

令和5年度

働き方の未来2023 輝く人材企業BOOK 特別版



Hataplatinum Award





Hataplatinum Award

はたプラチナ賞とは？

長岡市が進める「ながおか働き方プラス応援プロジェクト（通称：はたプラ）」の一環で、長岡のロールモデルとなる取り組みに賞を贈呈し、他の企業へ取り組みを波及することを目的に創設しました。

はたプラチナ賞

地域企業のロールモデルになるような総合的に優れた取り組みに贈られます。

働き方改革特別賞

自社の課題に対して抜本的な改革を行った取り組みに贈られます。

この事例集では、令和5年度の「はたプラチナ賞」「働き方改革特別賞」を受賞した取り組みをご紹介します。
貴社の働き方改革の一助になれば幸いです。

Contents

はたプラチナ賞を受賞した取組

- 株式会社 大光銀行
- 日本精機 株式会社

働き方改革特別賞を受賞した取組

- 株式会社 北陸製作所
- 株式会社 松井組



はたプラ
ながおか働き方プラス
応援プロジェクト

ながおか働き方プラス応援プロジェクト (通称：はたプラ) とは？

働き方に「プラス」する、「プラス」となる取り組みを
推進するプロジェクト。

将来にわたって、地元の産業界で多くの優秀な人材が活躍し、
誰もがいきいきと働き暮らせるまち・長岡をつくることを目的に、
賛同企業・団体と一緒に、勉強会の開催や企業内研修、
働き方改革推進員の企業訪問による相談などを行っています。

はたプラ賛同のメリット

- 「はたプラ」マークで企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みを
広くアピール
- 年4回程度開催する勉強会で、働き方改革に関する最新情報をゲット
- 雇用や労働に関する社内課題に対し、市の相談員による戸別訪問や
コンサルティングを受けることができる（無料）
- 市が主催する就職ガイダンス等や入札参加資格審査において、独自
項目で評価対象に



応募はこちらから

はたプラ で検索



女性が働きやすい環境づくり

ダイバーシティ推進室が旗振り役！
夕食宅配補助や育休復帰セミナー等で
女性が活躍できる環境づくりを推進



金融業

株式会社 大光銀行

長岡市に本社を構え、銀行業を営んでいます。新潟県内62カ店、県外8カ店、インターネット支店1カ店の店舗を展開しています。

代表者 取締役頭取 石田 幸雄

住所 〒940-8651
長岡市大手通 1-5-6

電話 0258-36-4111

従業員数 1,213人
【男性584人 女性629人】

Interview

関原支店

高田 江里子 さん

平日は買い物に行くことが難しく、苦勞していたのですが、夕食宅配補助サービスはお弁当だけでなく食材の宅配にも利用でき、平日の買い物等の負担が減って、子どもと向き合う時間が作れるようになりました。



課題

女性活躍を推進するにあたり、データを見ると、女性管理職比率がなかなか上がらないことや、課長級よりも上の役職（支店長、部長クラス）を目指す女性社員が少ないことがわかった。

また、出産・育児を機に退職する女性社員が一定数おり、働き盛りの有能な女性社員が失われてしまうことが課題だった。

取組のポイント

- ・女性管理職比率30%を目標に、女性が活躍できる環境づくりを進めた
- ・6か月以上育児休業を取得した従業員に、夕食宅配等の費用を補助（年間45,000円上限、子どもが満3歳まで）。育休復帰セミナーで育児と仕事の両立支援制度を周知するほか、復帰直前の所属長との面談で、復帰の不安を解消
- ・男性の育児休業取得の声掛けや管理職のイクボス宣言で社内の理解度を向上
- ・女性が上位職を目指すためには幅広い経験を通して自信をつけてもらうことが必要と考え、女性の営業職比率の増加を図り、全国的な研修や企業出向への積極的な参加を促した



効果

- ・女性の営業職比率は2019年23.1%から2022年28.98%に上昇
- ・係長級の女性比率が、2017年49.1%から2022年に55.9%に上昇
取り組みの効果が徐々に表れ、子育て世代の女性が活躍する機運が高まっている
- ・総合職の平均残業時間は2017年4.4時間、2022年5.05時間。職員数は70人ほど減っているが、残業時間はさほど増えておらず、業務の効率化が図られている



Hataplatinum
Award

女性が働きやすい環境づくり

女性の健康やライフスタイルを考慮した
支援体制が充実
男女ともに働きやすい環境づくりを多面的に推進



製造業

日本精機 株式会社

車載計器やそれに係わる部品、空調機器のリモコンやOA機器のコントロールパネルなど、暮らしに欠かせない様々な製品や部品の開発・製造を行っています。

代表者 代表取締役社長 佐藤 浩一

住所 〒940-8580
長岡市東蔵王 2-2-34

電話 0258-24-3311

従業員数 1,640人
【男性1,274人 女性366人】

Interview

事業管理本部 人事部
山際 夏実さん

当社では一人ひとりの多様な働き方を受容する風土づくりを進めています。取組の積み重ねをはたプラチナ賞として認めて頂けたように思います。社員の声を拾っていき、引き続き男女ともに働きやすい職場環境を目指します。



課題

2018年度の育児休暇取得率は女性100%、男性9.3%だった。
社内の男女比率は8：2であり、女性管理職が0名という年もあった。
同社に夫婦で勤務する者も多く、夫の海外赴任で帯同する妻は退職せざるを得ない。
がんに罹患した女性社員の9割が女性がんによるものであることがわかった。

取組のポイント

- ・ 経営計画の重点テーマの一つに「女性活躍」を掲げ、サステナビリティ方針に基づき、働き方改革やダイバーシティを推進
- ・ 男女ともに育児休暇制度の利用を推進し、育児短時間勤務の対象を12歳まで延長したほか、育児中の交代勤務者の残業・夜勤を免除。フレックス制度、テレワーク、時間単位有給休暇制度の活用促進など、制度を充実
- ・ 女性社員を対象とした次世代リーダー向けコーチング研修を実施
- ・ 男性を含む全管理職を対象とした「女性の健康セミナー」を実施
- ・ 配偶者の海外赴任に伴い退職した場合の再入社を認定
- ・ 巡回バスによる女性がん検診の実施や、定期健康診断会場、社内イベントで乳がん触診モデルやパネルを設置し、がん検診の受診を啓発
- ・ 健康管理室で産業保健スタッフによる女性の健康相談を実施し、生理用品や下着、制服の着替えを常備
- ・ 制服を経血汚れが目立たないデザイン・カラー（濃いグレーカラー）に変更



効果

- ・ 2022年度の男性育児休業取得率は61.3%、男性の平均取得日数は70日になった
- ・ 育児短時間勤務制度は現在16名が利用
- ・ 女性の平均勤続年数は20.7年で、男性の18.2年よりも長い
- ・ 女性の次世代リーダー向けコーチング研修に64名が参加し、うち1名が課長に昇格
女性管理職数は2023年度7名に増加
- ・ 2022年『えるぼし』認定最高位“3つ星認定”を取得
- ・ 2022年度の女性がん検診は34名が受診。今後は受診者を増やしていきたい



女性が働きやすい環境づくり

溶接職へ女性社員を初採用!

女性管理職を初登用!

ハード、ソフトの両輪で職場環境を整備



製造業

株式会社 北陸製作所

建築鉄骨の設計、加工、製作、組み立て工事をしています。

代表者 代表取締役社長 大竹 良明

住所 〒940-0012
長岡市下々条 1-484

電話 0258-24-5478

従業員数 60人
【男性50人 女性10人】

Interview

業務部業務課

伊藤 夏織 さん

この度は働き方改革特別賞という栄えある賞をいただきましたこと誠に光栄に思っております。皆様のお力添えへの感謝を胸に、より一層精進していきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしく願い致します。



課題

建築鉄骨金属製品加工業という職種柄、男性中心の社風があったが、初の溶接職への女性社員採用をきっかけに、将来的な女性活躍を視野に入れた環境整備を行うことになった。

能力のある社員を男女の別なく評価する制度へ見直しを図ることとなった。

また、外国人男性社員の入籍を機に、妻も正社員としての採用を図ることとなった。

取組のポイント

- ・未経験の社員に対し、自社の教育スケジュールを見直し、基礎から学べる体制づくりと、練習期間を十分に設けるなど、段階的に必要な資格を取得できるようサポート
- ・肉体面の負担軽減策として、熱中症対策のスポットクーラーの増設、飲料や塩飴の提供期間を拡充
- ・女性休憩室内にシャワー室設置、工場内の女性専用トイレ設置のほか、工場出入口に庇をつけ、冬場や悪天候の中でも動線を確保できるようにするなどハード面を整備
- ・先輩社員を相談役として配置。メンタルサポートを強化
- ・女性管理職を初登用。多様な視点、感性、価値観を活かして一層活躍できるよう、本人と十分な面談を重ねた
- ・在留資格を「家族滞在」から「技術・人文知識・国際業務」へ変更するための書類審査や申請手続きを全面的にフォロー

効果

- ・入社した社員から、「溶接技術を1つずつ習得することがうれしい。楽しい。」という声が聞かれた
- ・シャワー室を設置したことで、会社帰りに友人との時間や買い物などプライベート時間の充実につながった
- ・女性管理職を登用することで、部署間のコミュニケーションが取りやすくなり、職場の風通しが良くなった
- ・初の女性外国人社員の採用により、他の外国人社員や技能実習生と日本人社員とのコミュニケーションが飛躍的に改善された



Hataplatinum
Award

業務見直しにより効率的に働ける職場を実現

冬季除雪の勤務モデルを作成
豪雪の時も従業員の健康を守る



土木・建築業

株式会社 松井組

土木・建築・舗装・管工事（消雪パイプ）のほか、除雪・除草・災害対応など幅広いサービスを提供しています。

代表者 代表取締役社長 松井 俊正

住所 〒940-0123
長岡市猫興野 18-43

電話 0258-66-2131

従業員数 27人
【男性25人 女性2人】

Interview

業務部
古 関 潤 さん

地球規模の気候変動の影響でゲリラ豪雪が中之島地域でも多発。除雪従事者の高齢化・生産年齢人口の減少、長時間勤務からオペ達（運転手）の健康を守らねばなりません。「持続可能な地域除雪」を目指して、試行錯誤の日々です。



課題

同社は沿線の道路網の除雪に従事。

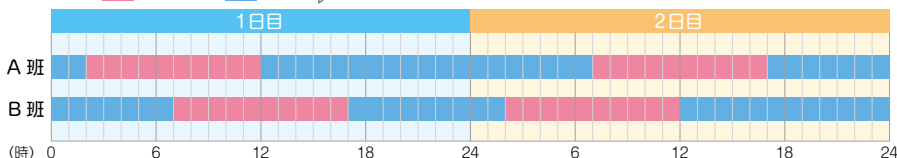
これまでは、1日1回早朝除雪する想定で2班が1日交代に従事。雪が多くても1日2回（早朝1回、昼1回）だったが、近年は除雪したそばから雪が積もるように。2016年1月の集中豪雪時は、従業員の勤務時間が増え続け、十分な休息時間が確保できなくなった。

取組のポイント

- ・豪雪・連続出勤となった年を参考に、連続勤務モデルを作成。連続勤務を前提に「休息時間」を定める「勤務間インターバル」を導入
- ・豪雪（連続勤務）2回を超えたら、日中工事現場を休止とし「緊急除雪体制」に移行
- ・作成した「連続勤務モデル」をもとに、A班の睡眠時間を確保する一方で、終わられない仕事はB班が引継ぎ業務を完遂。全員が休んでから次の勤務に臨める仕組みを作った

連続勤務モデル

稼働時間 ■ 休息時間 ■



A班	1日目	2:00～12:00 まで勤務（休憩含む）	12:00～翌朝7:00まで非番	3日目以降繰り返し
	2日目	7:00～17:00 まで勤務（休憩含む）	17:00～翌朝2:00まで非番	
B班	1日目	7:00～17:00 まで勤務（休憩含む）	17:00～翌朝2:00まで非番	3日目以降繰り返し
	2日目	2:00～12:00 まで勤務（休憩含む）	12:00～翌朝7:00まで非番	

効果

- ・休むルールを明文化したことで、次の出勤に備えしっかり休む空気が醸成できた。改善前は、連続除雪が続く中で「夜眠れなくなった」「手足の震えがとれない」といった声が日に日に増え、体調面や精神面の不調が心配されたが、改善する中で「たっぷり休めた」という声が聞かれるようになった
- ・今後も個々の希望を聞き取りながら改良を行っていきたい



Hataplatinum Award

令和5年度 はたプラチナ賞取組事例集

発行：2024年2月

長岡市 商工部 産業立地・人材課 人材・働き方政策室
〒940-0062

新潟県長岡市大手通2-6 フェニックス大手イースト6階
TEL：0258-39-2228