

新潟県 多様で柔軟な  
働き方・女性活躍  
実践企業認定制度  
Ni-ful (ニーフル)



Ni-ful 表彰企業  
取組事例集



令和8年3月 新潟県

# 新潟県 多様で柔軟な働き方・ 女性活躍実践企業認定制度 Ni-ful (ニーフル)

新潟県は、仕事と育児の両立支援や働き方改革、女性の登用・活躍に積極的に取り組む企業を認定し、企業の皆様の取組を支援しています！

認定区分 ※認定項目の達成状況に応じて以下の2段階の認定区分あり ※認定企業数は2026年3月末日時点

## Ni-ful認定企業

認定企業 334社



認定項目(1)～(12)の12項目のうち  
3項目以上満たし認定されると  
…10の認定メリットあり！

## Ni-fulゴールド認定企業

認定企業 442社



◎認定項目(1)～(12)の12項目のうち  
6項目以上満たす  
◎①～③の分野を各1項目以上満たす  
など、ゴールド認定されると  
…15の認定メリットあり！

Ni-ful(ニーフル)とは、新潟の頭文字「Ni」と充実「ful」等を組み合わせて、多様で柔軟な働き方や誰もが充実した人生を送ることができる社会を目指す、との意味が込められています。ロゴマークは新潟の「n」とwork やwomanの「w」等を組み合わせて、笑顔をモチーフに、明るく前向きなイメージをデザイン化しています

認定項目 ※(1)～(12)の各項目について数値・比率等の要件あり

①仕事と育児の 両立支援	(1) 男性の育児休業取得率 (2) 女性の育児休業取得率	(3) 仕事と育児の両立支援措置の数 (4) (3)両立支援措置の利用実績人数
②働き方改革	(5) 働きがい向上に向けた取組実施 (6) 正社員採用者の離職率	(7) 正社員の法定時間外・法定休日労働時間 (8) 正社員の年間休日数、有給休暇取得率等
③女性活躍	(9) 正社員に占める女性労働者の割合 (10)平均勤続年数の男女差	(11)女性管理職比率 (12)独自の女性活躍の取組実施
100人以下企業の特例 *	(13) 一般事業主行動計画(次世代法)の策定	(14) 一般事業主行動計画(女活法)の策定

\* 常時雇用従業員100人以下の企業は(13)(14)含む14項目

主な認定メリット 認定企業は認定区分に応じたメリットが受けられます

認定メリット	Ni-fulゴールド認定企業	Ni-ful認定企業
女性に魅力ある職場づくり 支援事業補助金	女性採用に向けたホームページの制作・改修、女性専用施設等の設置・拡張などに要する経費を補助 補助限度額:200万円(補助率:1/2以内)	補助限度額:100万円(補助率:1/3以内)
えるぼし・くるみん取得支援	社会保険労務士等アドバイザーによる伴走型支援を無料で受けられる	
男性の育児休業取得促進 助成金	所定の要件を満たす育児休業を取得させた 中小企業等に25万円を支給し、一定期間 以上取得は5万円を加算	
県建設工事入札参加資格 審査加点	県建設工事入札参加資格審査において一定の要件を満たすと加点対象	

上記を含めた最大15の認定メリットが受けられます。

本制度の内容やメリットなど、詳しくは新潟県ホームページをご参照ください。

ニーフル企業



# 新潟県 多様で柔軟な働き方・ 女性活躍実践企業 知事表彰

Ni-fulゴールド認定企業のうち、多様で柔軟な働き方の推進や女性の登用・活躍に特に積極的に取り組み、高い実績が認められ、他の模範となる顕著な成果を挙げている企業等を表彰することとしています。



## 知事表彰 6社

Ni-ful企業の認定項目の達成状況や実績をはじめ、企業の取組内容や成果について、選考委員会における審査により、以下の6社を令和7年度知事表彰企業として決定いたしました。

### 《常時雇用する従業員301人以上の部》

株式会社第四北越銀行 (新潟市中央区)	4~5
キャノンイメージングシステムズ株式会社 (新潟市中央区)	6~7

### 《常時雇用する従業員101人以上300人以下の部》

株式会社サカタ製作所 (長岡市)	8~9
小柳建設株式会社 (三条市)	10~11

### 《常時雇用する従業員100人以下の部》

グローバルマーケティング株式会社 (長岡市)	12~13
小片鉄工株式会社 (小千谷市)	14~15

## 奨励賞 5社

知事表彰までは至らないものの、きらりと光る独自の優れた取り組みについても評価し、県内企業における横展開を図るため、以下の5社に奨励賞を授与しました。

株式会社栗山米菓 (新潟市北区)	16
阿部幸製菓株式会社 (小千谷市)	17
ハウメット・システムズ・ジャパン株式会社 (東京都)	18
株式会社日さく (埼玉県)	19
株式会社ミツヒデ (五泉市)	20

# 株式会社第四北越銀行

## 地域に密着した リーディングバンクとして

2021年の合併を経て、地域経済の持続的な発展を支えるリーディングバンクとして、地域密着型の金融サービスを提供。多様な人財が個の力と意欲を最大限に発揮できる環境を整え、変化に果敢に挑戦しながら新たな価値を創造し続ける組織づくりを推進している。

📍 新潟県新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1

🌐 <https://www.dhbk.co.jp/>

👤 従業員数/2,938人(男性57%、女性43%)

👤 取締役頭取 殖栗 道郎



女性管理職  
比率

※2025年

**26.5%**

男性育児休業  
取得率

※直近3カ年

**100%**

年間休日数

※2025年

**121日**

女性取締役  
比率

※2025年

**14.2%**

女性育児休業  
取得率

※直近3カ年

**100%**

有給休暇  
平均取得日数

※2025年

**13日**

### ●働きやすい職場づくりの取組(一例)

Ni-ful全12項目を達成

女性管理職育成プログラムや  
育成者の戦略的配置の強化

健康保険組合と連携した  
コラボヘルスの実施  
(病気の早期発見・早期治療)

※「プラチナえるぼし」「プラチナくるみんプラス」認定(県内初)



### 知事表彰受賞選定理由

将来の女性幹部候補の育成に向け、女性管理職育成プログラムや戦略的配置の強化、公募制キャリア制度導入や異業種交流によるネットワーク形成促進など、多角的で実効性の高い人材育成を推進し、加えて、従業員の声を反映した柔軟な働き方制度を導入。

業績向上・処遇改善・採用力向上に確かな実績を示すとともに、女性管理職育成プログラム修了者から初の女性取締役が誕生するなど女性活躍にも着実な成果が得られている。

## 仕事と育児の両立支援 ～性別を問わず、キャリアを共に描ける風土へ～

「男性の育児参画が不可欠」との考えから、男女ともに育休取得率100%を達成し、「男性の育休が自然な選択」となる風土を確立しました。

あわせて、育休や短時間勤務がキャリアに不利にならないよう人事評価制度を改定し、月々の「早期復職支援金」による支援体制も整備しています。

さらに2025年には「営業店サポートチーム」を発足。急な欠員を本部が支援する体制により、気兼ねなく休める環境を整えた結果、介護休暇取得率も1.2%から18%へ大幅に向上しました。



## 働き方改革 ～柔軟な働き方と健康経営を両輪とした活力ある組織づくり～

フレックスタイム制やテレワークを導入し、時間・場所を選ばない柔軟な働き方を実現しています。

また、社員を「人財」と捉え、「健康経営」に注力しています。具体的には、35歳以上の「指定人間ドック」受診を義務化(全額会社負担)し、女性には婦人科健診の費用補助や受診勧奨を実施しています。こうしたウェルビーイングへの取り組みが評価され、9年連続で「健康経営優良法人2026(ホワイト500)」に認定されています。



## 女性活躍 ～意欲ある挑戦を後押し、組織をリードする人財を育成～

2030年度までに「女性取締役比率30%以上」を目標に掲げ、女性活躍に向けた取り組みを加速しています。約1年間の公募制の「女性活躍推進プログラム」は多くの卒業生を輩出し、支店長職などへの挑戦意欲を高めるなど、自律的なキャリア形成を後押ししています。

また、指名型の「女性取締役育成プログラム」では、経営スキルの習得や多様なネットワーク構築の機会を提供しています。参加者からは「合同研修で視野が広がり、挑戦意欲に繋がった」との声も寄せられており、次世代のリーダー育成が着実に進んでいます。



# キヤノンイメージングシステムズ株式会社

## 新潟から世界に向けて 先端技術を発信

キヤノングループにおいて、ソフトウェアテクノロジーを中心とする各種製品の研究・開発・販売を行う。1990年に設立以来「人材が付加価値創出の源泉である」という理念のもと、社員が長く安心して働ける環境づくりに取り組んでいる。

📍 新潟県新潟市中央区笹口1-2 プラカ2

🌐 <https://imgsys.canon/ja/>

👤 従業員数/562人(男性84%、女性16%)

👤 代表取締役社長 廣木 茂



男性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

男性育児休暇  
平均取得日数

※直近3カ年

107日

新卒採用者  
離職率

※直近3カ年

0%

女性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

時間外労働時間  
月平均

※2024年

14.4時間

個人的理由による  
離職率

※2024年

4.1%

### ●働きやすい職場づくりの取組(一例)

フリーバカンス制度や  
リフレッシュ休暇制度

「健康セミナー」や  
「がん検診予約会」を  
毎年開催

従業員クラブ制度を導入し  
活動費の一部を補助



### 知事表彰受賞選定理由

フリーバカンス制度による有給取得促進や男性育児参画セミナーの実施、健康支援や社内交流促進など、働きやすい職場環境の整備を継続的かつ多面的に推進。

男性育休取得率100%や平均取得日数107日、直近3カ年の新卒離職率0%、女性応募者増加など、職場文化の変革と成果定着の両面で着実な効果を実現した。

職場環境改善が業績向上にも寄与しており、持続的発展につながる取組を実践している。

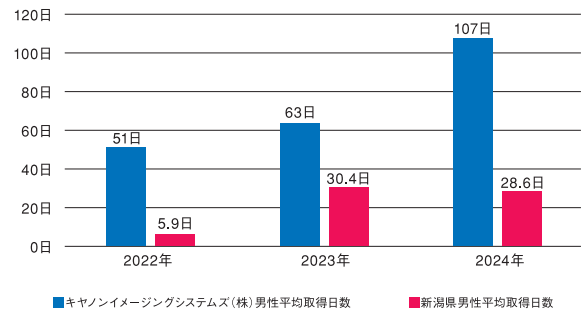
## 仕事と育児の両立支援 ～男女ともに働きやすい環境を～

男女の分け隔てなく働きやすい環境づくりに努めています。

育児休業については、女性が取得するのは以前から定着。男性の取得を促すため、5年ほど前から毎年、男性のための育児参画セミナーを実施しています。育児休業制度の説明や実際に取得した経験者の声を紹介することで、制度を利用しやすい環境づくりにつながり、2023年以降、男性社員の育休取得率は100%を達成。2024年には取得日数も県平均の28.6日を大きく上回る107.2日となっています。

こうした事例が広がったことで、男性も長期間、育休を取ることが当然のこととして定着しています。

男性社員の平均育児休業取得日数



男性社員の平均育児休業取得日数は毎年全国平均を上回っていますが、特に2024年は107日と新潟県平均の28.6日を大幅に上回る結果となりました。  
参考:積水ハウス「男性育休白書」2022、2023、2024

## 働き方改革 ～柔軟な働き方を推進～

創業当初からフレックスタイムや短時間勤務制度を導入し、柔軟な働き方を進めてきました。その一つであるフリーバカンス制度は有給休暇を連続して最大5日間取得できるもの。週末や連休、夏季休暇等にも組み合わせることもできるため、有給休暇を取得する社員が増え、2024年度の有給休暇取得率は72.1%と全国平均の65.3%を上回りました。さらに勤続年数5年ごとに特別休暇と金一封が付与されるリフレッシュ休暇制度もあり、長い期間をそれぞれの趣味や旅行にあてるなど、大いに活用されています。

また、毎週水曜はノー残業デー。趣味や会社の部活動を楽しむことが浸透。ワークライフバランスの維持を後押ししています。



## 女性活躍 ～女性採用の増加、定着へ～

7カ月間の新人研修に実践的なスキルを身につけるプログラムを組み込み「未経験者でもやる気があればソフトウェアエンジニアになれる」とアピールしたところ、過去2年に比べて女性の応募者数が約3倍に増えました。理系や男性のイメージの強い職種ですが「興味ややる気があれば大丈夫」とのメッセージが届き、直近の新卒採用では女性が半分を占めています。

一方、ソフト開発という専門職において一人一人がマルチに働ける体制を整えて柔軟な働き方を可能にしたこと、また会社全体で強く社員の健康を支援、働きやすさが認知されたことも、男女問わず応募の増加や定着率の高さにつながっています。



## 株式会社サカタ製作所

持続可能な社会に貢献する  
100年企業へ

創業から半世紀にわたり、金属屋根部品に特化した専門メーカーとして業界をけん引してきた。近年は太陽光パネルの屋根取付部品も展開。社会に必要とされるものづくりを使命に、持続可能な社会づくりに貢献する100年企業を目指す。

📍 新潟県長岡市与板町本与板45

🌐 <https://www.sakata-s.co.jp>

👤 従業員数/173人(男性74%、女性26%)

👤 代表取締役社長 坂田 匠



男性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

女性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

有給休暇  
取得率

※2024年

79.8%

女性労働者  
割合

※産業平均22.7%

25.9%

時間外労働時間  
月平均

※2024年

1.0時間

年間休日数

※2024年

125日

## ●働きやすい職場づくりの取組(一例)

残業ゼロに向け  
トップが直接  
各部署責任者へ声かけ

女性社員で「アベリア会」を発足  
2年目以降は  
男性や外国籍社員も参加

ヘルスケア休暇の有給化  
(男女とも)

※「プラチナくるみん」認定



## 知事表彰受賞選定理由

女性主体の「アベリア会」を起点に、1時間以上の会議に休憩を導入、女性用事務服にスラックス採用、トイレへの無料生理用品設置など、現場の声に基づく具体的な改善を実践。

さらに月経・更年期に関する研修や、男女ともに利用できるヘルスケア休暇の有給化など、健康と多様性を支える制度を拡充。

男女共に育児休業取得率100%達成や、月平均時間外労働時間1.0hなど、働きやすい職場環境の促進に成果が得られている。

## 仕事と育児の両立支援 ～男性も「育休ありき」の意識が定着～

育児休暇や、その取得日数についてはトップが直接各部署の責任者に声がけをしたところ取得への意識が促され、取得率や取得日数が加速的に増加。男女ともに育休取得率は2018年以来100%を保ち、育休平均取得日数は増加を続け、2024年には男性の育休平均取得日数62.8日となっています。

こうした変化は、社内の雰囲気をも変えました。男女問わず、子どもが生まれると聞くと「育休はいつ取るの?」と尋ねるなど、育休ありきの意識が根付いたそうです。こうした多方面の取り組みにより、例えば製造部で組み立てを担当する社員も、時短勤務も利用しながら子育てと仕事を両立しています。



## 働き方改革 ～残業ゼロから離職率ゼロ&売り上げアップ～

働き方改革は「来年は残業をゼロにしよう」というトップの宣言から始まりました。2014年の年末に全社員に直接呼びかけ、さらに残業ゼロや子育てのしやすい環境など数々の取り組みを認定や賞の応募につなげ発信したところ、中途採用は増加し、新卒者の3年以内離職率もゼロになりました。その後も残業は月平均1時間と、ほぼゼロを維持しています。

また、残業を減らすために各部署で対応策を考え、属人化を減らすなど改革を行ったところ、残業ゼロでも売り上げは増えるという理想的な循環が生まれました。並行してオフィスでは昇降デスクやバランスボールを導入し、社員の健康に配慮、働きやすい環境を整えています。



## 女性活躍 ～社員の声を変革に活かして～

「もっと女性の意見を吸い上げよう」と、2024年に「アベリア会」が発足しました。各部署から参加した女性が困りごとを挙げることからスタート。改善策として、女性用事務服にスラックスを導入することなどが決まりました。2年目には男性や外国人籍の社員も加わり、より多様性のある議論や提言を続けています。

また、以前は活用されていなかった「生理休暇」についても、社員の声をきっかけに有給の「ヘルスケア休暇」に変更。更年期や妊娠中、不妊治療のための通院など取得事由も幅広くしたところ、男女ともに取得者が増え、生きた制度になりました。



# 小柳建設株式会社

## 変化を楽しもう 建設業のイメージを刷新

1945年に創業し、土木、建築を中心に事業を展開する総合建設会社。「全従業員とその家族の物心両面の幸福を追求する」との経営理念のもと、誰もが働きやすく、働き甲斐を持てる職場環境の構築を進める。

📍 新潟県三条市荒町2丁目24-2

🌐 <https://n-oyanagi.com>

👤 従業員数/210人(男性83%、女性17%)

👤 代表取締役社長 小柳 卓蔵



男性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

女性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

時間外労働時間  
月平均

※2024年

1.8時間

年間休日数

※2024年

125日

女性採用  
倍率

※2024年

4.54倍

女性管理職  
比率

※産業平均4.1%

16.7%

### ●働きやすい職場づくりの取組(一例)

育児・介護・不妊治療など  
さまざまな事情に対応する  
「ファミリーサポート休暇」

VRデバイスを使用し  
生理痛を疑似体験

作業標準化を促進し  
属人化されていた業務を縮小

※「プラチナえるぼし」全国建設業で初認定



### 知事表彰受賞選定理由

育児支援に加え、不妊治療・介護・通院など、社員の多様な事情に対応する年間31日の「ファミリーサポート休暇」や、女性の健康課題理解促進に向けた生理痛体験など、ライフイベント全般を包括的に支える制度を整備。

これらの取組が従業員満足度の大幅な向上や、働きやすさ改善などの成果を上げ、自治体・企業等からの講演依頼の増加など社会的信頼向上にもつながっており、地域や業界におけるロールモデルとして波及効果が高い点を評価。

## 仕事と育児の両立支援 ～社員の声を改革に生かして～

さまざまなライフイベントを支える制度である「ファミリーサポート休暇」は年に1回、全社員に行っているアンケートから生まれました。育児支援のほか不妊治療や介護、通院などさまざまな事情に対応するよう年次有休とは別に使える制度です。年に31日間、1時間単位で使えるため、「子どもの急な発熱に助かった」「有休がちゃんと休暇として使える」という声が上がっています。親世帯と暮らす人の多い地域であることを踏まえ、対象家族を2親等にまで広げていることも特徴です。

また、男性の育児取得率については100%を維持。長年に渡り、制度の説明に始まり、取得者の声を社内報や動画を通して発信してきたことで、風土として根付くことにつながりました。



## 働き方改革 ～建設業のイメージを転換～

「建設業に根強い長時間労働や3K(きつい・汚い・危険)のイメージを払拭したい」と業務の標準化や平準化を促進しました。結果「この人がいないと進まない」と属人化されていた業務が縮小され、残業時間は月平均1.84時間という建設業としては画期的な数字を実現。2018年の7.2時間と比べても大幅に減少されています。

また、働きやすい環境づくりは、国や県、市などの認定や表彰の多さにも表れています。プラチナえるぼしは全国の建設業で初、これとプラチナくるみんプラス、ユースエールを合わせた認定は全国初でした。

こうした取り組みを通して新4K(給与・休暇・希望・かっこいい)実現を目指し、業界のイメージや実態の転換にも影響を与えています。



## 女性活躍 ～女性への理解を深める試み～

「女性が働きやすい環境をつくるには、まず女性への理解から」と、2022年から女性の健康課題に対するリテラシー教育として生理研修をスタート。2025年には全国的にも珍しい生理痛VR体験装置「ピリオノイド」を使った体験型の生理研修を導入しました。男女の体験者からは「こういう痛みがあるんだ」「耐え難い」という感想が出て、男性社員はもちろんのこと女性社員にも新たな気づきや同僚への理解が生まれました。

VRによって自分ごとにするすることで、周囲への思いやりが職場での働きやすさにつながり、さらにはこの意識を家庭に持ち帰ることで、社の経営理念「全従業員とその家族の物心両面の幸福を追求する」を実現する一歩になりました。



# グローバルマーケティング株式会社

## 地域に寄り添い 地域を活気づける

2006年に創業。「地域創造カンパニー」として、マーケティング、人財採用・育成、デジタル活用による業務効率化の分野を中心に、地域の中小企業の経営支援に取り組む。2024年10月には東京証券取引所TOKYO PRO Marketに上場を果たす。

📍 新潟県長岡市城内町3-2-1 山嘉ビル3F

🌐 <https://glocal-marketing.jp>

👤 従業員数/47人(男性49%、女性51%)

👤 代表取締役 今井 進太郎



男性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

女性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

新規採用者  
離職率

※直近2カ年

0%

年間休日数

※2026年

127日

女性労働者  
割合

※産業平均25.7%

51%

女性管理職  
比率

※産業平均10%

44%

### ●働きやすい職場づくりの取組(一例)

どこで働いてもいい  
「ハイブリッドワーク」

2時間以内の  
外出や休憩ができる  
「プチフレックス制度」

子育てや介護、副業をしながらでも  
正社員として認められる  
「短時間正社員制度」※条件あり



### 知事表彰受賞選定理由

定着率の向上に向けて、1on1、チーム対話、階層を超えた交流など、多層的なコミュニケーション機会を約12種類整備し、社員の声を制度に反映する仕組みを構築。プチフレックス制度や短時間正社員制度など、柔軟な働き方を促進し、定着率の大幅改善や業績向上、採用力の向上などの成果にも結びついている。

常時雇用する従業員100人以下の部で唯一Ni-ful全項目達成を実現するなど、多様で柔軟な働き方や女性活躍を実践している取組・実績を高く評価。

## 仕事と育児の両立支援 ～社員の声から制度誕生～

2時間以内の外出や休憩ができる「プチフレックス制度」や有休以外に1日休める「記念日休暇制度」は社員の声から生まれました。「1時間の学校面談の時だけ仕事を抜きたい」などといった意見に応じて制度化。仕事と子育ての両立を支えています。

男性育休取得率も100%を維持し、取得の際には先輩社員から、里帰り出産や子どもの月齢を踏まえて「この時期に取るといよいよ」など具体的なアドバイスも。中途入社した際「結婚する気はない」と言っていた男性社員は「家庭を持つっていい」ロールモデルを身近に見て結婚。今は後輩へ伝える側になっています。



## 働き方改革 ～1対1コミュニケーションが形に～

コロナ禍をきっかけに、どこで働いてもいい「ハイブリッドワーク」を発進させ、多様で柔軟な働き方を推進した結果、離職率ゼロをはじめとする成果に結び付きました。背景にはコミュニケーション強化があります。2015年から17年にかけて新卒の3年以内離職率が57%と高かった際、経営陣が危機感を抱き、週に1回上長と社員が1対1で話をする機会を設定。個人的な不満や悩み、ニーズを聞き取り、さらに一人一人異なるビジョンを共有したことが、結果につながりました。

また、コミュニケーションをきっかけに、新たな制度や他県で勤務する社員が生まれ、産学連携の新部署も立ち上がりました。



## 女性活躍 ～44%を占める女性管理職～

直近年度の女性管理職の比率は44%。創業以来、4～5割を維持してきた背景には、女性社員率の高い実態がある一方、柔軟な働き方を多角的に進めてきた成果があります。また、個々の強みを最大限活かした適材適所による人員配置の結果、男女ともに仕事を続けられる環境が根付いています。

女性取締役として組織文化責任者を務める女性は、日常的な営業やコンサル業務のほかに、社員一人一人のビジョン追求を、経営ビジョンと方向を合わせる業務も担当。ミーティングや制度設計を構築し、働きやすく定着率の上がる組織風土をつくっています。



## 小片鉄工株式会社

### 女性を変化の「核」に 働きやすい製造業へ

1959年創業。ボイラ製造を主軸に「熱」に関わる一貫したサービスを提供する。地球環境に配慮した脱炭素化、再生可能エネルギーにも積極的に取り組む。「会社を変える原動力は女性」との考えで社内変革を推進。

📍 新潟県小千谷市大字西中25

🌐 <https://ogata-iw.jp>

👤 従業員数/62人(男性74%、女性26%)

👤 代表取締役社長 小片 龍也



男性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

女性育児休業  
取得率

※直近3カ年

100%

有給休暇

平均取得日数

※2024年

12.8日

有給休暇  
取得率

※2024年

80.9%

時間外労働時間  
月平均

※2024年

6.2時間

女性管理職  
比率

産業平均4.1%

18.2%

#### ●働きやすい職場づくりの取組(一例)

社内の女性全員で構成される  
「なでしこ会議」を開催

入社6カ月未満の社員にも  
特別有休を付与

日本一おしゃれな  
社員食堂を目指して改修



#### 知事表彰受賞選定理由

女性の働きやすい環境づくりや社内課題の解決を推進するため、女性社員で構成される「なでしこ会議」を創設し、社内報発行、国企業認定取得、交流イベントなどの活動を実施。

女性の主体的な取組により企業価値や社員満足度が向上しているとともに、売上高の向上、毎年の賃上げ実現、新卒採用継続など経営面での成果にも確実に結びついている。

また、育児休業の取得・復帰を支援する面談制度を整備するとともに、男女共に育休取得率100%を達成している点を評価。

## 仕事と育児の両立支援 ～制度が「生きる」ように環境整備～

「なでしこ会議」から生まれた「くるみんチーム」は、仕事と育児の両立を目指す「くるみん」などの認定取得と男性の育休取得を推進。チームの提案で、妊娠がわかってから復帰後までに4回、上司や総務担当との面談を実施するなど、育休を取得しやすく、復帰もスムーズにできるようフォローしています。

また、パートから正社員になった女性をきっかけに時短勤務を制度化。大切にしているのは数値達成より「本当に制度を利用しやすいかどうか」。有休の1時間単位の取得で子どもの送迎や参観に使えるようにしたり、入社6カ月未満の社員にも特別有休を付与するなど、制度がしっかり生きるように努めています。



## 働き方改革 ～女性チームが社内を変える～

現在実行されている取り組みのすべては、社内の女性全員で構成される「なでしこ会議」から始まりました。

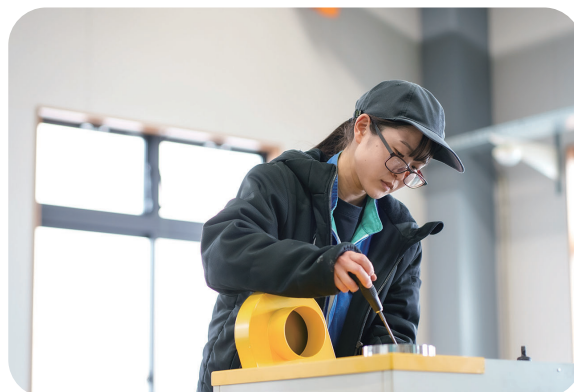
長い間、男性だけだった製造部に女性が入社するのをきっかけに2021年発足。細かく「困りごと」を聞き取り、「生理の時に座れる椅子を」など一つ一つ解決を実行。目的が達成されたところで、新たな責任と役割を付して3チームに編成しました。「Oie! (オーイエ) チーム」は、殺風景だった社員食堂を徹底的に改修。カフェ風の席や昼寝のできるスペースなどを設け、ランチ時だけでなくピザパーティーや映画鑑賞会などを開催。社員同士の懇親会にも使われています。



## 女性活躍 ～風通しのいい雰囲気 が 動力に～

社内報とHPの整備を担当する「Ail(エイル)」を含めた3つのチーム編成は、女性一人一人にやりがいをもたらすことにつながりました。「『言っていないだ』と思えるようになった」など風通しのいい雰囲気を生み、離職率の大幅な減少や、女性管理職比率18.2%と業界平均4.1%を大きく上回る結果につながりました。

また、製造現場で働く唯一の女性は「くるみんチーム」の一員として、産休・育休カレンダーを発案し制作。健康経営の一環でキックボウリング大会を企画・進行するなど積極的に参画し「やりがい生まれ、自信につながった」と話しました。



# 株式会社栗山米菓

〒 新潟県新潟市北区新崎2661

🌐 <https://www.befco.jp>

👤 従業員数 / 735人 (男性52%、女性48%)

👤 代表取締役社長 栗山 大河



## キラリと光る取組

### バリンの“働く女性応援パッケージ” ボリンの“イクメン応援パッケージ”



福利厚生制度の「バリンの“働く女性応援パッケージ”」「ボリンの“イクメン応援パッケージ”」は、従業員に分かりやすくユニークで、各種支援メニューも幅広く充実している。中でも「育児短時間勤務制度の小学校3年生まで延長」や「娘の出産のための休暇(有給)」などは、特色ある取組として評価できる。

### 取組内容

- 福利厚生制度を従業員にとって「親しみやすく」「利用しやすく」するため、主力商品「ばかうけ」のキャラクターにちなみ、『バリンの“働く女性応援パッケージ”』『ボリンの“イクメン応援パッケージ”』として、働く女性やママ・パパ社員を応援。
- 従業員のニーズを踏まえ、各ライフステージに対応した支援メニューを提供。

#### 主な支援制度

#### バリンの“働く女性応援パッケージ”

エフ休暇(生理・PMS・不妊治療・更年期等に対応) / 娘の出産のための休暇(有給・3日) / 婦人科検診費用補助 / 育児短時間勤務制度(小3まで) / 子の看護等休暇(有給) / 育児時差勤務制度(小6まで) / 専門家オンライン相談サービス「ファミくる」 / テレワーク支援 など

#### ボリンの“イクメン応援パッケージ”

妻の出産のための休暇(有給3日) / 出生時育児休業(産後パパ育休)  
※生理に関する休暇、婦人科検診補助以外は、女性社員と同様の取得が可能。

### 職場の声



体調やライフステージの変化に合わせて活用できる制度があるだけでなく、社員の声や社会の変化に合わせて常に更新されている点が働きやすいと感じます。上長や同僚など、様々なライフステージを経験している社員が多く、子どもの急な体調不良といった場面にも理解があり、安心して相談できる環境だと感じています。後輩の皆さんにとって良いロールモデルになっていきたいです。

# 阿部幸製菓株式会社

〒 新潟県小千谷市上ノ山4-8-16

🌐 <https://www.abeko.co.jp/>

👤 従業員数 / 324人 (男性57%、女性43%)

👤 代表取締役 阿部 幸明



## キラリと光る取組

### 「女性活躍推進部ラシック」の取組と社内報「ひまわり通信」による発信強化



#### 受賞のポイント

女性活躍の推進に向け、女性管理職の増加、活動支援、意見反映の加速を目的とした部局横断プロジェクトチーム「女性活躍推進部ラシック」を設置し、各種取組を幅広く展開している点に独自性が認められる。また、社内報「ひまわり通信」を活用した女性ロールモデルの紹介等の情報発信は、従業員に分かりやすく効果的な取組である。

### 取組内容

#### 「ラシック」の3つの取組の柱

- 女性管理職が少なく、管理職を目指す女性も少ない現状を打破するため、社内に部局横断型プロジェクトチーム「女性活躍推進部ラシック」を立ち上げ、情報発信や他社・異業種との情報交換を実施するとともに、社内制度の提案や各種研修、福利厚生制度整備に取り組んでいる。
- 社内報「ひまわり通信」では、女性活躍推進に必要な情報を掲載し、意識醸成を図っている。

#### ① 社内報「ひまわり通信」を活用した情報発信

・女性管理職等のロールモデル提示など

#### ② 他社・異業種との情報交換資格取得支援

・県内外6社と意見交換会を実施

#### ③ 社内制度提案&研修実施&福利厚生整備

【社内制度の提案】メンター制度導入提案

【研修実施】キャリアデザイン研修、DE&I研修、アンコンシャスバイアス研修の実施

【福利厚生整備】育児・介護と仕事の両立をサポートするための外部相談窓口の設置・セミナー開催・生理用品の常設、女性専用休憩スペースの設置・時間有休制度導入等

### 職場の声

#### 【情報交換会に参加した社員の声】

自社にも導入したい他社事例があり、刺激になった。

#### 【メンター支援を受けた社員の声】

他部署の業務や会社の文化も知ることができた。些細なことでも相談できて、心の支えになった。



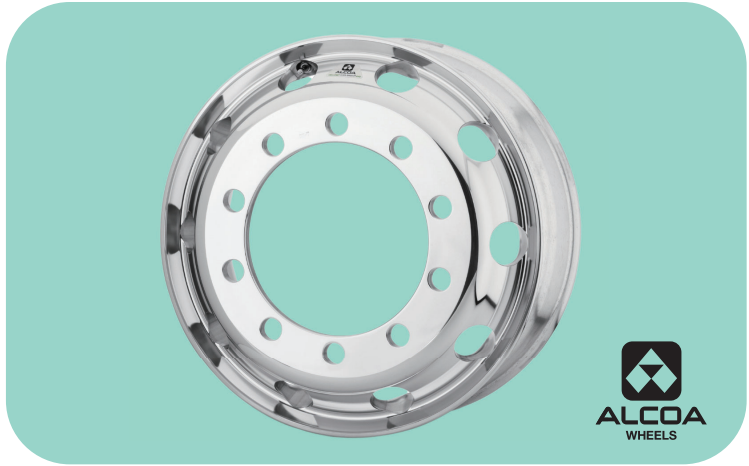
# ハウメット・システムズ・ ジャパン株式会社

〒東京都千代田区神田小川町三丁目1-5 須田ビル7階  
※直江津工場：上越市福田1上越テクノセンター内

🌐 <https://www.alcoawheels.com/japan/jp/>

👤 従業員数 / 134人 (男性81%、女性19%)

👤 代表取締役 フェリックス・セルマン



## キラリと光る取組

### 学び・成長への独自のアプローチによる女性活躍や働きやすさ・働きがいを実現



#### 受賞の ポイント

女性活躍とリーダー育成に力を入れており、特に、社員の学びたい・成長したいという欲求に、独自色のある研修などによりアプローチしていることがユニークで特徴的である。これらの結果、エンジニアリング部門に新たに複数名の女性社員のエンジニアが誕生・活躍するとともに、働きやすさ・働きがいの両立により、多くの定量的成果が認められる。

### 取組内容

- 女性社員のキャリア形成・活躍推進のため、「カンバセーション・キャパシティ研修」や米国本社主催の「グローバル・メンター制度」への参加など、様々な独自施策により、対話力向上やリーダー育成を推進。語学学習では、社内イベントも交え、楽しみながらスキルアップできる環境を整備。
- 働き方の柔軟性向上に向け、間接部門に1日7.5時間勤務とフレックスタイム制度を導入。男女問わず、家庭との両立・健康維持を可能にする働き方を推進。

#### 人材育成・組織力向上の主な取組

##### 社員の成長支援・学び直しの強化

- ・内部研修として、ビジネスマナー、マナー研修、AI活用などの研修を毎年継続的に実施
- ・外部研修は全額会社負担
- ・オンライン英会話を会社負担で受講可

##### 組織コミュニケーションの促進とウェルビーイング向上

- ・交流補助制度
- ・独自の福利厚生制度「ハウメットプラス」の導入  
(自己啓発、家族・健康増進の支援)
- ・社内委員会制度  
(ボランティアの実施、社内報の発行、会社主催パーティの企画等)



#### 職場の声

個々の意見や意欲が尊重され、新人でも、のびのびとやりがいを追求できる職場です。

多様な社内研修により、業務やプライベートにも通じる知識を得られました。

# 株式会社日さく

〒 埼玉県さいたま市大宮区桜木町四丁目199-3  
 ※新潟支店：新潟県新潟市東区卸新町二丁目2066-11  
 上越支店：新潟県上越市新光町三丁目14-15  
<https://www.nissaku.co.jp/>  
 従業員数/296人(男性69%、女性31%)  
 代表取締役社長 若林 直樹



## キラリと光る取組

### 意見交換会等による社員の声を活かした組織づくりと手厚い福利厚生制度



女性活躍推進に向け、当事者の女性を巻き込み具体的な意見を現場に活かしていく各種意見交換会等により、職員間のコミュニケーションや組織の活性化が図られている。様々な休暇制度や各種検診費用の会社負担など、手厚い福利厚生制度をはじめ資格取得のための補助制度など、社員向けの特色ある充実した取組は高く評価できる。

### 取組内容

- 「事務部門女性社員意見交換会」や「女性技術者意見交換会」など、女性主体の意見交換。情報共有の機会を設け、女性の能力開発・人材育成を推進。
- 誕生日休暇、アニバーサリー休暇等各種休暇制度や、健康診断の再検査等費用、歯科検診。費用の会社負担などの福利厚生制度、合格祝い金等の資格取得補助などを実施。

#### 主な支援制度

#### 福利厚生

- ・年間休日129日(完全週休2日)／夏季休暇・年末年始休暇の他、社員旅行休暇、創立記念日休暇、誕生日休暇、アニバーサリー休暇、リフレッシュ休暇、慶弔休暇、子の看護休暇、介護休暇など
- ・借上げ住宅制度(配属先と自宅が遠い場合、家賃の9割を会社負担)
- ・健康診断、再検査・検査費用の会社負担、インフルエンザ予防接種・歯科検診費用の会社負担

#### 資格取得補助

受験費用全額会社負担／合格祝い金制度／社内講習会の開催

### 職場の声



- ・女性技術者意見交換会を通じ、キャリアや働き方の助言を得ることが出来るので安心して働き続けられます！
- ・休暇制度が充実しており、仕事とプライベートを両立しやすい環境です！
- ・法定を上回る看護休暇や介護休暇など、社員を大切にしている姿勢が働く意欲に繋がっています！
- ・全従業員に貸与されるポロシャツは着心地が良く、お気に入り！
- ・手厚い福利厚生のおかげでワークライフバランスが充実していてとても働きやすい！

# 株式会社ミツヒデ

〒 新潟県五泉市青橋甲548

🌐 <https://mituhide.co.jp>

👤 従業員数 / 53人 (男性74%、女性26%)

👤 代表取締役 駒形 孝



## キラリと光る取組

### 企業規模や業種のハードルを超えた働きやすさの実現と女性の積極採用



子育て支援や資格取得支援等の充実した取組により、50人台の鉄鋼工事業という企業規模や当該業種にとってハードルが高いと思われる、有給休暇取得率や育休取得後の職場復帰率をいずれも100%達成し、女性雇用者も増加するなど、働きやすさや女性の就労促進において、目に見えるかたちで成果を出している点が高く評価できる。

### 取組内容

- 育児中の従業員が、子どもの突発的の事業等が生じた際も休暇を取得しやすいよう、日頃より子育て支援に理解し協力しあう組織風土の確立に取り組み、私生活と両立できる働きやすい職場づくりを推進した結果、有給休暇取得率及び育休取得後の職場復帰率100%を達成。
- 社員向け支援制度をはじめ、人材確保のための各種事業・制度への参加など、様々な取組を実施し、女性応募者を積極的に採用したことにより女性雇用率が5年間で30%増加。

#### 主な支援制度

##### 子育て支援

- ・育児中の従業員が、子どもの急な発熱など様々な事情に応じて休暇取得しやすい社内風土の確立
- ・育児中のひとり親を対象とした、変則労働時間の実施、賃金の安定収入を図るための年俸制の実施

##### 資格取得支援

- ・キャリアアップのための研修費・資格取得費の全額会社負担
- ・研修等の参加時間は勤務時間とする運用実施
- ・専門性や特殊性のある資格について資格手当の付与

#### 職場の声



普通高校から入社して10年目、色々な資格を取得しました。基本的な玉掛、クレーン操作に始まり、溶接技術者、製作管理技術者、フォークリフト等、計14の資格を取得できました。仕事は鉄骨の製作だけでなく、機械オペもこなすマルチに励んでいます。当社は「女性」だからという差別もなく男女ともに色々な資格にチャレンジできる会社です。資格の取得費用も会社で全額負担していただけます。最初は不安がいっぱいでしたが、先輩たちから丁寧に仕事を教えてもらい現在があります。