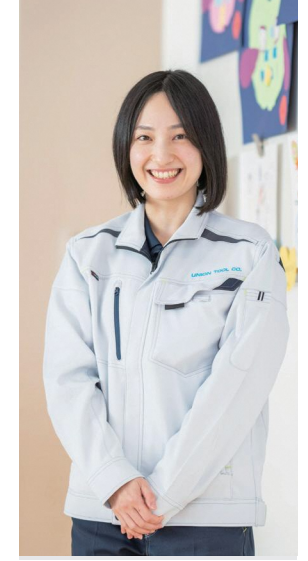




働き方の未来 2023

輝く人材企業 BOOK



働き方の未来 2023

輝く人材企業 BOOK



長岡で働きたい人へ

長岡就職・転職・Uターンナビ

で-Jobら.ねっと

をご活用ください

長岡就職・転職・UターンナビはUターン希望の方や他県出身の方、長岡に就職したい学生のみならず、さらにお子様に長岡市で働いてほしいと願う保護者の皆様をサポートするポータルサイトです。



ご相談・お問合せ

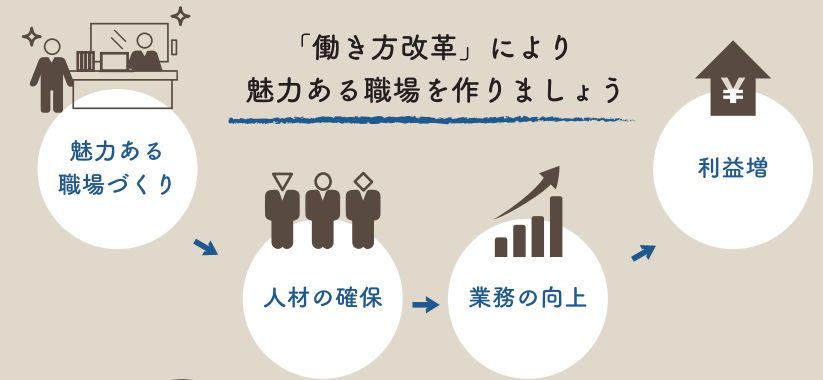
TEL : 0120-7505-14
HP : de-job-ra.net

発行 : 2023年2月
長岡市 商工部 産業立地課
〒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



女性活躍等事例集とは？

女性が働きやすい職場や外国人材・障害者雇用など、
多様な人材が活躍する
身近な市内企業の取り組みを紹介します。
普段知る機会がない他社の取り組みを参考に、
貴社の成長につながる
多様な人材の活躍の一助になれば幸いです。



事業主のための
雇用関係助成金

厚労省 事業主 助成金

新潟県労働局 事業主 助成金



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？

市民、企業・団体、行政が連携しながら、
働きやすい職場づくりや長岡で
働くことへの意識づけにつながる取り組みを進めることで、
多様な人材が活躍し、
誰もがいきいきと働き・暮らせる魅力的な
地域づくりと産業界の活性化を目指すものです。

賛同企業のメリット

- 01 「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できます。
- 02 雇用や労働に関する社内課題に対して、
市の相談員による個別訪問や
コンサルティングが受けられます。(無料)
- 03 年4回程度開催する勉強会で、
働き方改革に関連する
最新のトレンドを押さえることができます。
- 04 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、
独自の項目で評価対象となります。

応募方法は
こちら



はたプラ



会社 HP は
こちらから



(株)スズキ自販新潟

「女子改」会議の企画によって営業力を強化

かつては敷居の高かった自動車販売会社に女性が気軽に入れるようにアプローチを続け、お客様の6~7割が女性だという自動車販売・メンテナンス等を行う株式会社スズキ自販新潟。お客様と同じ目線でサービスを展開できる女性営業の存在は重要な戦力であり、多くの女性社員が活躍しています。

同年代の同僚が多くお客様も女性が多いので働きやすい職場だという入社4年目の弦巻さんは、月に1回実施する「女子改」会議で、お客様に喜んでいただくために感謝祭・スズキハッピーDay・女子改通信の企画を考えたり、自分の経験を糧にお客様に合ったクルマを提案したりと、やりがいを感じながら仕事をしています。

育休取得後に復帰したトップセールスの女性社員や、時短勤務の制度を利用しながら仕事を続ける先輩たちをお手本に、自身も長く働き続けるのが目標だといいます。同社では、仕事に迷いが出そうになる年次の社員を対象にしたスズキ株式会社主催の研修へ参加するなどのサポート体制も整っています。

女性活躍の要因になっています。

さらに、同社には配偶者出産休暇や出生時育児休暇という男性のための特別休暇が設けられ、7割ほどが活用しています。今後は、社員の家族も社会で活躍できる機会を増やすためにも、男性の育児休暇取得を促していきたいとのこと、管理職をはじめとする社員への周知を徹底しています。

社会全体の活性化につながる取り組みを行っている姿勢もまた、地域のお客様に愛される理由のひとつです。



取材協力：佐藤 真弓様（管理部 総務課）
弦巻 美紅様（営業）

女性の相談窓口を設置し、保健師がサポート

早くから働きやすい職場環境づくりに力を入れてきた株式会社NS・コンピュータサービスでは、新潟県が推進する「イクメン応援プラス認定（現在はパパ・ママ子育て応援プラス認定）」を受け、男性の育児参加をすすめています。

同社では男性社員の約5割が育児休暇制度を利用、新潟県全体の平均を底上げしてくれているのではないのでしょうか。また、外国人や女性SEの雇用にも積極的に取り組み、国籍や性別に関わらず活躍できる環境が整っているのも同社の魅力です。

誰もが健やかに仕事を続けられるように、健康

面からアプローチしヘルスリテラシーの向上を実践している保健師の石田さんや輝く女性社員のひとり。男性の上司には相談しにくい女性ならではの妊娠、出産、育児、生理や更年期の相談窓口となり、eラーニングによる講習会を主催するなどライフステージに合わせたサポートを行っています。会社として不妊治療や更年期のための特別休暇制度も整えたということで、活用推進によって、ますます活躍が期待されています。

社員の健康維持が会社の成長につながるという会社方針のもと、さらに働きやすい環境づくりが活発に進められています。

休暇前の仕事の引継ぎや復帰後の業務調整など、人事や上司・先輩のサポートのおかげでスムーズに取得できました。妊娠期間を経て少しずつ母親になる女性と違って、子どもが生まれてやっと父親になったと感じるのが男性なので、じっくり自分と子どもに向き合う時間を経験できて良かったです。



取材協力：木村 朋也様（エンベデッド本部）/ 石田 加奈子様（保健師）

(株)NS・ コンピュータサービス

会社 HP は
こちらから



はたプラコンサルを活用し、女性の働きやすさをバックアップ

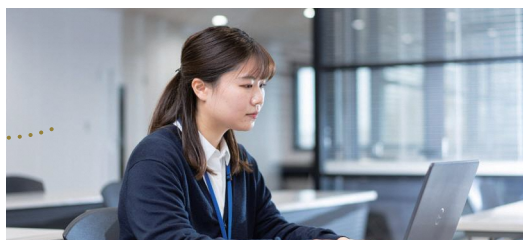
創業 118 年の歴史を持つ株式会社スミックは、時代を先読みしながら進化を続けてきた柔軟性のある会社だと社員は感じているといいます。

今年度、初めての女性営業職として採用された佐田さんは、新しい挑戦を続ける会社に魅力を感じて入社。先輩社員たちの協力を仰ぎながら日々奮闘中の佐田さんの、仕事を学ぶ姿勢や新しいことに挑む意欲が先輩社員たちの良い刺激になっているそうです。期待されてプレッシャーもあるけれど、次に続く後輩たちの道をしっかり作っていきたいと話す佐田さんの今後の展望が楽しみです。

業界ではまだ男性中心の意識が強く、制度は整っているが活用できていない面もあるため、女性活躍推進に向けて会社としても新しい取り組みを始めています。育児や研修制度、管理職になる意識の有無、さらなる活躍のための課題は何かなど

社員全員にアンケートを実施しました。浮き彫りになった課題を、長岡市が提供する「ながおか働き方プラス応援プロジェクト（通称：はたプラ）」のコンサルティングを使って、1月～3月にワークショップを開催し、改善していくとのこと。以前から積極的に進めてきた働き方改革の一環として、今後は制度の有効活用を目指すことで女性の活躍にも注力したいといいます。

「誰もが自由に意見を発信できる会社」を目指したいという経営者の方針を背景に、バースデー休暇の導入、コロナ禍にも対応した社内のリノベーション、制服のオフィスカジュアル化、生産性を高めるためのツールの見直しなど、若手社員の意見が環境を変えてきました。誰もが働きやすい会社のさらなる発展が業界に変化をもたらすかもしれません。



取材協力：小宮山 裕子様（販売部 企画課 課長）／佐田 七海様（営業採用 研修中）

女性営業職の第一人者ということで入社したのではなく、働きたいと思った会社でたまたま最初の女性営業でした。

(株)スミック

会社 HP は
こちらから



会社 HP は
こちらから



(株)北陸製作所

専用トイレやシャワー等、ハード面でも製造業への女性進出をサポート

建築鉄骨を製造する株式会社北陸製作所に、新しい風が吹き始めています。長く男性中心だった現場に未経験の女性社員を採用。技能習得に向けたサポートはもちろん、専用トイレやシャワー設備を整え環境面のサポートも進めています。

また創業 69 年にして初めて女性を管理職に登用しました。

同社では、「ながおか働き方プラス応援プロジェクト（通称：はたプラ）」制度を利用し、業務の性質上、有給が取りにくかったという課題に対して、推奨日として年間計画に組み込んで取得率の大幅アップを実現した他、男性も含めた育児休暇や時短勤務取得の推進、健康経営優良法人認定を受け、健康教室の開催など、働き方改革を活発に進めています。

また、外国人の社員や実習生の受け入れも積極的に行っていて、エンジニアの奥様でもあるベトナム社員が通訳や資格取得のためのテキストの翻訳、コミュニケーションのサポート業務を担当しています。この環境を活かし、外国人社員の割合が増えることで、製造業の課題でもある人材不足

の解消を目指していきたいとのこと。

株式会社北陸製作所は、女性と外国人社員の活躍できる環境、福利厚生の実実とものづくりの面白さを強みに、100 年企業を目指して、ますます地域の期待を集めている会社です。

生産設計、製造、工務の各部門間の連携に関して、役職がついたことでやりやすくなりました。今後は、自分が担っていた仕事を誰もができるようにして、情報共有が確実にできる体制にしていきたいです。



取材協力：工藤 秀二様（常務取締役）／増子 恵美子様（鉄構部 生産設計課 課長）／伊藤 夏織様（業務部 業務課 主任）



ソリマチ(株)

ライフステージの変化にもテレワークを柔軟に活用

創業時より、お客様や地域に暮らす人、社員も含め「人」を大切にしてきたソリマチ株式会社では、男性女性の隔たりがない環境で幅広い世代が活躍しています。

20代女性SEが多く在籍し、女性も活躍しているというより社員がひとつになって仕事に取り組んでいると言った方が、社内の雰囲気が一番伝わるといいます。その背景には、採用も昇格も男女の比率を同じにしてきた取り組みや、業務あるいは職場環境などの課題点を改善し続けている柔軟な企業姿勢があります。「上司との面談など、困っていることや要望を会社に伝える機会がありますが、会社が先に働きやすいよう動いてくれるためいつも言うことがなくてむしろ申し訳ないです」と入社5年目SEの小林さんは笑って話します。

同社では国籍を問わずに採用しており、海外拠点や日本で一緒に働く外国籍社員のバイタリティに、多くの社員が刺激を受けています。

働き方の特徴としては、エンジニアの週2~3回のテレワークとコミュニケーション確保のために毎日オンラインミーティングを行っていること。

会社が資格取得費用や技術書・自己啓発本

購入資金などを支援する制度を設けており、スキルアップを目指し、生き生きと働いている社員が多いことも同社の魅力のひとつです。

テレワークにより、時間に余裕ができたのが一番です。結婚で家が遠くなったためテレワークを増やし通勤時間を節減。家事はもちろん簿記検定とIPAの技術者試験など資格取得のための勉強に時間を有効に使っています。



取材協力：中野 円佳様（経営管理室 チーフ リクルート担当）
小林 紗梨様（A&I開発本部）

近隣住民なども利用できる事業所内保育所を開設

東京に本社を置き中国・台湾・アメリカ・シンガポールなどにも拠点を有するユニオンツール株式会社の長岡工場は、最も大きい生産拠点であり、女性が多く働いています。

働きやすい環境づくりの一環として、事業所内保育所としては国内でもトップクラスの規模を誇る保育所を2017年に設立しました。子育て中の社員とその家族の大きな支えとなっています。また、近隣住民や同じ工業団地内の企業にも門戸を開いているため、他社の雇用促進にも一役買っており地域の活性化に繋がっています。

保育所の存在によって管理職の意識にも変化が表れ、すでに実績のある外国人や障害者の雇用に加え女性エンジニアの採用にも機運が高まっているそうです。

実際に2人のお子さんを保育所に預けている伊藤さんは、育児休暇取得後、育児短時間勤務を利用しながら子育てと仕事を両立。中堅女性社員を対象にしたリーダー研修を受けたことで自分の強みを見つけ、管理職は自分には無理

と思っていた気持ちに変化ができたといいます。管理職になり、仕事に新しい喜びを見出したという上司の小野さんも、女性管理職が増えることに期待しています。

育児休暇や短時間勤務は男性社員も取得しているし、働きやすさを日々感じています。子育てを終えた先輩女性社員たちをお手本に、私も長く働き続けたいです。



取材協力：小野 順平様（総務部長 岡人事課 課長）
伊藤 梢様（総務部長 岡人事課）



ユニオンツール(株)



女性事務職の制服廃止や性別を超えたチーム体制を確立

技術者が大半を占める企業でありながら、理系出身の社員にこだわらず文系男女社員を採用し、今年度は中国とベトナム出身者を採用。事業も電気・通信工事から防災・太陽光発電を中心にエネルギー分野まで幅を広げています。

人材と仕事で多様性のある会社を目指している株式会社イトラストでは、長岡市の推進する産学官の連携に早くから参加、4年前からは長岡技術科学大学や長岡工業高等専門学校とタッグを組み、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択され、ダイバーシティ事業に取り組んでいます。これにより管理職の意識にも変化をもたらし、男性の育児休暇取得や女性活躍推進に向けた取り組みが加速しているそうです。

職人気質の技術者が多い職場の中で事務職として働く女性社員柳通さんも、文系出身ながら第二種電気工事士の資格を取得する際に協力してもらえたといい、将来的には管理職になることをモチベーションに長く仕事を続けていきたいと

話しています。

働き方改革のひとつとして、有給休暇を時間単位で取得できる制度があり、気軽に取れるとあって男性社員が家族の介護や病院の付き添いに参加できるようになりました。また、1人に負荷が集中しないように、若手とベテランがチームになって仕事をする体制や、女性の可能性を広げるために固定観念をなくしたいと事務職の制服を廃止しました。

株式会社イトラストはお客様、地域、社員の信頼を糧に、人と仕事の多様性を実現しながら世界に通用する企業へと変革を続けています。



取材協力：藤井 芳輔様 ※東京勤務（経営管理本部 財務課 担当課長）
柳通 茜音様（電気設備本部 企画開発部 産業機器課）

会社 HP は
こちらから



(株)イトラスト



会社 HP は
こちらから



(株)蓬平観光ホテル 和泉屋



情報共有のデジタル化で全員がベストなおもてなし

長岡の奥座敷と呼ばれる蓬平温泉の歴史を築いてきた株式会社蓬平観光ホテル和泉屋は、明治2年から続く老舗旅館です。

女性の存在が欠かせない職場であり、働きやすい環境づくりに日々取り組んできました。旅館業では当たり前の、朝と夜の仕事の合間に一度職場を離れる「中抜き」を止めて、どちらかの時間帯に完全に分けた働き方に早くから移行。体への負担を減らし、Wワークや学生アルバイトも働きやすいことから人材確保にも繋がっています。

最近ではコロナ禍の影響で、旅行形態が変化し社員の働き方も変えざるを得ない状況が続いている中、かねてから業界内で検討されてきた「生産性向上のためのマルチタスク化」を進めています。担当外の仕事を理解しスキルを身につけることで、足りないところを補いながらスムーズに業務を行うというものです。

お休みも取りやすくなりスタッフの事情に対応できるようになったといいます。「何があってもパートを含めた社員を守る」という女将たちの想いから進められてきたマルチタスク化成功

の背景には、積極的に取り組んだ業務のIT化があります。全社員へのスマホ貸与とインカム利用により、担当者を探して紙や口頭で伝えてきた情報を瞬時に全員へ伝えることができるようになりました。

大規模停電の際には、迅速なお客様対応ができたといいます。わからないことが聞きやすいので社員の成長にも繋がっています。もっと早く取り入れるべきだったとお話する女将の今後の目標は、誰もが自由に意見を言い合える場をつくること。

働き方改革の基本は「制度をつくることではなく、人の仕事を理解して相手の立場になって考えること」という信念のもと、さらに社員に寄り添った取り組みが続きそうです。



取材協力：金内 智子様（常務）



コンドウ印刷(株)



体に不自由がある方の実習から多様性の大切さを実感

コンドウ印刷株式会社では、多様な人材が活躍するために様々な取り組みを行っています。「残業が多くてこのままでは結婚できない」と退職した女性社員の言葉を重く受け止め、働き方改革に向けて動き出したそうです。

コンサルタントの力を借りながら社員の声をすべて吸い上げて徹底的に現状と向き合い、その人にしかできない仕事があるという状況を排除し、誰もが複数の業務を担える多能工化を推進していったところ、結果として有給休暇の取得率が高くなったといえます。

さらに子育て支援の一環として育児休暇や時短勤務を制度化し、託児所の設置など仕事と育児の両立がしやすい環境も実現。今では残業もほとんどなく、余裕のできた時間を利用して副業や資格取得などのスキルアップを推奨しています。今後は、会社として社員のキャリア形成を支援していこうとセルフキャリアドックの導入を考えているとのこと、ますます仕事が面白くなるのではないのでしょうか。

同社では長岡市立高等総合支援学校の職場

実習受け入れ先となったところ、はつらつと仕事に向き合う実習生を見て、間違った先入観があったことに気づかされたそうです。以来、これから会社を存続していく上で、体に不自由のある方の助けも必要だと考え積極的な雇用をすすめてきました。

将来的には外国人の雇用も実現し、さらに多様な人材の活躍の場となるはずだ。

覚えることが多く大変なこともあるけれど、先輩たちが優しく仕事は楽しい。お互いを認め合って成長していけば会社も成長していくと考えています。



取材協力：近藤 保子様（代表取締役社長）／山田 伊吹様（製造部）
松岡 亜耶乃様（製造部主任）／坂牧 美帆様（製造部印刷）

ワークライフバランス

WLBの充実で高齢者や就職氷河期世代の雇用を実現

株式会社松井組は土木建設業として1927年の創業以来、中之島地域とともに成長してきた企業です。

営業範囲を地域に集中し、土木工事のかたわら、春には農地、夏は建設・除草、秋は消雪パイプの修理交換、冬は除雪と、分野にこだわらず多岐に渡る工事を請け負う企業として成長してきました。

社員も地元出身者がほとんどで、農家の兼業・家族の介護や子育て・町内会の取り組み・趣味など、それぞれの事情を受け入れることができる会社でありたいとワークライフバランスの充実を図っています。具体的には、残業時間は

月5時間以内に抑え、週末にしっかりと休むこと。転勤や出張がありません。元請業者ならではのスケジュール管理を徹底しています。何かあった時には相談してもらい個人に合わせた働き方を可能にしてきたことで、高齢者や就職氷河期世代の雇用を実現。人材不足の業界で、女性活躍や外国人雇用といった課題に直面する中、柔軟な体制づくりを目指しているといえます。

国や県の制度を利用し、「イクメン応援宣言企業」として取り組み、男性社員の育児休暇取得を目指すほか、「ながおか働き方プラス応援プロジェクト（通称：はたプラ）」と連携し、過去5回のセミナーを実施。ボトムアップ型の課題解決を行い、良いものは残しつつ新しいことも取り組める社風です。

転勤や残業の多かった前職から転職した古関さんは、同社の仕事は「家族を大切にしている時間が増え、地域に根差したものづくりにやりがいを感じる」といい、色々な経験をしてUターンやIターンを考えた時に、株式会社松井組があることを知ってほしいと話しています。



取材協力：古関 潤様（業務部）

(株)松井組



会社 HP は
こちらから



取材 協力企業 (五十音順)

(株)近藤電設工業

人材育成をすすめ、完全週休2日制導入と給与アップ

株式会社ユアテックの協力会社として、地域の配電設備を守る工事に携わる株式会社近藤電設工業では、採用力強化を進めるために労働環境の整備を積極的に実施しています。完全週休2日制の導入、給与のベースアップに加え、新入社員は早期戦力となるべく株式会社ユアテック本社で約3か月間の研修を行います。技能と仕事に対する意欲を高めることで就業定着を図り、業界全体の課題でもある人材確保に繋がっています。

主力の配電工事に加え、路面復旧・伐採・計器交換・電柱運搬・災害対応など付随する工事を数多く請け負っていることで、同社はユアテック協力会社としては最上位のランクを得ております。

高度な機械とそれを操る人材が揃っているため一般工事の依頼も多く、各種工事に必要な様々な資格取得に向けた特別講習や技能講習への参加は、社員自身のキャリアアップにも繋がるとあって活発に行われているといえます。

また、チームで進める仕事に不可欠なコミュニケーション力を強化するための講習会や月1回の緑十字の日に安全教育を実施しています。

ほぼ毎日行っている現場パトロールでは、本音で言い合えるディスカッションを行って問題点や情報を共有し、日常業務の安全確保に努めるとともに風通しの良い職場環境づくりを実現。将来的には外国人の雇用も視野に入れたいと、優秀な人材の確保と育成に向けた就業環境改善への取り組みを続けています。



取材協力：野田 信幸様（代表取締役）
近藤 未来様（取締役総務担当）

(株)イートラスト

一般的な電気・通信工事から防災・太陽光発電を中心にエネルギー分野まで執り行います。

〒940-0871
長岡市北陽1丁目53番地54
TEL：0258-21-2500

(株)NS・ コンピュータサービス

車載機器のソフトウェア開発、教育分野でのICT支援サービスや製造業の基幹システムの導入を行っています。

〒940-0045
長岡市金房3丁目3番2号
TEL：0258-37-1320

コンドウ印刷(株)

食品、化粧品、コンビニエンスストア向けのシールやラベルの生産を行っています。

〒940-1164
長岡市南陽2丁目951番地12
TEL：0258-86-6225

(株)近藤電設工業

配電設備の新設・移転・保守作業の施工や、伐採工事も行っていきます。

〒940-2402
長岡市与板町与板乙1576番地1
TEL：0258-72-3354

(株)スズキ自販新潟

自動車の販売・メンテナンスを請け負うサービスを提供しています。

〒940-1153
長岡市要町1丁目4-39
TEL：0258-35-3611

(株)スミック

ガラス・サッシ・住宅設備機器などを三柱として事業を展開しています。

〒954-0124
長岡市中之島3837番地
TEL：0258-61-2255

ソリマチ(株)

自社ブランドパッケージソフト、クラウドシステム、アプリ等の企画・開発・販売を行っています。

〒940-0071
長岡市表町1-4-24
ソリマチ第三ビル
TEL：0258-89-6302

(株)北陸製作所

建築鉄骨の設計、加工、製作、組み立て工事を行っています。

〒940-0012
長岡市下々条1丁目484番地
TEL：0258-24-5478

(株)松井組

土木・建築・管工事（消パイ）・塗装工事のほか、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。

〒954-0123
長岡市猫興野18-43
TEL：0258-66-2131

ユニオンツール(株)

切削工具、直線運動軸受、精密測定器、工作機械等の製造をしています。

〒940-1104
長岡市撰田屋町字外川2706-6
TEL：0258-22-2620

(株)蓬平観光ホテル 和泉屋

豊かな自然と渓流に抱かれた山あいにも静かな温泉地です。

〒940-1122
長岡市蓬平町甲1508-2
TEL：0258-23-2231