

みえの 魅力的な 企業を学ぶ フォーラム

定員
100名

学生 × 企業



アンケート用紙または
下の2次元コードから
本日のご感想を
お聞かせください



令和7年2月20日(木)

13:15～16:30 (受付 12:45～)
三重県庁 講堂(津市広明町13)

◆ プログラム

- ・ 開会・三重県雇用経済部長あいさつ
- ・ 第1部:プレゼンテーション(企業の取組のポイント紹介)(13:30～14:20)
- ～ 休憩 ～
- ・ 第2部:トークセッション～ 若者が「ずっと働きたい!」と思える企業とは? ～
(14:30～16:30)

◆ 資料

I. 制度について……………P 2

II. 表彰企業取組概要

- ・ 令和6年度「みえの働き方改革推進企業」表彰企業…………… P 3
- ・ 令和6年度「三重のサステナブル経営アワード」…………… P 6

III. プレゼンテーション資料

【みえの働き方改革推進企業】	株式会社富士製作所……………	P 9
	株式会社ゴーリキ……………	P11
	日本トランスシティ株式会社……………	P13
	三重電子株式会社……………	P15
	株式会社中田商事……………	P17
【三重のサステナブル経営アワード】	下津醤油株式会社……………	P19
	株式会社ナベル……………	P21
	株式会社光機械製作所……………	P23
	株式会社マツザキ……………	P25
	株式会社四日市事務機センター……………	P27

I. 制度について

「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度について

三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業等の優れた取組を県内に広め、地域社会全体での「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革」の取組推進につなげることを目的に、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施しています。



令和6年度登録企業数 169社

(令和6年度から上記に掲げた取組の充実度に
応じたランク制(★～★★★★)の登録になりました)



93社



49社



27社

登録のメリット

- ・各種研修その他役立つ情報のメール配信
- ・県ホームページ、SNS、各種イベント等での情報発信(県内高等教育機関や求職者が集まる施設・イベントでのPRを含む)
- ・県の奨励金、補助上乗せ、融資制度の利用
- ・建設工事における総合評価方式の加点

「三重のサステナブル経営アワード」について

三重県では、平成26年4月に施行した「三重県中小企業・小規模企業振興条例」に基づく表彰制度として、自社の付加価値の向上と経営基盤の改善を推進し、持続可能性の高い経営に取り組む県内中小企業・小規模企業を表彰する「三重のサステナブル経営アワード」を実施しています。

三重のサステナブル経営とは？

環境や社会の持続可能性に配慮しながら、長期的に良好な経済活動を行う経営のことをいいます。以下の4つの取組を実践することで、他の県内企業のモデルとなる持続可能性の高い企業が表彰を受けています。

環境への配慮・脱炭素

例えば
・ペーパーレスの推進
・グリーン電力の活用
など

次世代育成の推進

例えば
・社会見学の受け入れ
・育児支援制度の充実
など

地域社会への貢献

例えば
・ボランティア活動への積極参加
・地域イベントへの協賛
など

従業員満足度の向上

例えば
・働きやすいオフィスの整備
・社内提案制度の充実
など

受賞の メリット

- ・県ホームページ、SNS、各種イベント等での情報発信
- ・表彰企業紹介パンフレットの作成
- ・県融資制度の融資対象(経営力強化資金)
- ・県内高等教育機関等でのPRの機会の提供 など



II. 令和6年度 表彰企業取組概要 –みえの働き方改革推進企業–

ベストプラクティス賞 株式会社富士製作所

〔代 表 者〕 代表取締役社長 村上 吉秀
〔所 在 地〕 伊賀市 〔業 種〕 製造業



○ 直近年度の所定外労働時間の月平均が5時間未満であり、十分な年間休日がありながら年次有給休暇取得率が9割弱に上る。また、特別有給休暇制度や年次有給休暇積立制度の内容も充実している。計画的な多能工化やDX化により業務の属人化を防止し、実際に休みやすい環境となっている。

○ 現場でも女性が活躍しており、負荷のかかる作業に協働ロボットを導入したり、運搬する箱の重量を下げたりするなど、皆にとつての働きやすさにつながる工夫がなされている。

○ 「QC(品質管理)サークル活動」があるほか、個人単位での改善提案制度ではモチベーションアップと横展開につながる工夫がなされている。

○ 障がい者雇用について、適切な配慮に努めながらも業務や待遇は分けず、「もにす認定」を受けている。



協働ロボット「ローラ製造ロボット」



QCサークル活動 発表と表彰

グッドプラクティス賞 株式会社ゴーリキ

〔代 表 者〕 代表取締役 強力 雄
〔所 在 地〕 伊勢市 〔業 種〕 製造業



○ 直近年度の所定外労働時間の月平均が10時間程度であるとともに、年次有給休暇取得率は9割を超える。スキルマップを利用した計画的な多能工化や独自のDX化を進めている。

○ フレキシブルな勤務、フレックス社員制度(短時間正社員)やフリーダム社員制度(自社の主な福利厚生を保障した専属個人事業主化)など、多様な働き方ができる。

○ 働き方を改善する「ライフワークバランス委員会」で、会社休日なども決めている。全員が毎年異なる「委員会」に所属し、年間を通じた活動を行っており、若手を含めて委員長を経験することが管理職になるための教育にもなっている。

○ 育児休業中の者がいる期間は、他の従業員に「育休応援手当」を毎月支給している。



作業工程と進捗の見える化



フリーダム社員制度の契約で益々活躍

奨励賞 日本トランスシティ株式会社

〔代 表 者〕 取締役社長 安藤 仁
〔所 在 地〕 四日市市 〔業 種〕 運輸業



○ 年次有給休暇取得率が8割弱と業界内で高い割合を達成している。また、特別有給休暇制度や年次有給休暇積立制度の内容も充実している。「労働時間管理責任者」を設置して労働時間の管理及び業務平準化につとめ、各社員がイントラネットに「休暇宣言日」を掲載する等の工夫がなされている。

○ 省力化を進めるプロジェクト(組織)があるほか、事務職、技能職ともに改善提案活動が活発に行われている。

○ 「ジョブ・リターン制度」で女性の再雇用・正社員登用を行うとともに、多様な人材が活躍できる体制を見直す一環として「エリア管理職」を新設し、より多くの女性が管理職を目指せる環境を整備した。また、社内でのキャリアアップと連動した教育研修制度も充実した内容である。

○ 保健師の巡回等により、心身ともに健康面のサポートを強化している。



改善提案活動の様子



ジョブ・リターン制度を利用して多くの社員が活躍

奨励賞 四日市合成株式会社

〔代 表 者〕 代表取締役社長 首藤 拓也
〔所 在 地〕 四日市市 〔業 種〕 製造業



四日市合成株式会社



○ 直近年度の所定外労働時間の月平均が10時間程度であるとともに、年次有給休暇取得率は9割弱に上る。業務が適すれば、目的を問わずテレワークやフレックス勤務が可能となっている。

○ 業務改善提案制度について、独自に作成したポータルサイトも含めて提案しやすい工夫がなされており、多くの実績があがっている。

○ 様々なビジネススキルについて、会社負担で通信教育が受けられる。

○ 健康維持・増進を目的とした独自の「カフェテリアプラン」(補助制度)がある。



改善提案の表彰



様々なメニューがあるカフェテリアプラン(社内ポスター)

休みやすい職場賞 三重電子株式会社

〔代 表 者〕 代表取締役社長 林 雅哉
〔所 在 地〕 明和町 〔業 種〕 製造業



- 直近年度の年次有給休暇取得率が9割を超え、夏季休暇も分散して希望日に取得できるよう改善を進めている。「権利として堂々と休む」という風土の醸成に力を入れている。
- 男性育児休業について独自のハンドブックを作成して理解を深め、取得率が令和4年度、令和5年度と連続100%を達成、令和5年度は平均取得期間が115日と大幅に伸びている。
- 特別有給休暇であるボランティア活動休暇は、会社の設備を併せて利用できるなど地域貢献につながっている。
- DX化、フォローアップに注力した業務改善のための委員会活動も併せて進めている。



育児休業対象者と個別面談



育児休業 公園でリフレッシュ

女性が働きやすい職場賞 株式会社中田商事

〔代 表 者〕 代表取締役 中田 純一
〔所 在 地〕 伊賀市 〔業 種〕 運輸業



- 男性が多い業界でありながら本社及び営業所に女性管理職が配置され、会社全体での女性管理職の割合は50%となっている。
- ドライバーの育成プログラムや大型免許取得費用の負担、荷物を楽に積めるリフトの導入など、ドライバーとしても女性が働きやすい環境となっており、ドライバーの2割が女性である。
- 企業主導型保育園を運営し、子どもを預けて働ける。保育園事業においてもDX化を進め、従業員の負担軽減と業務の品質向上を図っている。
- 社内外で連携し、各事業所の業務量や本人のニーズにあわせて女性の多様で柔軟な働き方を実現している。



女性も現場で活躍中



保育の様子

II. 令和6年度 表彰企業取組概要 – 三重のサステナブル経営アワード –

尾鷲物産株式会社

〔代 表 者〕 代表取締役社長 小野 博行
〔所 在 地〕 尾鷲市 〔業 種〕 水産業



- 積極的な設備投資等を行い、水産業として画期的なビジネスに取り組んでいる。
- 水産加工工場において機械化・自動化を進め、受注増加へ対応が可能に。
- 収入が不安定な漁師に、固定給や昇給、退職金制度を設けて雇用する「漁師のサラリーマン化」を行い、漁業従事者が安心して働ける環境を創出



養殖場の様子



漁船「良栄丸」

下津醤油株式会社

〔代 表 者〕 代表取締役 下津 浩嗣
〔所 在 地〕 津市 〔業 種〕 食品製造業



- 地域に必要とされる商品開発や津市一身田地域の活性化に貢献する経営に取り組んでいる。
- 業務用商品を主力とするが、一般家庭用の商品開発・販売にも力を入れており、地域認知度を高めるビジネスモデルを進めている。
- 廃棄物となっていた伊勢芋の皮を使った新製品(かりんとう、どら焼き、コロッケ)を開発
- 商工会の有志で出資し設立した「あかり屋」の社長として、温泉宿「高田会館」の運営受託やコミュニティ機能を持った量り売りの惣菜レストラン「ぼんぼり」を開業、昨年には「一身田レトロ館」をオープンするなど、一身田地域の活性化に貢献するとともに、自社の地域での存在感を高めている。



直売所とスタッフ



伊勢芋かりんとう

株式会社ナベル

〔代 表 者〕 代表取締役社長 永井 規夫
〔所 在 地〕 伊賀市 〔業 種〕 その他製造業



- 環境配慮の観点も加えた製品開発を推進するなど、ユニークな発想から生み出される製品力・技術力を有するとともに、技術ノウハウの継承にも注力している。
- ジャバラの技術が使われた折り畳み式ソーラーパネルを開発。三重県内自治体に防災用物資として寄付も行い、地域の防災活動の推進に寄与している。
- 環境に配慮し、他社従来品対比で、10倍耐久性の高い放電加工機用のフィルターの開発に成功。さらに、他社製品では、従来廃棄していた枠部分を再利用化できるように改良
- ベテラン社員の組立工程を撮影した動画マニュアルを導入し、製造現場での製造ノウハウの継承を行う。



放電加工機用のフィルター



折り畳み式ソーラーパネル

株式会社光機械製作所

〔代 表 者〕 代表取締役社長 西岡 慶子
〔所 在 地〕 津市 〔業 種〕 生産用機械器具製造業



- 性別や国籍・年齢等に関わらず、従業員の希望と能力に応じて活躍できる企業文化が従業員に深く浸透している。
- 業務改善制度である「なるほどグランプリ」に月70～80件の応募がある。この取組は20年以上続いているものであり、業務効率化の意識が全社員に浸透している。
- 部長の平均年齢は41歳。設計・開発の人材の30%が女性であり、最も大きな製造ユニットのグループ長も女性がつとめている。
- 外国籍の従業員の宗教観を尊重し、社内に礼拝所を設けている。



従業員の様子



高い技術力から生まれる製品

株式会社マツザキ

〔代 表 者〕 代表取締役 松崎 将司
〔所 在 地〕 伊賀市 〔業 種〕 建設業



- 馬野川小水力発電所を建設、稼働させ、再生可能エネルギーを地域に供給している。
- 書類の電子化やVPN、クラウドの導入による社外でのPC利用を長期にわたって着実に進め、総務だけでなく現場監督者の業務効率化を実現
- 業務効率化によって収益が向上しただけでなく、経営資源を有効活用できる体制が整い、地元の小さな発注依頼にもきめ細かく対応できるようになり、値域との信頼関係を一層深めている。



ドローン操縦の様子



小水力発電所

株式会社四日市事務機センター

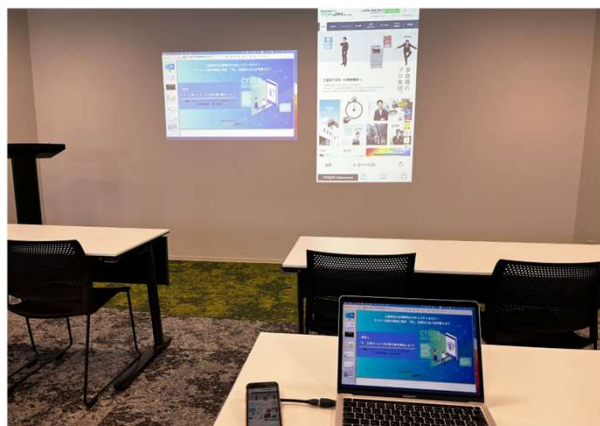
〔代 表 者〕 代表取締役 佐野 智成
〔所 在 地〕 四日市市 〔業 種〕 小売業



YJC 四日市事務機センター
YONJIM CO., LTD.



- TFS(team,family,satisfaction)推進宣言を実施し、独自の福利厚生制度を「健康」「チームワーク」「ファミリー」に分類して126制度導入。働きやすい職場環境が整備されている。
- 社内クラウド化率を90%以上に高めるなどして、ペーパーレス化に成功。そのノウハウを地域の中小企業に伝授している。



ペーパーレス化された会議



充実した福利厚生制度



みえの魅力的な 企業を学ぶフォーラム

取組紹介

2025年2月20日(金)
株式会社 富士製作所
代表取締役 村上 吉秀



1

職場づくりにおける考え方

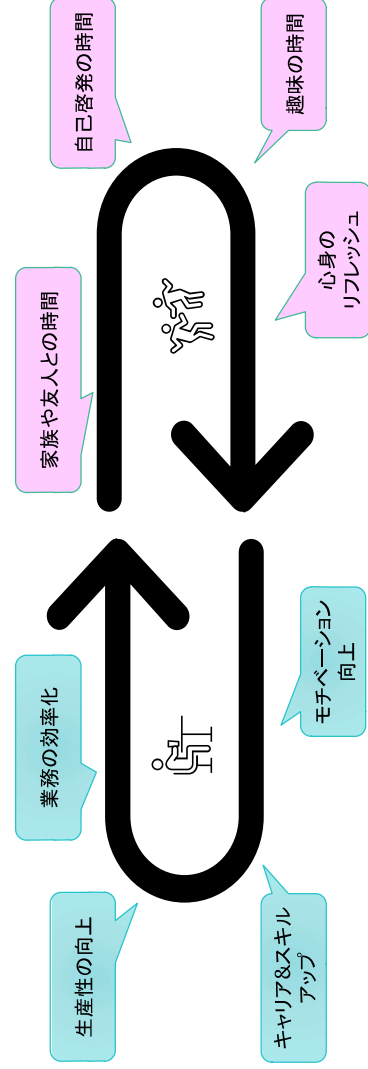
- 【**誰もが働きやすい職場**】
性別・年齢・国籍・障がいの有無など…
多様な人財で会社は成り立っています。大切な仲間の誰もが
働きやすい職場づくりを目指しています。

- 【**正直な意見交流のできる誠実な会社**】
経営方針にも掲げており、誰もが意見やアイデアを出せる風通
しのよい企業風土を大切にしています。



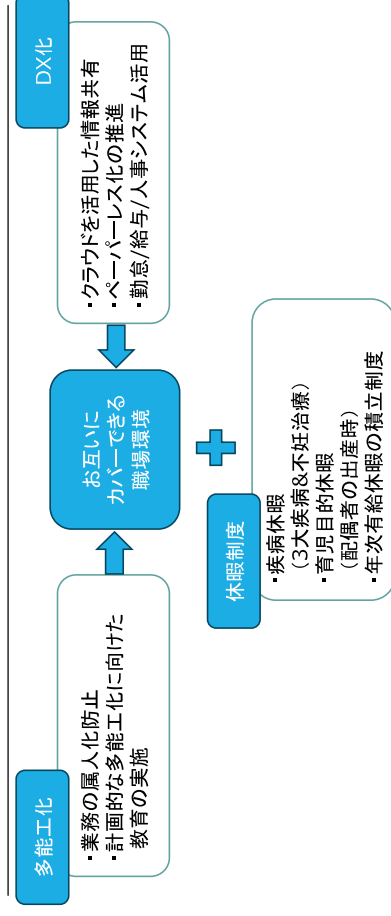
2

ワークライフバランスの好循環



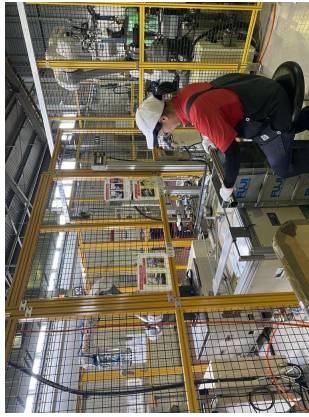
3

取組事例（ワークライフバランス）



4

取組事例（負荷軽減・ロボット協働）



【取組前の問題点】

- ・作業者への負荷大（腰痛/腕の筋肉痛など）
→「丸1日担当するのは辛い」との声
- ・作業工程が多く、生産数が伸びない



ロボット導入

【取組後】

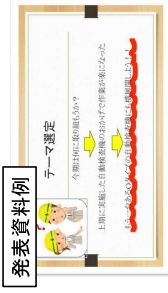
- ・負荷の大きかった工程はロボットが対応
→作業者の身体的負荷改善で女性も楽々♪
- ・協働作業による生産効率UP

5

取組事例（QCサークル活動）

テーマ選定 → 活動 → 検証 → 発表
素晴らしい内容は横展開へ。

正社員は全員QC3級以上の取得を目標としており、学んだことを実践で活かすことも大切にしています。



6

取組事例（改善活動）

- ・個人またはグループで改善提案を提出
- ・提案1件につき300～500円の賞金支給
- ・半期毎に表彰
1位・2位・3位だけでなく、全従業員の投票による
【従業員が選ぶ改善大賞】なども有り。
表彰状と金一封の授与もあり、モチベーションUP
の役割を担っています。



7



株式会社 富士製作所
ホームページ & 公式SNSはこちら



ホームページ



Facebook



Instagram
(富士製作所)



Instagram
(89工場)

8

私たちの働き方改革

働く環境改善への取り組み

2025年2月20日

株式会社ゴーリキ

1

02 企業理念

関わる人、
全てを幸せに

ゴーリキは「業」をもって、社員とその家族を第一に協力企業様とお客様の幸福を追求します。

3

01 会社概要

会社名 株式会社ゴーリキ (旧社名:株式会社強力造船所)

創業 1918年(大正7年)

従業員 21名

所在地 本社 三重県伊勢市

営業所 千葉県市川市

事業内容 バーラックの製造販売



03 働き方改革の取組紹介



働き方・働く環境を自由な発想と創造力で変えていく

「この仕事はあの人」を無くす (脱・属人化)

多能工化: 各自のスキルマップを作成し、計画的にすべての作業を習得する

DXの推進: 生産計画、作業進捗をスプレッドシートでリアルタイムに更新かつ情報を共有

「この仕事は誰でも」になる (標準化)

✨ 代わりがいる = 休みやすい ✨



4

04 働き方改革の取組紹介



ルールに人を合わせない、人にルールを合わせていく

多様な働き方に合わせた勤務形態



フレックスタイト制度

- ・10時～15時までをコアタイムとし、6時～10時の任意の時間に出勤
- ・出勤予定時間は事前にグループウェアで共有



フレックス社員制度(短時間正社員)

- ・各自で出勤日数と労働時間を決めて、それぞれの年間カレンダーを作成
- ・同一労働同一賃金・給与は「フルタイムの正社員」と同じ賃金表から算出



フリーダム社員制度(自社の主な福利厚生を保障した専属個人事業主化)

- ・就業規則や36協定に制限されずに働きたい従業員が「個人事業主」となり、会社と「業務委託契約」を結ぶ制度 ※契約書は外部に依頼



05 その他の取組：委員会制度



会社をより働きやすくするためにやること

レクリエーション委員会

活動方針: 社内外での交流を深め、よりよい関係性を築く
活動内容: 社員旅行、歓送迎会等、交流事業企画運営

新入社員歓迎会
ボートリレー大会

SDGs委員会

活動方針: 社内でのSDGsの推進
活動内容: SDGs活動の企画運営

事業推進
SDGs企業視察

ライフワークバランス委員会

活動方針: 生活ライフは仕事(ワーク)のバランスを取る
活動内容: 会社カレンダーの作成や就業規則の更新

子育て出勤
社内

研修委員会

活動方針: 会社の底基である社員の学びの機会を創出する
活動内容: 社内および社外研修の企画運営

社外研修
製品先視察

06 その他の取組：〇〇室制度



会社が持続するためにやらなければならないこと

安全衛生推進室

安全、清潔に働ける環境を構築する
予防対策

新商品開発室

新商品の開発
新たな主力製品を確立する
中国工場視察

CSR推進室

社会貢献
社会から選ばれよう社会的責任を果たす
初年度参加

品質管理室

製品、サービスの品質を適切に維持、管理する
製品検査

健康経営推進室

身体、精神、社会的な健康を維持、管理する
本気の風こっこ

WEB戦略室

WEBを活用した販促と、広報の仕組みを確立する
WEBサイト更新



ご清聴ありがとうございました

ぜひ見学に来てください

(みえの魅力的な企業を学ぶフォーラム資料)

働き方改革推進を目指した 当社取り組み内容について



令和7年2月20日
日本トランスシティ株式会社

1. 会社概要
2. 人事制度の見直しについて
3. 社員のスキルアップ支援について
4. 休暇制度、子育て世代支援策について
5. 改善提案活動/福利厚生について
6. 最後に

1. 会社概要



社名 日本トランスシティ株式会社
 本社 三重県四日市市
 創業 明治28年(1895年)
 業種 総合物流業
 資本金 84億2,800万円 ※令和6年9月30日現在
 営業収入(連結) 1,225億5,500万円 ※令和6年3月現在
 上場取引所 東京証券取引所(プライム)
 名古屋証券取引所(プライム)
 従業員数(連結) 2,507名 ※令和6年9月30日現在
 グループ会社 60社 ※令和6年3月現在

2. 人事制度の見直しについて

当社は、令和6年7月1日付で人事制度を見直し、転居を伴わない同一地域内での勤務ができる「エリア管理職」を新設、より多くの人材が活躍できる環境整備を行いました。

■旧人事制度(令和6年5月30日)

階層	資格	職種
経営補助職	理事 参与	管理職
管理職	参事 副参事 主事	管理職
管理補助職	副主事 1~4級	管理職
業務補助職	主任 1~4級	管理職
業務職	社員 1~4級	一般職
業務補助職	社員 5~8級	一般職

■新設制度(令和6年7月1日~)

階層	資格	職種
経営補助職	理事 参与	管理職
管理職	参事 副参事 主事	管理職
管理補助職	副主事 1~4級	管理職
業務補助職	主任 1~4級	管理職
業務職	社員 1~4級	一般職
業務補助職	社員 5~8級	一般職

※旧人事制度では、転居を伴わない同一地域内での勤務ができる「総合職B」の社員が「管理職」に登用される際は全国転勤が必須となっていました。より一層のキャリアアップを図れる制度改定に向けて社内関係者での議論を重ね、新人事制度では、引き続き、転居を伴わない同一地域内での勤務ができる「エリア管理職」を新設し、社員の活躍の場を広げることになりました。

当社は、「社員は財産である」との考えのもと、社員一人ひとりが能力を最大限発揮するために、幅広い物流知識や業務スキル、豊かな人間性を培うためのスキルアップ支援を行っています。

	階層別		目的別
	管理職・総合職	一般職	専門知識・スキル・自己啓発
管理職	新任部長研修 次世代リーダー研修 新任所課長研修 新任主事研修		海外MBA留学 海外語学留学 海外業務研修
中堅層	新任主事研修 メンター研修・コミュニケーション研修 新任主任研修	新任主事研修 新任社員4級研修 新任社員後期研修	業務研修（eラーニング講座） 自己啓発講座（通信教育） 通関士試験対策講座
若手層	3年目研修 2年目研修 新任社員研修（ビジネスマナー、業務基礎知識、現場見学等）		海外短期出張研修

※「自己啓発講座」は年4回開講され、修了者に対して受講料の全額補助を行っています。
また業務上、有効となる資格を取得した場合は、受験料の全額補助も行っています。

当社は、年次有給休暇に加えて、通年で7日取得可能な特別有給休暇「リフレッシュ休暇」を設定しております。各部署毎に「労働時間管理責任者」を任命し、労働時間管理強化や休暇取得（※）を促進しております。また、私傷病発症時等に利用できる年次有給休暇積立制度も整備しております。

※リフレッシュ休暇7日と年次有給休暇5日を合わせて年間12日以上の休暇取得を労務管理上のKPIとして捉え、四半期毎に現状状況の進捗管理を行い、取得結果については社内のコンプライアンス委員会にて報告を行っております。

令和2年度～令和5年度 有給休暇取得実績



・子育て世代支援策として、特別休暇制度を利用し、女性社員が産前・産後および出産時に有給で休暇を取得することができます。また、子の看護休暇は、子1名の場合7日（法定は5日）を積立有給から取得することができます。

当社は、社員一人ひとりの創意工夫や改善意識を促すための改善提案活動を推進しています。これらの活動により、職場のコミュニケーション促進、一人ひとりのモチベーションや職場の生産性の向上につながっております。

■小集団活動

主に、現場作業の改善活動提案、発表を行う活動

発表回数	件数
第26回	13
第27回	11
第28回	7
第29回	6
第30回	9
平均	9

発表風景



■YY活動

主に、事務業務の改善活動提案を行う活動

報告件数	回数	
	第70回	
	第71回	
	第72回	
	第73回	
	第74回	
	平均	

当社は、福利厚生拡充の一環で令和3年に四日市市内に若手社員向けの单身寮（大矢知寮）を竣工しました。「談話室」「トレーニングジム」を設置し、社員のコミュニケーション促進や健康増進を図っております。



・南風向き・オートロック
・駐車場/駐輪場完備
・全室Wi-Fi完備
・毛氈フロア設置

当社の取り組み内容がみえの各企業様の働き方改革に少しでも繋がりを、また、これからみえで働いてみたいと考える学生のみなさまの参考になれば幸いです。

今後とも当社の企業理念であります「地域とともに生き、広く社会の発展に貢献する」ことを軸にして、企業活動に取り組んでまいります。

ご清聴ありがとうございました。

休める会社の作り方

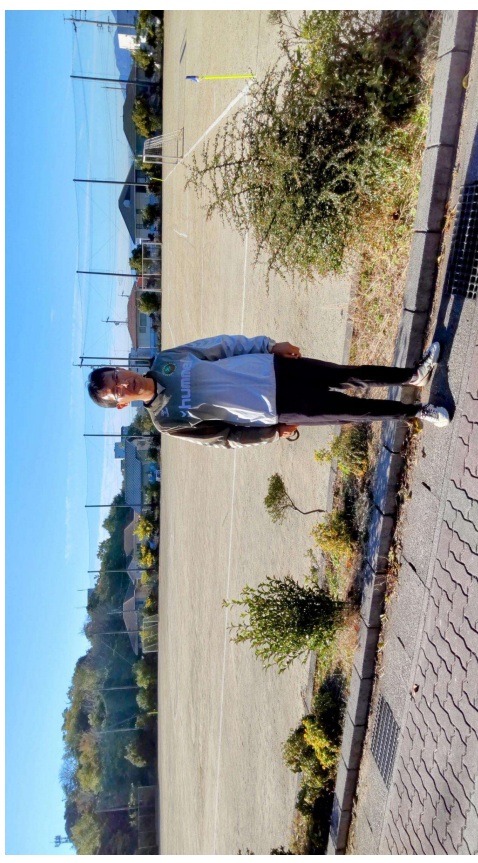


三 重 電 子 株 式 会 社

2025.2.20

制度

- ボランティア休暇 有給で年5日。
 - 夏休みカスマイズ：
任意時期に夏休みが取れる。
 - 男性育児休暇
取得率100%。最大3か月の取得も。
- * 有給の看護休暇を導入予定

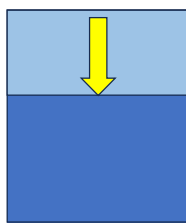


削る

「ブルシットジョブ」の排除

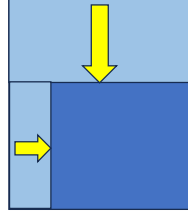
何より、**オフィスワーク**

- ・ 有効性の落ちた仕事や文書
- ・ 恐れによる過剰準備～どんな質問にも答えられる
- ・ 過剰品質・ご丁寧過ぎ
- ・ 自己増殖 ～良かれと思って、どんどん増える
- ・ 自己満足 「やるからには、かっちりやりたい」



圧縮する

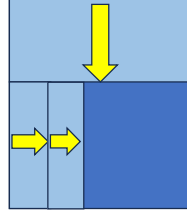
プロセスの見直し



- ・DX化・PCの全員配布と、それに伴う業務フローの見直し
例：会議の効率化、申請・決裁等の簡略化
＊休暇申請も出しやすい

- ・改善活動

予定化する



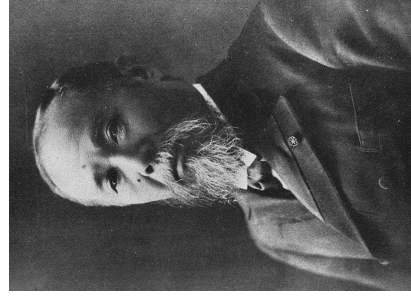
- ・休みを事前に共有しておく
→ 当人と回りが準備できる
- ・会議日程などの年間予定化
→ 休める日程の目星が付けられる

副次効果として、「仕事の属人化」の脱却。

経営者・管理職の心構え



- ・プライベートや趣味での上司の率先取得
- ・覚悟
事故、病気、慶弔などでは当然に休む。
会社は組織であり、多くのことは代りが効く。
貴方は唯一の人だが、代わりが効くのが組織。





みえの魅力的な企業を学ぶフォーラム

2025年2月20日(木)
株式会社 中田商事
代表取締役 中田純一

会社概要

社名	株式会社 中田商事
法人設立	平成12年4月
資本金	800万円
従業員数	70名(2025年1月現在)

主な事業内容

一般貨物運送事業

NSサービス
人材派遣
株式会社NSサービス
(一般労働者派遣事業)

倉庫業

三洋陸送株式会社
(完成車輸送/定期便輸送)

企業主導型保育事業

NPO法人スポーツクラブどんぐり
(スポーツ事業等)

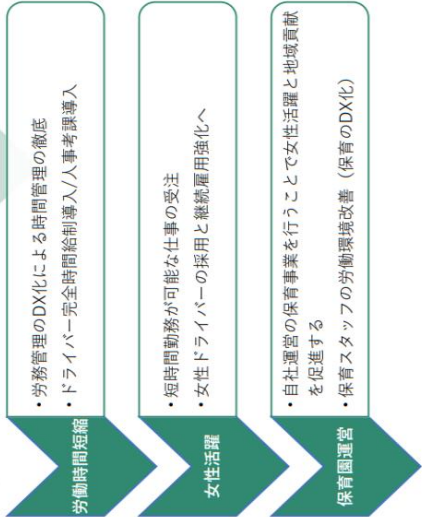
取組の背景と内容



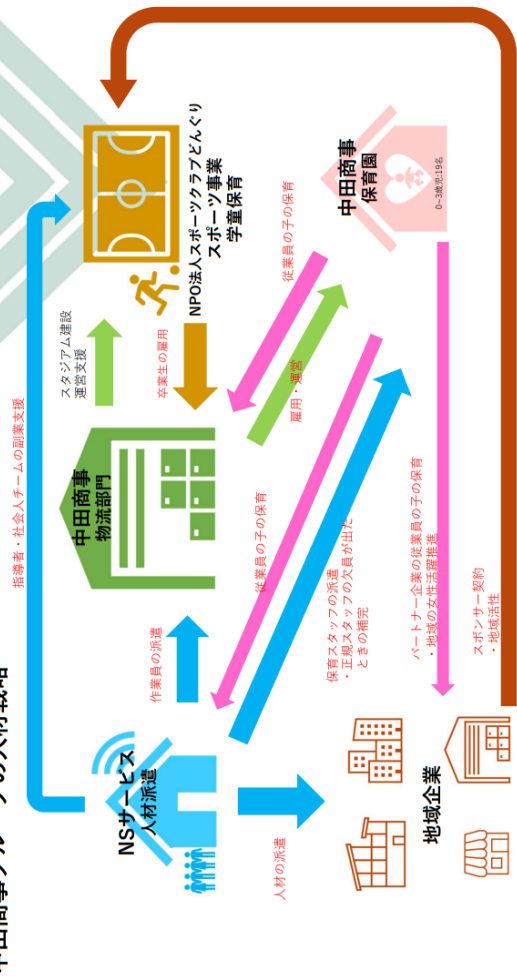
様々な働き方改革の取り組みの中でも、女性の労働力に着目し、**2018年4月企業主導型保育事業を開始する。**
同時期にグループ会社として**一般労働者派遣事業**を行う(株)NSサービスを始動。

これら複合的要素で**多様な働き方の創出**を実現

2010年大企業の改正労働基準法施行を きっかけに**ドライバークの完全時間給制**を 導入



中田商事グループの人材戦略



多様な働き方の事例

(主事)

夢はサッカーの1級審判になること！土日は試合、トレーニングを、シーズンに入ると長期休暇も欲しい。

事例1

完全週休二日制。本人の努力は言うまでもないが、有給休暇の利用と配車協力により、見事入社5年目で夢を叶えた。
現在は、3pt**トラックス**と**ドライバー**と**サッカーの審判**の二刀流で全国を飛び回っている。



事例2

保育士の勤務時間短縮のため、シフト制を導入した。すると、保青園の朝の登園時間（7:30～9:00）を担当する人員が不足した。

また、保育士の出産・産休・育休が重なり人員不足になった。



人材派遣のNSサービスから物流倉庫でリフトマンをしていた女性従業員が、一定の研修を受け補助員として700~900まで**保育補助**、その後16000まで**倉庫リフトマン**を務めた。

また、**期間限定の保育士**もNSサービスで募集し、条件付きで採用。期間終了後は別の地域企業就職も行う。

多様な働き方の事例

主す)

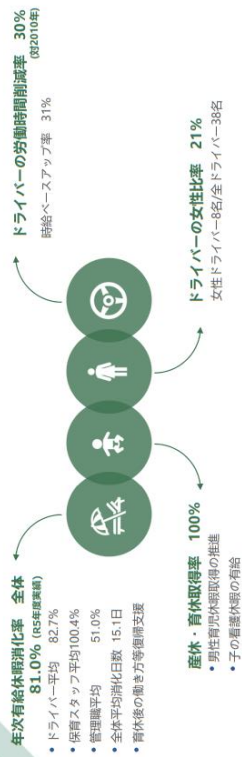
入社時は、子どもが幼稚園に通っているため9：00～15：00の短時間勤務のパート事務として入社。

例3

子どもが小学生に上がるタイミングで8：00～12：00に変更。
中学生に上がるタイミングでフルタイム勤務。
自身も営業所事務と管理補佐として多くの業務をこなす中、子どもが大学生となった今は、**営業所所長としてキャリアアップ**した。



女性の管理職比率50%



その他の取り組み

ライフワークバランス

- ・ 妊娠、出産、育児支援
- ・ 夢と仕事の両立支援
- ・ 仕事と介護の両立支援
- ・ ダブルワーク推奨
- ・ 短時間勤務導入

キャリアアップ支援

- ・資格支援制度
- ・人事考課制度
- ・管理者面談によりキャリアアップの共有
- ・外部研修の実施

高齢者雇用促進

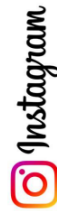
- ・ 定年70歳導入（2007年～）
- ・ 定年後の嘱託契約導入

健康經營

- ・ 健康診断受診率100%
- ・ 再検査対象者へのフォロー
- ・ 傷病休暇の支援

コミュニケーション

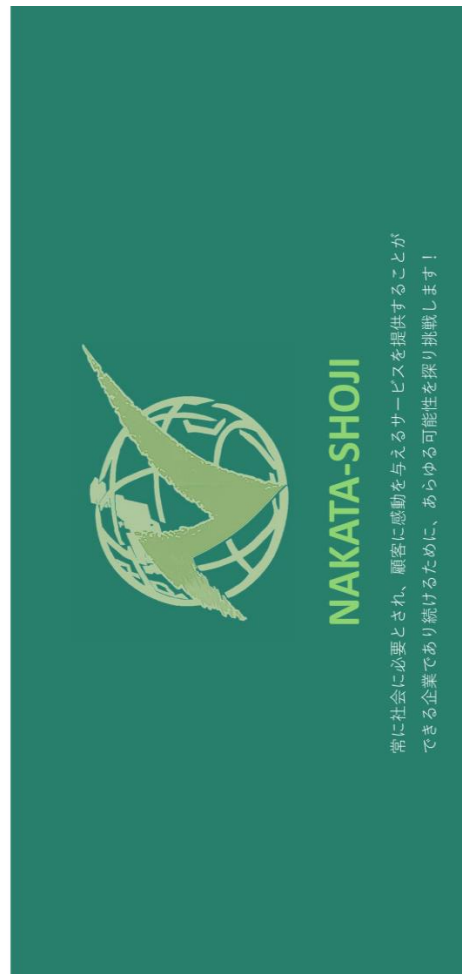
- ・ 会議の体系化により提案、要望の吸い上げ
- ・ 従業員満足度調査
- ・ リクリエーションイベントの開催



インスタグラムで社内の様子を発信しています。



© 2004 by The McGraw-Hill Companies, Inc.



2024



小さな醤油屋が思う サステナブルな

経営とは

下津醤油株式会社 代表取締役 下津 浩嗣

- ・世界を目指す企業ではなく、人と人との繋がりがから生まれる地道な活動の積み重ねで地域の企業や社内外の関係する人々にとって、無くてはならない存在になること。
- ・大きくなりたいのではなく、キラリと輝く企業になぜか？・・・醤油屋は全国に今でも1,000社ある。規模を追わず、存在価値のある企業になることこそが持続につながると考えている。

2025/2/3

1

下津醤油の概要・事業内容

- ・創業1856年
- ・社員15名 パート 8名
- ・醤油の製造 麴からの製造
(付加価値製品 伊勢醤油・三重県産の大豆・小麦使用 丸大豆醤油・醸造調味液)
- ・全国醤油品評会 農林水産大臣賞 受賞

- ・調味液・たれの製造
(主に食品製造業向けのオリジナル調味液・たれ類) ←味の黒子役
- ・団子・かりんとう

- ・一身田商工振興会 会計を16年
- ・株式会社あかり屋 社長



2025/2/3

3

下津醤油 経営理念

規模のみを追わず、
健全経営により社会に信頼され、
存在感のあるキラリと
輝く企業を目指します。

2025/2/3

2

環境への配慮・脱炭素

- ・醤油粕 (78トン) 地元あかつ牧場へ 商品
- ・醤油油 (6,000リットル) 産廃→商品
(ともに人との繋がりがから)
- ・太陽光設置・R6.12からガスボイラーに
- ・高田会館で使用する伊勢芋の繋がりがから、
廃棄されていた皮を活用した製品づくり



伊勢芋畑



伊勢芋農家さん
佐井孝代さん



伊勢芋



伊勢芋とろろ

通常であればこれで完結、農家さんとの対話と
もったいないという気持ちから

2025/2/3

4

環境への配慮・脱炭素



冷凍した伊勢芋の皮



乾燥後、粉末に



様々な商品の原料に



様々な機械装置の導入（ハード面）・kintoneの活用及び改善活動の積み重ね＝生産性の向上＝作業時間の短縮＝電気代の削減につながる

大きな投資の効果もあるが、積み重ねた社員の小さなアイデアが作業時間短縮につながっている。

2025/2/3

5

次世代育成の推進

醤油博士授業

（業界としてのカリキュラムをベースに運用）
工場見学受け入れ 2023年 35回実施
そのうち小学生以下の受け入れ人数 546名



食育＋
地域顧客増加

winwin

良い会社の条件の1つ・人が辞めないことと経営指針書にも記載

子育て中の急な欠勤・・輪を大切にすることで気兼ねなく
（お互い様の気持ち）
急な欠勤に対応できる環境づくり以上に、感謝の気持ちを伝える大切さ

定期的に開催する慰労会や社員旅行は家族参加をOK

社員の子供が2名入社

2025/2/3

6

従業員満足度の向上



- ・平均勤続年数の長さ・・企業信頼度
- ・お互いが信頼できる関係＝製品信頼度
- ・基本スタンス・・給料・休日・有休消化
すべてにおいて急激な改善ではなく、実情に合った着実な改善の積み重ねが大事

- ・5S活動・改善提案活動・・お互いが
win・winになる。

2025/2/3

7

地域社会への貢献



・事業として安定しても、身近な製品にも関わらず、地域の人々に認知されない、利用されないでは意味がない。

地域イベント出店・年2回工場感謝祭（33回）・家庭用新製品への挑戦・工場見学

・一身田商工振興会 会計14年

国の補助金、クラウドファンディングの活用・全国商店街支援センターの事業への参加

新イベント開催（幸せ和婚・花魁道中・プラレールマルシェ・お七夜マルシェ）

・平成24年4月一身田商工振興会有志27店で株式会社あかり屋を設立（現状下津醤油とその役員で64.5%）

高田会館・ぼんぼり・一身田レトロ館の運営

・特に高田会館はコロナの大打撃からまだまだ戻らないが、今後期待できる

2025/2/3

8



株式会社ナベルの サステナブル経営について

株式会社ナベール
代表取締役社長
永井規夫

NABELL CORPORATION

Copyright © 2025 NABELL CORPORATION
All rights reserved

NABELL CORPORATION

Copyright © 2025 NABELL CORPORATION
All rights reserved



会社概要

社名	株式会社 ナベール
創業（永井蛇腹）	1972（昭和47）年 10月
設立（有限会社 永井蛇腹）	1988（昭和63）年 10月
改組（株式会社 ナベール）	1992（平成 4）年 11月
資本金	5,000万円
社員数	205名 2025年1月現在（役員及び海外拠点除く）



環境への配慮という観点も加えた製品開発

■ その1 放電加工機用フィルター

今春発売予定の放電加工機用のフィルター（放電加工機で発生する水中の鉄粉等を濾すフィルター）の特長

- ①従来の他社製品がフィルターを入れる金属製の枠ごと廃棄していた点を改良し**枠を再利用**する方式に変更
- ②フィルター自体も**10倍長持ち**

NABELL CORPORATION

Copyright © 2025 NABELL CORPORATION
All rights reserved



従来フィルター



新フィルター「Eco Cubic Filter」



新フィルター「Eco Cubic Filter」

- ・従来と比較し、寿命は**約10倍**
- ・メディアのみ交換（環境に貢献する製品）⇒SDGsへの対応

SUSTAINABLE GOALS DEVELOPMENT

世界を変えるための17の目標



NABELL CORPORATION

Copyright © 2025 NABELL CORPORATION
All rights reserved



環境への配慮という観点も加えた製品開発

■ その2 ソーラーパネル (Bell a-Solar (折畳み式太陽光発電装置))

アモルファスシリコン製のソーラーパネルを採用し、

- ① **軽量** (9枚パネル (147cm×124cm) で **3Kg**)
- ② 折畳み可能 ⇒ **コンパクト化** (1枚分 (50cm×42cm) の大きさ)

を実現



ソーラーパネル (Bell a-Solar (折畳み式太陽光発電装置))



NABELL CORPORATION

Copyright © 2020 NABELL CORPORATION
All rights reserved

Copyright © 2020 NABELL CORPORATION
All rights reserved

NABELL CORPORATION

Copyright © 2020 NABELL CORPORATION
All rights reserved



<次世代育成の推進>

「子育て世代への支援充実」と「人材教育活動」

- ・育児休業最初の営業日について給与支給
男性の育児取得率0%⇒67%へ上昇
- ・小学校・中学校・高等学校での講話の実施
- ・文科省普通科改革支援事業(上野高等学校)の運営指導委員会として活動



<地域社会への貢献>

- ・三重県自治体に対し防災用物資としてソーラーパネルを寄付
- ・ソーラーパネルを**伊賀市のふるさと納税品**として出品
- ・上野商工会議所主催に**ぎわいフェスタ産業展に出展**
- ・地元高校・高専から積極的に採用



<従業員満足度の向上>

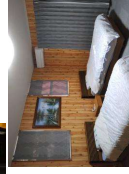
- ・社内研修の充実
「ナベル蛇腹墊」を開催し、製法・設計の展開等、知識や経験を説明

- ・資格取得支援制度
社員の職務に必要な・有益となる資格の取得を支援



<福利厚生の充実>

- ・工場内の多目的ホールに、ランニングマシン、卓球台、シャワールームを設置
- ・スポーツジム講師による気功体操、ZUMBA、ヨガ、エアロビクス教室を社員に無料開講予定
- ・ゲストハウス(社員に開放)
卓球・ビリヤード・ダーツ・カラオケ
飲食・宿泊も可能



NABELL CORPORATION

Copyright © 2020 NABELL CORPORATION
All rights reserved

NABELL CORPORATION

Copyright © 2020 NABELL CORPORATION
All rights reserved

みえの魅力的な企業を学ぶ
フォーラム

株式会社光機械製作所
代表取締役社長・博士（工学） 西岡 慶子

2025年2月20日

拠 点：三重県津市（本社）、千葉県柏市
従業員：約100名

01

CNC専用研削盤
の製造



02

切削工具の製造



03

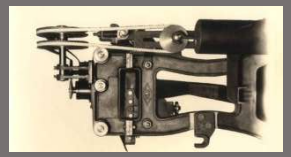
超短パルスレーザー
による微細加工



2025 © Hikari Kikai Seisakusho Co., Ltd.

転換点

- 1946年 光工作所を創業
- 1958年 光機械製作所として汎用研削盤の製造を開始
- 1970年 専用工作機械メーカーへ転身
- 1974年 切削工具の加工を開始
- 1980年 NC工作機械の製造を開始
- 2000年 工作機械のレトロフィットを開始
- 2014年 超短パルスレーザーによる微細加工を開始
- 2015年 中国メーカーと技術提携
- 2020年 トヨタグループ傘下の企業と業務提携



危機から学んだこと

「企業は人がすべて！」

人にフォーカスした経営
人的資本経営



単一性

多様性

2025 © Hikari Kikai Seisakusho Co., Ltd.

基本理念

Be professional! 「プロ意識に徹する」

事業目的

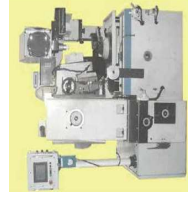
「なるほど!」と言われるアイデアと技術と感性を磨き、それぞれがプロフェッショナルとしてイメージできる最高の仕事をすることで、光機械製作所で働くすべての従業員の物心両面のしあわせと地域・日本・世界の発展を目指す。

人事方針

3Gs Gender-free, Generation-free and Global
× 適材適所 >>> イノベーション

2025 © Hikari Kikai Seisakusho Co., Ltd.

Diversity & Innovation



- 男性、理系
- 国内市場

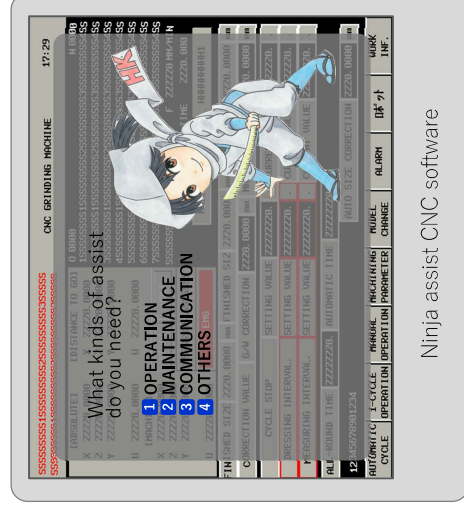


- 女性、社外、文系
- 海外市場



- 外国人

2025 © Hikari Kikai Seisakusho Co., Ltd.



Ninja assist CNC software

展開中の全社活動と人材教育

- 命を守る 5S（ヒカリンピック）
- なるほどグランプリ（改善提案）
一押し改善の発表と表彰（毎月）
- QC活動
- Sweet Message
- 健康経営（健康 5S）

- OJT
- 社外での専門研修
- 管理職・リーダー向け人間学講座
- 若手向けSTEP研修
- 入社研修

* 鈴鹿工業高等学校
名古屋工業大学
岐阜大学
中部大学
県内工業高校・・・

2025 © Hikari Kikai Seisakusho Co., Ltd.

地域とともに

- 地域のお祭への協賛
- 地域の文化施設への協賛
- 干潟の清掃活動への参加
- インタースhipの受け入れ
- 高専等への寄附講座
- Save the childrenへの支援
- Animal refugeへの支援
- NPOグッドライフへの国際支援 など
- 健康 5Sを通じた支援 など



光機械製作所主催
グローバルリーダーセミナー
@三重県総合博物館

2025 © Hikari Kikai Seisakusho Co., Ltd.

みえの魅力的な企業を学ぶフォーラム

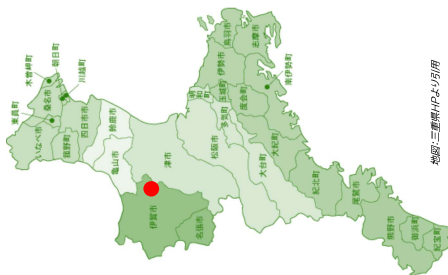


持続的発展を目指す地域建設会社のサステイナブルな取り組みと未来へのビジョン



株式会社マツザキ

企業概要



地図：三重県MAPより引用

会社名	株式会社マツザキ
設立	1952年
所在地	三重県伊賀市下阿波2697番地の1
業種	建設業(土木工事)、不動産賃貸、太陽光発電
従業員数	役員3名 社員10名
資本金	2,000万円
関連会社	有限会社パインケープ(不動産、太陽光発電) みえ里山エネルギー株式会社(水カ、太陽光発電)

環境配慮・脱炭素への取組

<創エネ>



マツザキ



パインケープ



みえ里山エネルギー

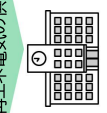
1.4MWh(一般家庭380軒相当分)の電気

みんな電力

再エネ電気の供給



個人



伊賀市内小中学校



県内企業



都市部企業

環境配慮・脱炭素への取組

<再エネ・蓄エネ・省エネ ⇒ 脱炭素>



太陽光パネル



蓄電池(5.6kWh×2台)



2019年9月～



- ・2022年4月 環境ISOでCO2排出削減への取組開始
- ・2022年9月 CO2排出量算定独自プログラム開発(Scope3まで)
- ・2024年6月 全照明機器のLED交換が完了
- ・2024年9月 全空調機器の高効率機器への交換が完了



2024年11月 中小企業版SBT認証(三重県内建設企業初)
2030年までに2020年比で42%のCO2排出量を減らしていくことを目標



デジタルの活用

<ICT活用工事>



<工事管理システム> 2015年



2022年

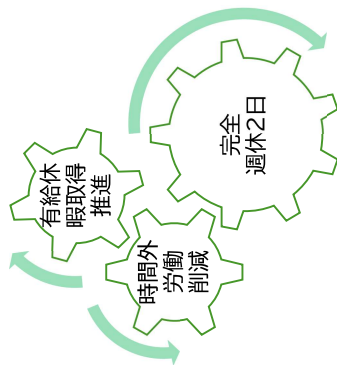


- ・原価をデータベース化
- ・原価把握が50日から15日に短縮

- ・Scope1～Scope3まで
- ・年度ごと/現場ごとに集計可能

従業員満足度の向上

<働き方改革>



女性社員の割合が増加(全国平均より+10%)

建設ディレクターとして活躍
(データ整理や処理、提出書類の作成を担う)

現場監督の時間外労働の削減



取組みの効果



未来へのビジョン



We construct Human and Community

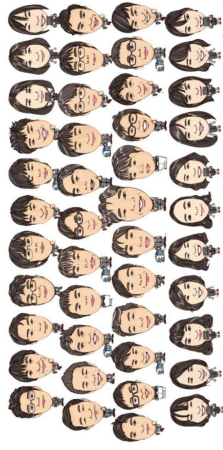
～人と地域の創造～



1. 四日市事務機センターとは？

社会概要

- 従業員数：60名（グループ）
- 設立：1974年1月
- 経営理念： 未来を笑顔に
- 事業内容：オフィスの働き方・DX推進による
職場改善ソリューション（ICT/IoTシステム
販売・保守メンテ、オフィスリノベーション
事業など）
- グループ：【伊賀市】ネットワークアップリスト（株）
【津市】（株）クラウドエム
【津市】（株）アドビジョン



2. 4つの取組 その1 環境への配慮・脱炭素

Before 「紙」や「インク」の使用により高い収益を上げてきた。

After 得意のDXで、オフイスの90%をパーパス化！！

- ・ FAXの電子化ソリューション（受信FAXをプリントしない）
- ・ クラウドシステム（クラウド上へのドキュメント管理システムの構築）
- ・ 請求書、納品書、給与明細などの電子化

結果 2019年 1,371箱 → 2023年 810箱



社内で使用する紙媒体を電子化し、用紙の使用頻度を削減することで「環境への配慮・脱炭素」に貢献しています。

3. 4つの取組とその次世代育成の推進



経営理念である「未来を笑顔に」は、私たちの未来である子どもたちや働き手で健やかに育つことを第一と考えています。そのため、地域企業である我が社が子ども達の成長に寄与するための活動を積極的に実施し、特にICT/IoTに関する知識の重要性を周知しています。

＜地域活動＞

講師活動・・・2013年から地域の中学・高校・大学で講師活動を実施。学生たちに実社会の知識や経験を伝えています。

社会見学コースに活用・・・見学コースに弊社を取り入れ、地域の産業や企業活動について学ぶ機会を提供しています。

＜社内活動＞

お世話Go!!

子どもたちの学力向上に
応援するための制度
を。会社が学費等の費用
を一部負担します。

**入学おめでとう
制度**

子どもたちの健やかな成
長に感謝する制度。小学
校入学時にランドセル、
中学校入学時には制服上
下を贈呈。

**生まれてくれて
ありがとう制度**

出産当日を含めて、
2日間休暇する制度。

子育てタイム

奥様の子育てに協力・
共感する制度。

**子ども健やか
プロジェクト**

子どもたちが社会を襲
う全国大会に出陣した
時に支援する制度。

他にも、子育て世代の
従業員に柔軟な出勤動
向を考慮など。

他にも、子育て世代の従業員に柔軟な出退勤時間を考慮など。

