社どうしても商品企画が後ろ倒しになりがちであり、タイトなスケジュールでの納品を希望されるケースがよくある。そこで、タイトなスケジュールでの納期にきっちりと間に合わせて納品することができる人員や工場があるということが自社の強みである。・日本人は特に納期に厳しい。

⑱ ビジネスチャンスを見逃さないために備える

ビジネスチャンスを見逃さないよう、予めチャンスに備え準備しておく。

取組概要	取組事例
機会損失を起こさないための余裕を持った稼働率維持や機械設備への投資	<ul style="list-style-type: none">・機会損失が生じないよう、常に稼働率に余裕を持たせている。・機械設備への投資により、突発的な受注に対応できるだけのキャパシティを確保している。

⑱ 雇用の場を創出する

岐阜市内に工場をつくるなど、働く場を創出し、地域の人を雇用する。

取組概要	取組事例
岐阜市内に製造工場をつくり、岐阜市出身者を雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・岐阜市内に製造工場をつくり、岐阜市内に働く場を創出する。 ・社員は 8 割～9 割が地元出身者。

⑳ 地域の子どもと関わることで、地域に会社を受け入れてもらい応援してもらう

地域の子どもたちと関わることで、地域社会に貢献する。地域住民の会社への理解を深め、地域に会社を受け入れてもらい、応援してもらえるようにする。

取組概要	取組事例
会社内に地域の子どもたちの居場所を創出	<ul style="list-style-type: none"> ・今の子どもには自由に集まれるような居場所がないと思い、2 年くらい前に会社の中に駄菓子屋をオープンした。子どもたちは、駄菓子屋に来るのを楽しみにしており、そこで自分を含めた大人と交流することで、自分と同じような楽しい大人に早くなりたいと感じてほしいし、大人になったらそういう気持ちで仕事をしてほしい。また、ここで子どもたちは礼儀や大人とのコミュニケーションの取り方を身に着けることができている。
地域の公園にジュニア用のバスケットゴールを設置し、地域交流の活発化に貢献	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の公園にジュニア用のバスケットゴールを設置。 ・地域の子どもたちが気軽に練習できる環境をつくり、地域交流の活発化に貢献する。
社会貢献の一環として、児童養護施設に毎年寄付を行っている	<ul style="list-style-type: none"> ・児童養護施設に毎年寄付しており、児童虐待の無い社会の実現に寄与している。毎年の寄付に加え、先日は会社から本棚、社員から本を寄贈し、とても喜んでいただいた。社員のがんばりが社会貢献となることで、働きがいにも繋がっている。

岐阜市ワークダイバーシティ&働きがい改革 推進協議体について

岐阜市内の先進企業 13 社の経営者の皆様からワークダイバーシティの取り組みや人々から選ばれる企業となるために実践されてきた取り組みをお伺いし、各社のベストプラクティスをもとに、理念や目指すべき方向性を定め、官民合同の協議体「岐阜市ワークダイバーシティ&働きがい改革 推進協議体」を結成いたしました。

今後も積極的に情報発信などを行うことで賛同企業を増やしていき、岐阜市において働きやすい魅力ある企業社会の創出を目指します。

ベストプラクティスを実践している企業の皆様（五十音順）

- アース・クリエイト(有) 代表取締役社長 岩田 良 様
- (株)技研サービス 代表取締役社長 棚橋 泰之 様
- ぎふ就労支援センター(株) 代表取締役 前田 宏之 様
- (株)岐阜多田精機 代表取締役社長 多田 憲生 様
- (株)坂口捺染 代表取締役 坂口 輝光 様
- 新世日本金属(株) 代表取締役 森 託也 様
- ひだまりほーむグループ (株)鷺見製材 代表取締役社長 石橋 常行 様
- 中部事務機(株) 代表取締役 辻 慶一 様
- (株)ディマンシェ 代表取締役 白木 希佳 様
- (株)ドングルズ 代表取締役 松岡 慎也 様
- 内藤建設(株) 代表取締役社長 内藤 宙 様
- (株)Brand Vision 代表取締役社長 橋本 知樹 様
- (株)リーピー 代表取締役 川口 聡 様