



多様な働き方やDEI推進に積極的に取り組む企業から「取り組み事例」を学ぶ

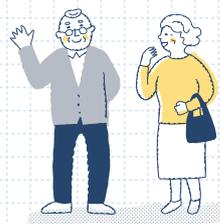
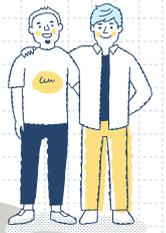


「働きやすい職場」のヒントがたぐり出せる



今治市

多様な働き方 共有プロジェクト 企業事例集



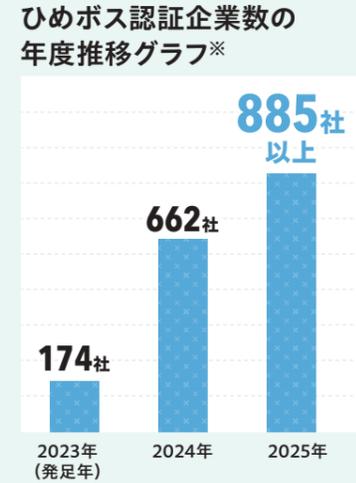
ちゃんと見る

1 愛媛県がサポート！ 「ひめボス」認証制度

愛媛県が推進する「ひめボス認証制度」は、女性活躍や仕事と家庭の両立など、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む企業を認証する制度です。制度開始以降、認証を受ける企業は年々増加しており、近年では短期間で大きく拡大しました。これは、働き方の多様化や人材確保への意識が県内企業に広がっていることの表れといえます。今治市内の企業もこの流れの中で認証取得を進めており、地域全体で「働きやすさ」を大切にしている企業文化が根付きつつあります。

出典：ひめボス認証制度 公式ポータル／認証企業一覧
▶https://himeboss.jp/biz_list
愛媛県公式資料・報道等／「ひめボス宣言事業所認証制度 認証企業数の拡大状況」
▶<https://navi.himeboss.jp/about>
※数値は公式サイト掲載の認証企業一覧および県発表資料・報道を基に整理

約5倍以上も増加中！



ちゃんと見る

3 住みやすさで選ばれるまち 全国1位の評価を誇る今治市

今治市は、全国的な住みやすさを示す指標として注目を集めています。宝島社『田舎暮らしの本』が毎年発表する「住みたい田舎ベストランキング」では、人口10万人以上20万人未満の市区町村を対象に総合・若者・子育て・シニアの全4部門で全国1位を獲得。2026年版では4年連続4冠に輝き、幅広い世代から「住みたい街」として高評価を得ています。豊かな自然や瀬戸内海の風景、都市機能と地方生活の良さがバランスよく共存していることが評価につながっています。こうした高評価は、働きやすさや暮らしの快適さの裏付けとしても活用できます。

出典：いまばり暮らし▶<https://iju-imabari.jp/>
『田舎暮らしの本』2026年2月号(宝島社)

2026年版 第14回
「住みたい田舎ベストランキング」
人口10万人以上20万人未満の市



- 総合部門：1位(4年連続)
- 若者・単身者部門：1位(4年連続)
- 子育て世代部門：1位(5年連続)
- シニア世代部門：1位(5年連続)



今治市の働きやすさ

「ちゃんと見てみる」

働きやすさを支える5つのポイント

「働きやすいまち」って、会社だけで決まるものじゃない。制度、子育て環境、住みやすさ——今治市には“続けやすい理由”がそろっています。数字や評価、地域の取り組みから、今治市のリアルな働きやすさをのぞいてみませんか。



従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業



ちゃんと見る

4 仕事と家庭を大切にしたい企業が97.7%!

愛媛県の調査では、「従業員の仕事と家庭の両立は重要・必要」と考える企業が97.7%にのびりました。今働く人の暮らしを守ることは、これから地域で働く若い世代の安心にもつながります。すぐにすべてが整うわけではありませんが、「大切にしたい」という企業の思いを力に、まち全体でよりよい環境づくりが進められています。仕事も家庭も、自分らしい未来も。今治市も、世代を超えて支え合いながら、前向きに歩み続けています。

出典：愛媛県「令和6年度仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」

ちゃんと見る

2 保育・教育施設の充実が働きやすさを支える

今治市は、子育て世代が安心して働ける環境づくりに力を入れています。市内には保育所や認定こども園、幼稚園などの保育・教育施設が幅広く整備されており、共働き家庭や育児と仕事を両立したい世帯を支える基盤となっています。また、子どもの成長段階に応じた選択肢が用意されていることで、家庭の状況に合わせた働き方を考えやすい点も特徴です。保育環境が整っていることは、働く時間や雇用形態の選択肢を広げることもつながり、結果として地域全体の「働きやすさ」を高めています。子育てを理由に働くことを諦めなくてよい——そんな環境が今治市にはあります。

出典：今治市公式データ▶<https://www.city.imabari.ehime.jp/>

地域で子育てを支えてくれる感じがいいね!



ちゃんと見る

5 市民の約9割が「住み続けたい」と感じるまち、今治市

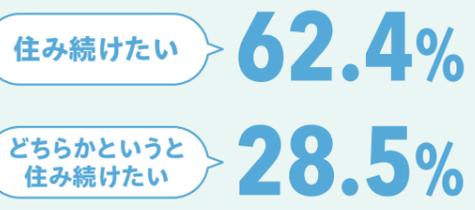
市民アンケートでは、「住み続けたい」「どちらかという住み続けたい」と回答した人が全体の約9割を占めています。長く暮らす中で培われた地域への愛着や、日常生活のしやすさが高く評価されることがうかがえます。仕事や子育て、暮らしの環境が大きく変わることなく続けられることは、働きやすさを考えるうえでも重要なポイントです。今治市は、住む人自身が「これからも暮らしたい」と感じられる、安定した生活基盤を備えたまちといえます。

出典：今治市社会福祉協議会『第3期地域福祉活動計画(市民アンケート結果)』

人が根づく街っていいね!



地域福祉活動計画に関する市民アンケート結果



制度は“あとから”。 暮らしに合わせて整えてきた。

多様な働き方に取り組み始めた背景

— 多様な働き方や女性活躍に取り組み始めたきっかけは何だったのでしょうか。

私が会社に入った40年ほど前は、女性はお茶くみをするのが当たり前の時代でした。その後、リフォーム事業に関わる中で、女性がリフォームの聞き取りを担当する取り組みを始めたことが、女性採用のきっかけです。

当初は「女性が現場監督や営業をする」ということ自体が珍しく、抵抗感もありましたが、実際にやってみると、現場や顧客対応で力を発揮する女性社員が残り、それが現在につながっています。

結果として、建設業界では珍しく、女性が営業や現場監督を担う会社として注目されるようになりました。

女性活躍から広がった多様性

— 女性が働きやすい環境づくりは、他の多様な人材活用にもつながっていますか。

女性に優しい職場は、結果的に男性にも優しい職場になります。その考え方が、障がい者や外国人の雇用にもつながりました。

現在は、精神障がいのある社員、聴覚障がいのある社員、外国人社員（ミャンマー、ウズベキスタンなど）が正社員として働いています。外国人については技能実習ではなく、現場監督や大工、設計補助など、役割を持って活躍してもらっています。

今後、女性社員の比率はさらに高まり、全体の半数以上になる見込みです。

採用の考え方と人材の多様な入口

— 新卒・中途採用では、どのような点を重視していますか。

新卒も中途も積極的に採用していますが、決め手は「縁」です。社員の子どもや、お施主さんのご家族、知人の紹介など、人とのつながりを大切にしています。

女性、外国人、障がい者といった属性ではなく、「この人が働きやすい環境をどう作るか」を考えてきました。

柔軟な働き方

— テレワークや半日勤務など、柔軟な働き方はどのように運用されていますか。

制度を先に決めたのではなく、社員の状況に応じてその都度対応してきました。

テレワークは、社内サーバーのデータを自宅から扱えるようにすることで可能になりました。中小企業なので厳密な監視はせず、「信用する」ことを前提にしています。

また、出産や育児、介護などに応じて、半日出勤・半日有給、早朝出勤・早上がりなどを組み合わせています。コアタイムは設けず、人それぞれの生活に合わせた働き方を認めています。

取り組みを進める社内体制

— 制度づくりは、どのような体制で進めてきましたか。

役職にこだわった体制はなく、女性社員が中心となって進めてきました。

女性の方が、家庭や生活の視点を持っており、実感を伴った改革ができると感じています。男性が主導すると変化を嫌がることも多く、結果的に女性主導が自然な流れでした。

退職者の再雇用と「辞めやすい会社」

— 一度退職した社員の再雇用について教えてください。

「いつまでも働いてほしいが、いつでも辞められる会社」にしたいと考えています。

辞めるときも感情的な別れではなく、きれいに辞めてもらう。そうすると、実際に数名が再び戻ってきています。

大工として外注で関わる人もいますし、完全に縁が切れるわけではありません。

今後の課題と展望

— 今後、さらに取り組みたいことは何ですか。

有給休暇の取得率100%を目指したいです。年間休日数だけを増やすよりも、有給を計画的に使い、しっかり休める会社になりたい。

社員の人生の中に会社がある、という考え方で、無理なく働き続けられる環境を整えていきたいと思っています。



働く人のそばに、子育ての安心も用意しています。



Special Interview

制度より先に、人の暮らしがある。

女性活躍をきっかけに広がった

取り組みの理由を、

社長の言葉でひもときます。

重松建設株式会社

代表取締役 重松 宗孝

重松建設は2026年に創業72年。

住宅事業においては「重松建設の家には幸せが住んでいる」を掲げ、暮らしに寄り添う提案と施工を行う。

技術の“あたりまえ”に加え、人間力を活かした家づくりを特徴とし、対応・品質・サービスの基盤に「誠実」を置いている。

重松建設株式会社

企業概要

- 会社名：重松建設株式会社
- 創業：1959年(昭和29年)8月12日
- 所在地：今治市常盤町4丁目7-6
- 業種：建設業と不動産業
- 従業員数：男性/13名 女性/11名

事業内容の特徴

今治では数少ない新築・リフォーム・土地、建物不動産仲介・賃貸仲介・賃貸物件管理・相続相談・公共工事等、住宅・建設・不動産のトータルプランナーである



ミッション：私たちはお客様の幸せな暮らしに寄り添い続けます。^{※1}
ビジョン：今治地区での住まいづくりのプラットフォームとしての地位を確立します^{※2}。
※1.自社調査では96%を超える満足度を達成しています。※2.今治本社の住宅会社では2年連続1位を確保しています。令和6年度は年間36棟を建築し、愛媛県でも20位の地位を確保しています。

経営理念

重松建設株式会社の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、時差出勤、副業制度、育児・介護支援など)

コロナ禍を契機にテレワーク環境を整備。制度先行ではなく、出産・育児・介護など社員の状況に応じ、半日勤務や時間差出勤など柔軟に運用しています。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

環境整備を特別な施策として切り出すのではなく、現場の実情に合わせて無理のない改善を積み重ねています。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組

(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)
特定の研修は設けず、現場でのコミュニケーションや日々の関わりを通じて、多様な考え方を尊重する意識づくりを行っています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の

具体的施策(公平性や心理的安全性など)
特定の施策として掲げず、日々の業務の中で公平性や安心感を大切にしています。

女性・シニア・障がい者・外国人など 多様な人材への支援施策

女性支援を軸に進めた取組が、シニア・障がい者・外国人を含む多様な人材支援につながっています。

社員一人ひとりの事情に応じ、テレワークや半日勤務、時間差出勤を柔軟に組み合わせ、信頼を基盤とした働き方を実現しています。



こんなことから
取り組みが
始まりました

Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

女性活躍の実践が評価され、2013年に経産省ダイバーシティ経営企業100選(四国・建設業唯一)を受賞したことがきっかけでした。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

女性活躍に前例がなく手探りだったが、経験を重ねる中で多様な人材雇用・活躍へと広がっていきました。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

人口減少や地方都市の若年女性流出を背景に、縁を大切に働きやすい環境づくりを進めました。



時差出勤・
テレワークを活用し
時間を有効活用

育児中でも
働き続けられる、
営業部門の新しい働き方

新築工務 田淵 英玲奈さん

新築工務の仕事に携わり、基本は9時から17時勤務ですが、予定に合わせて時差出勤やテレワーク、半休制度を活用しています。結婚を機に休日を日曜日に固定したことで、仕事とプライベートの切り替えがしやすくなりました。半休制度で午後を家事や通院に充てられる点や、テレワークで集中して書類作成ができる点も助かっています。無理なく制度を使える環境の中で、仕事と生活の両立ができており、今後は自分のペースで資格取得にも挑戦し、より専門性を高めていきたいです。

営業 向山 菜月さん

営業部門でコーディネーターとして働き、育児休業を経て現在は9時から17時勤務を基本としています。子どもが小さい時期には、保育園に行けない日でも働けるよう、社内のキッズルームやテレワークを活用してきました。キッズルームがあることで子どもを近くで見守りながら安心して働け、打ち合わせ時に同僚がサポートしてくれる体制も心強かったです。テレワークは子どもの体調不良時だけでなく、集中して業務に取り組みたい時にも役立っています。仕事と育児を両立できる選択肢があることが、働き続ける大きな支えになっています。

取り組み時の課題と解決方法

制度導入にあたり、トップダウンによる現場負担や抵抗を避けつつ、**実情に合った進め方をどう実現するかが課題でした。**

こうして
解決!

- ・社長が方針を示し、運用は社員主体で推進
- ・女性社員が中心となり、生活実感を活かして制度設計
- ・状況に応じて柔軟に判断し、迅速に対応

成果

定量的効果

- ・離職率は下がりつつあり、社員が前向きに次へ進める環境
- ・育児取得者は全員復帰し、継続就業につながっている
- ・役職にとらわれず、女性社員が中心的役割を担っている
- ・組織の一体感が高まり、業績も安定している

定性的効果

職場は明るい雰囲気、長く働きたいという声が聞かれます。円満退職を大切に、再雇用やつながりが続く関係性が採用にもつながっています。

社内外の評価

「経済産業省ダイバーシティ経営100選」/「自転車通勤推進宣言企業認定」
「自転車乗車用ヘルメット着用推進事業書等」/「健康づくり推進宣言企業」
「あいサポート企業認定」/「ひめボス宣言事業所スーパープレミアム認証」



多くの認定・評価を受けています!



今後の展望とメッセージ

女性が営業から施工まで担う体制づくりを起点に、社員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方を進めてきました。テレワークや時間差出勤、半日勤務などを必要に応じて取り入れることで、多様な人材が無理なく働き続けられる環境を整えています。今後は有給休暇消化率100%を目標に、計画的に休みながら働ける職場づくりを推進し、社員に選ばれる会社として建設業のイメージ向上にも取り組んでいきます。

医療法人平成会 山内病院

企業概要

- 会社名：医療法人 平成会 山内病院
- 創業：1974年8月5日
- 所在地：今治市片山3丁目1番40号
- 業種：病院
- 従業員数：140名

事業内容の特徴

病院(50床)内科、消化器内科、放射線科、リハビリテーション科、眼科



経営理念

私たちは患者様のために
限りなき愛情と責任をもって最善の努力をします

医療法人平成会 山内病院の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:時短勤務、副業制度、育児・介護支援など)

短時間勤務を中心に、勤務シフトの多様化をはかりました。始業時間、就業時間、時間数等、勤務シフトは30種類以上あります。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

休憩室の整備、相談窓口の設置、有給取得の奨励、退職者とのコミュニケーションの継続

その他の取り組み

文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

院内研修の充実や健康教室、認知症カフェなどの開催、季刊誌の発行を行っています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

女性はもとより、高齢者や外国人の受入も行っています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

人材の受入に制限は設けておらず(障がい者、高齢者等、資格の有無)、スポットワークにも対応します。

短時間勤務を軸に30種類以上の柔軟な勤務シフトを整備し、育児や送迎など個々の生活スタイルに応じた働き方を実現しています。



こんなことから
取り組みが
始まりました

Q1 多様な働き方・DEI 推進に着手したきっかけは?

女性が多い職場のため、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりの推進が必要でした。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

有給取得率も低く、人材確保が難しかったため、離職率も現在より高い傾向でした。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

子育てなどをしながら働けるような、多様性へのマッチアップが必要でした。



安心の働き方
上司・同僚の支えが生む

リハビリテーション科 高橋 健太さん

リハビリスタッフとして働きながら、家庭との両立もしやすい環境に助けられています。第1子の誕生時には産後パパ育児制度を利用し、2週間の育休を取得。想像以上に大変でしたが、家事や育児を夫婦で分担することで、子どもの成長を間近に感じることができました。休業前は業務への影響が不安でしたが、上司や同僚が協力してくれ、安心して取得することができました。今後は、自分が支えられてきた経験を生かし、育休を取りたい同僚を支えられる存在でありたいと思っています。



子育てと仕事、
どちらも大切にできる毎日

病棟介護職員 小田 祐貴さん

病棟介護職員として、時短勤務で働いています。入社時から時短勤務や勤務日数の調整を提案してもらえたことで、安心して働き始めることができました。育休中には教育訓練給付金制度を利用して資格取得にも挑戦しました。子育てとキャリア形成を両立できたことは大きな自信につながっています。急な子どもの体調不良時にも理解と支えがあり、無理なく働ける環境です。今後は少しずつ勤務時間を延ばし、支えてもらった分を周囲に還元していきたいと思っています。

取り組み時の課題と解決方法

短時間勤務や産休・育休、その他、学校行事や子どもの看護等、急な休みにも対応しているが、現場の他職員の理解を得ることへの対応や協力要請が大変でした。

こうして
解決!

- ・理事長・院長が中心になって推進
- ・委員会やミーティング、月初の法人全体での朝礼で周知

成果

定量的効果

離職率が低下。
平均勤続年数現在 **9.2年**

定性的効果

急な休みも取りやすい環境になり、
有給取得率も向上。

社内外の評価

「ひめボススーパープレミアム認証」/2025年1月認証
「健康づくり優良事業所」/2025年10月認定



認証されました!



ひめボス
認証事業所



今後の展望とメッセージ

今後は男性の育児休業取得をさらに促進し、資格取得に向けた社内教育やサポート体制を強化していきたいと考えています。一方で、人材確保の難しさやスキル向上が課題です。特別な取り組みではなくても、多様な働き方に柔軟に対応できる環境づくりが、これからの企業には求められると感じています。

株式会社渡辺建設

企業概要

- 会社名：株式会社渡辺建設
- 創業：1940年2月1日
- 所在地：今治市東村3丁目1-3
- 業種：建設業
- 従業員数：48名

事業内容の特徴

自然災害と向き合い、インフラの整備・復旧を通じて地域に安心を提供する事業を展開しています。



経営理念

努力を重ねて磨いた技術と誠意で、持続可能な社会の実現に向けて行動できる会社であることを理念とする。

株式会社渡辺建設の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

副業制度を就業規則に記載し、時短、フレックス、テレワークも相談にのるよう。また、育児に関しては出産後1か月は雇用保険の6割会社から4割支給することで積極的に休むように推進しています。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

働きやすい職場づくりの一環として、女性専用の休憩施設・トイレ等を整備。現場の声も反映し、快適さと安心感の向上につなげています。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

担当者を配置し、現場の課題に合わせた研修や声かけを実施。日常的なコミュニケーションを増やし、多様な立場を尊重できる職場づくりを進めています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

女性の採用拡大に向け、資格取得や配置の選択肢を広げる方針。外国人は十数名が在籍し、現場に加え事務でも活躍。働きやすさから再入社した例も。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

ストレスチェックを定期実施し、外部相談窓口を設置。言いつらい悩みも拾い、安心して働ける環境へ。

副業OKや柔軟な勤務相談に加え、育児支援や女性設備、外部相談窓口も整え、安心して働ける環境を広げています。



こんなことから取り組みが始まりました

Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは？

長期雇用を実現するため、時代に合った柔軟な働き方を導入し、多様な人材が活躍できる環境整備が必要だったためです。

Q2 当時の社内課題や課題意識は？(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

若手日本人の採用が難しく、人手不足をどう補うかが大きな課題でした。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか？

人手不足対策として、女性の就業環境整備、定年70歳化、外国人材採用、DXで省人化・生産性向上を推進しました。

支援してくれました
資格取得を会社が



土木部
黒田 未来さん

私は土木部で働いて3年目になります。7時から17時まで現場や事務所を行き来し、重機の回送や現場調整などを担当しています。職場ではお互い様の精神で助け合いながら仕事をしており、10時と15時の休憩には雑談を交えて会話をすることで、外国人研修生とも日本語を教え合いながら、些細なことでも気軽にコミュニケーションが取れています。有給も取りやすく、大型免許の資格取得についても会社が支援してくれました。

資格取得の勉強では先輩からアドバイスをいただくことも多く、周囲に支えられて安心して働き続けられています。これからもリスクリングと経験を積み重ね、社会に役立つ人材になりたいと考えています。



取り組み時の課題と解決方法

代表主導で進める一方、現場には「予算や時間がかかる」と懸念する声もあり、納得感を持ってもらいながら進めることが課題でした。

こうして解決!

- ・代表が方向性を示し、人事が形にして展開
- ・対話で意見共有し、1年で整備し更新継続

成果

定量的効果

定量的な効果は検証途中ですが、離職率の低下や女性管理職比率の改善に手応えがあり、今後も数値で効果測定を進めていきます。

定性的効果

日々の声かけや対話の機会が増えたことで、笑顔が増え、相談や協力が生まれやすい職場の雰囲気につながっています。

社内外の評価

「ひめボス認証事業所」/「ひめボス事業所plus」
「健康づくり推進宣言企業」/「健康経営優良法人」
「パートナーシップ構築宣言」/「事業継続力強化計画」

認証されました!



HIMEBOSS
ひめボス
認証事業所

今後の展望とメッセージ

地域のインフラを支える企業として、多様な人材が長く働き続けられる環境づくりを進めています。女性や外国人、高齢者がそれぞれの力を発揮できる職場を目指し、資格取得支援や育成に取り組んだ結果、社員数の増加と業績向上にもつながっています。今後は女性のみプロジェクトチームの実現も視野に、人材育成と働きやすい環境づくりをさらに進め、地域にもロールモデルとして広がっていくことを期待しています。

社会福祉法人 来島会

企業概要

- 会社名：社会福祉法人 来島会
- 創業：1993年6月
- 所在地：今治市北宝来町二丁目2番地12
- 業種：社会福祉事業
- 従業員数：男性/115名 女性/271名

事業内容の特徴

障がい者支援(入所・通所・相談・就労)/児童支援/高齢者介護等を展開。21施設・55事業を運営。



経営理念

ビジョン：すべての人が『障害』を感じることなく、自分の意思で質高く暮らすことのできる地域社会の実現
ミッション：障害支援のスタンダードとなる

社会福祉法人 来島会の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

テレワークや時短勤務、時間単位の年休取得など、業務特性に応じた柔軟な働き方を運用しています。育児・介護との両立に配慮し、シフト調整や休暇制度を活用。制度の周知や相談体制の整備にも取り組んでいます。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

ICTツールを活用し、勤怠管理や情報共有、業務記録の効率化を推進しています。業務フローの標準化・可視化により、相談や申請が属人化しない体制を整え、育児・介護の相談にも対応できる環境づくりを進めています。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組

(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)
 法定研修やAI活用研修を通じて、学びと対話を重ね、現場の質と働きやすさの向上を図っています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

外国人材を含む多様な人材が安心して働けるよう、現場に寄り添った支援とフォローを行っています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

業務の属人化を減らし、誰もが安心して働ける公平な職場環境づくりを進めています。

テレワークや時短勤務などの柔軟な制度とICTによる業務効率化を進め、育児・介護と両立しながら多様な人材が安心して働ける職場環境を整えています。



こんなことから取り組みが始まりました



Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

制度改正への対応を通じ、形だけでなく現場に根づく取組が必要だと感じたためです。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

人材確保に加え、業務が特定層に集中し、育成が進みにくい点が課題でした。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

公益性の高い組織として、実効性ある運用が社会から求められていると感じたためです。

男性育休の一步

経験を次につなぐ、



特別養護老人ホームかのご 岡部 直幸さん

次女の誕生をきっかけに約1か月の育児休暇を取得し、家事・育児を妻と分担しながら向き合うことができました。1人目のときは十分に関われなかった分、今回は上の子とも過ごす時間を持てたことが大きな意味を持っています。取得前は収入面の不安もありましたが、上司に相談し丁寧に説明してもらえたことで安心して決断できました。子育て世代への理解がある職場だからこそ一歩踏み出せたと思います。今後は自分の経験を伝え、後輩が育休を取りやすい環境づくりに貢献していきたいです。

安心して復帰できる職場

支え合いの中で、



今治市子育て応援ステーションばんび 石田裕里さん

産休・育休を取得し、復帰後も周囲に支えられながら働けることに大きな安心感があります。子どもが小さい中で、定時で一度帰宅し、必要に応じて在宅で業務を続けられるなど、柔軟な配慮してもらえる環境にとっても助けられています。復帰当初は迷惑をかける不安もありましたが、快く迎えてもらい、チームでカバーし合う職場の雰囲気にも救われました。今後は、自分も周囲が相談しやすい存在となり、安心して働き続けられる雰囲気づくりに関わってまいります。

取り組み時の課題と解決方法

制度やICTを導入する中で、職種や事業所ごとの差による不公平感や、周知・運用のばらつきが生じ、現場に定着させることが難しい状況がありました。

こうして解決!

- ・中心部署が連携し、法人本部で進捗管理
- ・定期的な訪問・面談で現場の声を共有
- ・資料統一とICT活用で運用を標準化

成果

定量的効果

- ・育児休業からの復帰率は高水準を維持
- ・感染症対応時のテレワーク活用で、業務の継続性を確保
- ・女性管理職比率は変動があるものの、業績は一時期より改善

定性的効果

制度説明やICT活用が進み、業務の見える化と情報共有がしやすくなりました。対話や研修を通じて、現場改善に向けた意識も高まっています。

社内外の評価

「ひめボス宣言事業所認証」/
2023年9月認証



認証されました!



HIMEBOSS
ひめボス
認証事業所

今後の展望とメッセージ

今後は、業務の標準化・見える化とICT活用をさらに進め、職員一人ひとりの負担を減らしながら、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを深化させていきます。制度は導入して終わりではなく、現場の声を丁寧に拾い上げ、実態に即した運用へと改善し続けることが大切だと考えています。多様な事情や価値観を尊重し合い、対話を重ねながら、地域に根ざした福祉サービスを支える持続可能な組織を目指してまいります。

株式会社 母恵夢本舗

企業概要

- 会社名：株式会社母恵夢本舗
- 創業：1946年2月
- 所在地：今治市黄金町5丁目2-10
- 業種：食料品製造業
- 従業員数：269名

事業内容の特徴

和洋菓子の製造販売、卸売、OEM事業を行う。愛媛の銘菓として長年親しまれている「母恵夢」「ベビー母恵夢」「うずしおパイ」などの和洋菓子の製造を基盤としている。今治市内に製造工場が5か所、直営店が2店舗、新居浜市に1店舗ある。



経営理念

経営理念：人に必要とされる人になる 人に必要とされる会社になる
ビジョン：社員が夢を持ち、目標を定め、それに向かって連携する。
そして、ひとり一人が達成感を得られ、みんなが幸せになる会社でありたいと思います。

株式会社 母恵夢本舗の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例：テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

法律で定められた制度を、活用できるよう周知徹底、特に該当する人には、育児・介護の休暇制度を詳しく説明しています。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

生産性向上のための設備導入を進め、残業削減に取り組み、平均残業時間は30時間から20時間に減少しました。さらにDXを推進し、キントーンを用いたアプリを各部署で作成し、業務効率化に取り組んでいます。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組

(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)
洋菓子、和菓子等必要な講師を招き月1回の研修、SNS運用や通信販売の売上向上に向けた研修も行っています。また、全社で年3回BBQ大会を開催し、他部署との交流を図っています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

多様な人材の方々に長く働いていただけるよう、勤務時間は本人の希望に沿って調整しています。また、案内は各国語で表示し、内容は動画でも説明しています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

女性・シニア・障がい者・外国人と多様な人材を採用し、それぞれの特性に応じた業務を担っていただいています。また、働き続けられるよう支援機関ともつながりを持ち、連携しています。

制度の周知とDX推進で業務効率化を図り、多様な人材が長く働ける環境づくりに取り組んでいます。



こんなことから取り組みが始まりました



Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

ひめボス事業宣言をはじめとし、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、着手しました。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

働きやすい会社にするため、仕事と家庭の両立をすすめ、残業時間の削減、有給休暇の取得推進、女性の育児休暇はもちろんのこと、男性の育児休暇の取得にも力を入れました。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例：人材確保・離職率・女性管理職比率など)

工場増設によりパート従業員が増加しました。同一労働同一賃金への対応として正社員登用を進めた結果、女性パート従業員が多かったため、女性の正社員登用が増加しました。

家庭との両立

パパ育休で実感した、

商品開発部 課長 山崎 友二郎さん

私は商品開発部で働いており、別の菓子メーカーから転職しました。現在は試作から製造現場での立ち上げ、品質確認まで一貫して関わっています。仕事は職場で集中して行い、家庭に持ち帰らないことで家族との時間を大切にしています。会社の勤めで産後パパ育休を取得し、子どもの誕生直後から育児に関わることができました。有給休暇も取りやすく、周囲の理解もある働きやすい環境です。今後も専門知識を深め、長く愛されるお菓子を開発したいと考えています。

パートから社員へ、

和菓子づくり13年の歩み

製造部 長橋 麻貴さん

私は未経験で入社し、最初はパートとして和菓子製造の仕事を始めました。経験を重ね、11年の勤務を経て社員として登用されました。会社の支援制度で裏面表示の資格を取得し、和菓子職人の先生に月1~2回指導いただきながら技術を学んでいます。仕事とプライベートのメリハリをつけて続けられ、職場も相談しやすい温かな雰囲気です。現在は季節の和菓子の企画や商品提案にも携わり、店頭に並ぶ喜びをやりがいに、これからも技術を磨いていきたいと思っています。

取り組み時の課題と解決方法

外国人採用は入国まで4~6か月を要し、住居の確保も必要です。障がい者雇用では特性に応じた配置調整が必要で、現場での受入に負担が生じる場合があります。

こうして解決!

- ・新規採用時は配属部署へ事前に協力を依頼し、注意点を共有する。
- ・障がい者は職場見学・職場体験を経て採用。特性に応じて勤務時間・場所・職種を調整し、継続雇用につなげる

成果

定量的効果

育休復帰率は、100%です。
男性の育休もこの2年間は100%となっています。

定性的効果

現在は育児休業・介護休業の取得実績があり、該当する方は100%取得しています。

社内外の評価

「ひめボススーパープレミアム認証」
/ 2025年9月18日認証



認証されました!



HIMEBOSS
ひめボス
認証事業所

今後の展望とメッセージ

有給休暇100%取得と育児休業後の100%復帰を継続し、法令以上の取組を進めていきます。異文化・多世代マネジメントや合理的配慮の判断基準の共有、動画・図解によるマニュアル整備にも取り組んでいます。多様な働き方は強いチームづくりにつながると考え、70年以上培った製造技術を生かし、今治から世界へ向けた新しい菓子づくりを続けていきます。

タオル美術館グループ一広株式会社

企業概要

- 会社名：タオル美術館グループ一広株式会社
- 創業：1974年
- 所在地：今治市八町西4丁目1-6
- 業種：製造業
- 従業員数：216名

事業内容の特徴

タオル・マスク製造卸小売業 一貫体制



経営理念

常に人々の心の豊かさと生活文化の向上に貢献する
 ビジョン1：アジア No1のタオル製造卸小売業を確立し、タオルのエクセレントカンパニーを目指す
 ビジョン2：環境に配慮したタオルづくりを行い、サステナブルな社会の実現を目指す

タオル美術館グループ一広株式会社の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

- ・時短勤務(小学校3年生まで、一日6時間勤務)
- ・有給の看護休暇、介護休暇

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

- ・育児休業取得者の休職時・復帰時の面談や配置転換
- ・社宅・寮の整備(社員用、技能実習生用)
- ・DX化の推進(ソフトの導入など)

その他の取り組み

文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

障がい者理解のための研修を実施。勤怠管理を電子化し残業時間を可視化、組織的な業務改善を進めています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

支援機関や通訳と連携し、障がい者・外国人が安心して働けるよう業務理解と生活面を支援しています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

採用や昇進の公平性(外国籍の方の管理職登用実績あり)

時短勤務や有給看護・介護休暇、障がい者や外国人への通訳・研修支援を通じて、安心して働ける職場環境を整えています。



こんなことから取り組みが始まりました



Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

女性社員や外国人実習生が多く、同僚として安心して働ける環境を整えたいという経営者の思いから着手しました。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

女性の育児との両立や障がい者雇用に課題があり、制度整備による定着促進が必要でした。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

法改正など国の施策動向を踏まえ、対応が求められる社会環境の変化を意識しました。

率先して制度を利用し、両立できる職場文化をつくる



管理部経理課
次長 高井 あかねさん

私は育児休業や看護休暇を利用しながら働いてきました。管理職という立場だからこそ、制度を利用する姿を見せることで、後に続く社員が安心して利用できる環境づくりが大切だと感じています。子どもの急な体調不良にも対応できる看護休暇や、育児休業からの復帰時に上司・同僚が支えてくれた経験は、働き続ける上で大きな支えでした。

日頃から業務を共有し、チームで補い合う体制があることで、休暇は特別なものではなく「当たり前の選択」になります。今後も、仕事と家庭の両立が自然にできる職場づくりを後押ししていきたいと思っています。



取り組み時の課題と解決方法

制度整備を進める中で、就業規則改定や従業員への周知が必要となり、制度を「作るだけ」で終わらせず、現場で理解・活用してもらうことが課題でした。

こうして解決!

- ・経営者の指示で、管理部主体で制度を設計・運用
- ・専門機関の助言を活かし、役員承認のもと段階導入
- ・利用事例を共有し、全社一律に頼らず浸透を促進
- ・人事と上司が連携し、面談等で個別フォロー

成果

定量的効果

- ・障がい者雇用率 **6.2%**(令和7年6月1日現在)
- ・過去3年間に採用した障がい者の定着率 **100%**
- ・女性の産休・育休取得率・育休復帰率 **100%**

定性的効果

- ・所定外労働時間の減少によるプライベート充実
- ▶ 従業員満足度UP
- ・有給休暇や特別休暇が取得しやすい環境

社内外の評価

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」(もにす認定)/2022年度認定
 「ひめボス宣言事業所認証」/2024年度認証

認証されました!



HIMEBOSS
ひめボス
認証事業所

今後の展望とメッセージ

女性や外国人、障がいのある方など多様な人材が安心して働き続けられる環境づくりを進めてきました。時短勤務や看護・介護休暇の整備、DX化による業務の可視化などを通じ、制度を「作る」だけでなく「使われる」仕組みを大切にしています。今後は障がい者の多能工化や正社員登用、女性管理職のさらなる育成を進め、地域企業同士の連携を深めながら、柔軟な働き方を広げていきたいと考えています。

株式会社しまなみ

企業概要

- 会社名：株式会社しまなみ
- 創業：2006年11月
- 所在地：今治市大浜町1丁目丙232番地1
- 業種：観光業
- 従業員数：118名

事業内容の特徴

地域に密着し、しまなみ海道の愛媛県側の3つの島で、道の駅の運営を行う。また、船を4隻保有しており、遊覧船事業も行う。



経営理念 地域と連携し、地域とともに発展する

株式会社しまなみの取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

時短勤務、副業制度、育児休暇制度(男性社員も取得実績あり)

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

社会福祉士資格を有する社員の専門性を活かし、育児・介護・社会保険等の幅広い相談に対応する社内相談窓口の設置

その他の取り組み

文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

感謝をしよう社内風土の醸成を目的に、Thanks card制度や表彰制度を取り入れています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

外国人スタッフの働きやすい環境整備のために、定期的な面談等を実施しています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

ボトムアップ型を取っており、方針にさえ沿っていれば各々が考えた内容で可能な限り実施をしています。

社会福祉士による相談窓口や感謝を伝える仕組み、ボトムアップ型の風土を通じて安心して挑戦・定着できる職場環境を整えています。



こんなことから取り組みが始まりました



Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは？

移住者や外国籍の方など多様な人材の増加を背景に、多様な価値観に対応する必要性を感じたためです。

Q2 当時の社内課題や課題意識は？(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

コロナ禍を踏まえ、観光以外の新たな事業の柱づくりが課題でした。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか？

多様性が進む社会において、地域でも多様な人材が活躍できる環境が必要だと感じました。

初めての育児に挑戦
移住先・今治で



道の駅 伯方S・Cパーク マリンオアシスはかた
マネージャー 福岡 寿亮さん

福井県出身で自転車日本一周を経て今治に移住し、現在は道の駅で働いています。第一子誕生を機に、妻とともに育児に向き合うため、産後パパ育児として28日間の育児休業を取得しました。初めての育児は想像以上に大変で、仕事から一度離れ、家事や育児、産後の妻のケアに専念できたことは大きな経験でした。職場では上司や同僚が快く受け入れてくれ、安心して休むことができました。一方で、1か月では足りなかったと感じており、可能であれば3か月ほど取得できると家庭としてはより助かると思います。育児は家族を支えるだけでなく、自身の価値観を見つめ直す大切な時間になりました。



取り組み時の課題と解決方法

移住者や外国籍人材の増加により働き方や価値観が多様化する一方、制度の浸透や人材定着、職種間の公平な評価、新規事業創出への対応が課題となっていた。

こうして解決!

- ・現場任せにせず、経営層も進捗管理に関与
- ・社会福祉士による相談窓口を設置
- ・Thanks card制度等により感謝と称賛を可視化

成果

定量的効果

育休制度の運用を通じ、数値化はしていないものの、育休復帰や離職率低下につながっていると実感しています。

定性的効果

制度の浸透により職場の雰囲気が改善し、社員が前向きに、いきいきと働ける環境づくりにつながっています。

社内外の評価

移住者や外国人スタッフが集う地域特性を活かし、多様な働き方を支える取組を進めています。



今後の展望とメッセージ

移住者や外国人スタッフなど多様な人材が集う地域特性を強みに、柔軟な働き方と挑戦を後押しする職場づくりを進めてきました。時短勤務や副業制度、男性育休の取得支援に加え、社会福祉士による相談窓口や感謝を伝え合う仕組みを通じ、安心して働ける環境を整えています。今後は、観光業ならではの多様な職種を公正に評価できる制度を充実させ、一人ひとりがやりがいを感じながら地域とともに成長できる企業を目指します。

四国ガス株式会社

企業概要

- 会社名：四国ガス株式会社
- 創業：1912年11月15日
- 所在地：愛媛県今治市南大門町2丁目2番地の4
- 業種：電気・ガス・熱供給・水道業
- 従業員数：599人

事業内容の特徴

ガスの製造、供給および販売／ガス機器の販売／ガスに関する工事の請負



管理本部 総務部 課長
人事グループ マネージャー
山本 大介さん

経営理念

私たちは、「いつもの暮らしを、いちばんに。」というスローガンのもと、お客さまの普段の何気ない生活を支え、「信頼され、選択される企業グループ」を目指しています。

四国ガス株式会社の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例：テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

- ・フレックスタイム制度：柔軟な時間管理を推進
- ・育児短時間勤務制度：子どもが小学校4年生の始期まで利用可能
- ・特別繰越有給休暇制度：最長7年間繰越可能で、傷病・介護等に幅広い用途で活用

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

- ・安心して相談できる環境：社内外の相談窓口を整備し、心理的安全性の高い職場づくりを推進。
- ・キャリアを選べる仕組み：社内コース制度により、転勤有無や働き方を自ら選択できる環境を整備。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

研修や組織開発を通じ、従業員自ら課題解決に取り組む風通しの良い職場を目指しています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

性別や障がいの有無に関わらず、特性に応じた配置や外部連携で活躍の場を広げています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

社内イントラで匿名の意見を拾い上げ、組織開発を通じて公平で風通しの良い職場を目指しています。

フレックスタイムや休暇制度、社内外の相談体制、対話重視の研修などを通じ、心理的安全性を高め、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。



こんなことから取り組みが始まりました



Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは？

社員のライフスタイル多様化に伴う「働きやすさ」への要望に加え、社員一人ひとりが長期的に活躍できる環境を整備することで、企業の持続的成長に繋がると考えたためです。

Q2 当時の社内課題や課題意識は？(例：人材確保・離職率・女性管理職比率など)

女性活躍推進、採用における人材確保です。特に、女性活躍推進については、長らく男性中心であったガス事業の特性上、社内にはアンコンシャス・バイアスや固定観念が残っていました。

Q3 どのような社会的／地域的背景を意識して取組を始めたか？

地域経済の発展には、多様な人材の定着が欠かせません。当社もその一翼を担う企業として、柔軟な働き方を推進し、誰もが活躍できる地域基盤の構築に貢献していきたいと意識していました。



次世代へ
支えられた経験を、

総務部 矢野 恵理子さん

産休・育休、時短勤務やフレックスタイム制度を活用し、ライフステージに合わせた働き方を続けてきました。子育て中は時間にも気持ちにも余裕がなくなることがありましたが、制度を使うことで無理をしすぎず、仕事と家庭の両立ができたと感じています。制度は周囲の理解と支えがあってこそ成り立つもの。だからこそ、自分にできることは責任を持って取り組む姿勢を大切にしてきました。今は、これまで支えてもらった経験を生かし、後輩が安心して相談できる存在でありたいと思っています。



使う側の視点で
考える人事の働き方

人事グループ 岡部 仁香さん

育児休業や時短勤務、現在はフレックスタイム制度を活用し、ライフステージに合わせた働き方を続けています。人事という立場でもありますが、制度は「作る側の理屈」ではなく、「自分が使う立場ならどうか」を常に意識しています。実際に自分が利用したことで、周囲も制度を使いやすくなり、職場の雰囲気が少しずつ変わったと感じます。限られた時間の中でも成果を出し、家庭の時間も大切にできる働き方は可能です。多様な価値観を尊重し合い、安心して働き続けられる環境づくりに今後も関わってまいります。



働き続ける力に
制度がある安心感が、

お客さまセンター 畔地 季莉子さん

育休・時短勤務を経て、現在はフルタイムで子育てと仕事を両立しています。制度を使う前は「周囲に負担をかけないか」という不安がありましたが、実際には温かく受け入れてもらい、安心して復帰することができました。制度が「必要なときに使える」と分かっているだけでも、将来への不安が和らぎます。今は支えてもらった経験を、次は自分が周囲に返していきたいと思っています。働き方を柔軟に選べる環境が、安心して長く働き続けられる力になると感じています。

取り組み時の課題と解決方法

働き方や価値観の多様化により、一律の制度では個々の事情に対応しきれず、現場に浸透しにくい状況がありました。

こうして解決!

- ・人事と経営が連携し、制度導入を主導
- ・組合との協議を通じて合意形成を実施
- ・運用しながら現場に合わせて調整

成果

定量的効果 組織開発後、人間関係に関するストレス指標や満足度の数値に改善が見られています。

定性的効果 組織開発後、挨拶や声掛けが増え、明るく風通しの良い職場雰囲気が生まれています。

社内外の評価 「ひめボス宣言事業所認証」/
2023年9月認証



認証
されました!



HIMEBOSS
ひめボス
認証事業所

今後の展望とメッセージ

少子高齢化や人材確保が課題となる地域社会において、従業員一人ひとりが安心して能力を発揮できる環境づくりを重視してきました。フレックスタイム制度や育児・介護支援、相談体制の充実、組織開発を通じた心理的安全性の向上など、働く人の声を起点に制度を磨き続けています。今後も「制度をつかって終わり」にせず、対話と改善を重ねながら、多様な人材が長く活躍し、地域とともに持続的に成長できる企業を目指していきます。

浅川造船株式会社

企業概要

- 会社名：浅川造船株式会社
- 創業：1947年
- 所在地：今治市小浦町2丁目4番39号
- 業種：造船
- 従業員数：133名

事業内容の特徴

各種鋼船の建造(特に中型ケミカルタンカー船に特化)



経営理念 誠実信愛 計画細心 実行力闘

浅川造船株式会社の取り組み内容

重点施策

制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

在宅勤務規程を制度化。育児休業も可能だが、在宅勤務が出来れば休業せずとも育児と仕事を両立できる気がする…という部下の想いに共感し、取り組みました。

重点施策

環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

MS365の全社導入によるデータのクラウド利用の促進、一部でSLACK等SNSコミュニケーションツールを導入し、活用しています。

その他の取り組み

文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

専業造船会社として全国初、2022年、経済産業省より「DX認定」を受け、デジタル技術を用いて企業文化・意識改革に至るプロセスを進めています。

女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

今後は更に国籍や性別を問わず、当社にとって最適な人材を採用していく方針です。本年は愛媛県の事業で高度外国人材向けの合同面接会(韓国・インドネシア)に参加しています。

DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

国籍や性別を問わない採用、宗教への配慮(イスラム教徒の弁当では豚肉を避ける等)、掲示板の多言語化、AI活用。

在宅勤務制度化やMS365導入を軸にDXを推進し、自発的な学びを支援する文化のもと、多国籍人材もより活躍できる環境づくりに取り組んでいます。



こんなことから取り組みが始まりました



Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

女性の育児休業の実績はありましたが、男性部下から育児休業の相談を受けたことが取組のきっかけでした。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

人材確保の難しさを背景に、外国人採用や職場環境整備の必要性を感じていました。

Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

共働き世帯が7割を超える社会が到来し、性別問わず仕事と家庭を切り回せる体制づくりが待たなしとの認識からスタートしました。

職場環境
在宅勤務を形にできた
自ら働き方を相談し、



総務部総務課総務係
係長 岡田 英樹さん

私は総務部で勤務し、第2子の誕生を機に、在宅勤務制度の利用を自ら相談し、6か月間の在宅勤務を実現しました。出社が必要な業務は週に一度対応し、基本は自宅で業務を行いました。制度利用にあたっては業務への影響も懸念しましたが、事前に上司や同僚と役割を共有し、協力を得ることで支障なく運用できました。在宅勤務によって、出産後の妻の育児・家事の負担を軽減でき、家庭と仕事の両立に手応えを感じています。働き方を自ら相談し、形にできる職場環境は大きな支えです。



取り組み時の課題と解決方法

制度導入にあたり、部署ごとの特性や受け止め方の差により、十分な合意形成が難しく、現場への浸透が課題となっていました。

こうして解決!

- ・全社一律の運用ルールとして制度化し、判断基準を明確化
- ・導入後は現場の状況を確認しながら、運用面での調整を実施

成果

定量的効果

定量的な効果は検証途中ですが、育休復帰率は安定しており、今後は数値面での効果測定を進めていきます。

定性的効果

業務の見える化や対話の機会が増えたことで、職員からの相談や意見が出やすくなり、職場環境の改善につながりつつあります。

認証されました!



HIMEBOSS
ひめボス
認証事業所

社内外の評価

「ひめボス宣言事業所認証」/
2023年10月認証

今後の展望とメッセージ

共働き世帯が増える社会背景を踏まえ、性別や国籍を問わず仕事と家庭を両立できる職場づくりを進めています。男性部下からの相談をきっかけに在宅勤務制度を制度化し、ICT環境の整備や柔軟な働き方を導入しました。今後はテレワーク可能な部署と現場部門とのバランスに配慮しながら、海外人材の活用や人材育成にも力を入れていきます。試行錯誤を重ねながら、一歩ずつ前進する企業であり続けたいと考えています。

企業訪問会 実施報告

多様な働き方やDEI推進に積極的に取り組む企業の現場を実際に訪問し、「働きやすい職場づくり」のヒントを学ぶことを目的として、令和7年度に企業訪問会を開催しました。市内企業の人事担当者等が参加し、業種の異なる企業の取組や現場の声に触れながら、これからの働き方について理解を深めるとともに、意見交換を行いました。

第1回企業訪問会 | 令和7年11月12日(水)実施

誰もが輝く環境整備と持続可能な職場づくり



最初に訪問した株式会社渡辺建設様では、女性・外国人・高齢者など多様な人材が働ける環境づくりについて紹介がありました。育児休業取得支援、女性専用休憩室の整備、資格取得支援など、社員が安心して働ける制度や設備が整えられており、経営者自らが多様性を重視した職場づくりを進めている点が印象的でした。アドバイザーの水谷紀子先生から、「これからの働き方」についての講義の後、ワークショップで自身の職場の課題解決のために現状の取り組みについて意見交換を行いました。続いて訪問した一広株式会社様では、女性スタッフが主体となった売場づくりや、清潔で安全な工場環境や生産工程の工夫を通して持続可能な職場づくりについて学びました。障がい者や外国人材を積極的に受け入れ、生活面も含めた手厚い支援を行うことで、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりが実践されていました。後半の講義では課題解決のための糸口について触れ、自身の企業に置き換えて明日から取り組むことについて話し合いました。



第2回企業訪問会 | 令和7年12月12日(金)実施

長く働き続けられる柔軟な制度と人材定着の工夫



最初に訪問した重松建設株式会社様では、建設業界における人材確保の課題を背景に、社員が長く働き続けられる環境づくりの取組が紹介されました。応接室を育児スペースへ転用し、子どもを連れて出社できる環境を整えた事例や、時間差出勤・テレワークの導入など、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方が実践されていました。水谷先生からDEIの視点を取り入れた職場づくりについて講義があり、自社の現状や課題を整理しながら「今すぐできる工夫」「中長期的に検討したい取組」について意見交換を行いました。続いて訪問した株式会社しまなみ様では、事業概要や移住者や外国人スタッフ、若者や女性など多様な人材が活躍できる職場環境づくりについて説明がありました。スタッフのアイデアを商品開発につなげるなど、一人ひとりの力を引き出す取組が印象的でした。後半の講義では働き方を柔軟に捉える重要性について考え、今回の学びを振り返り、自社に置き換えて参加者同士で共有しました。業種の違いを超えた意見交換が行われ、それぞれの立場から「働きやすい職場」について考える時間になりました。



参加者から寄せられた声

※ 訪問会実施後のアンケートより一部抜粋

他社の取り組みを経営者や**担当者**に直接**聞ける**機会にはなかったため、とても満足した



社員のために何ができるのか、各企業の考えていることが印象に残った



他企業と交流することで、**さまざま取組**を**学ぶ**ことができた



外国人、移住者、パートなど**多様な人材**を**活用**していると感じた

