

「ユースエール」「くるみん」「新はつらつ職場づくり宣言」  
認定通知書交付・登録証贈呈式を中津川市で合同開催しました。

「若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業」として**ユニオン電装(株)**、「子育てサポート企業」として**(株)メルコエアテック**が認定されました。

また、岐阜労働局独自事業である「新はつらつ職場づくり宣言」の宣言事業場として、**富士精密(株)中津川工場**、**フォーティーンヒルズ(株)フォーティーンヒルズカントリークラブホテルウィンザー**、**付知土建(株)**が登録されました。

今回、5社全て中津川市内の企業（及び事業場）であることもあり、平成30年4月20日、中津川公共職業安定所5Fの会議室において、認定通知書交付・登録証贈呈式が開催されました。



※写真前段、左から中津川市長、ユニオン電装(株)、(株)メルコエアテック、岐阜労働局長  
写真後段、左から付知土建(株)、フォーティーンヒルズ(株)、富士精密(株)

## ～認定通知書交付・登録証贈呈後、意見交換会をしました～

局長：今回、ユニオン電装(株)様は若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として「ユースエール」の認定を受けられました。

認定を受けられた今の思いを、一言いただけますか。

ユニオン電装(株)：今回の認定申請のきっかけはハローワーク中津川から取得を薦められたことです。岐阜県で4番目、東濃で初めて、なによりこの中津川市で初めて認定企業にいただいたということで、

早速、社員全員に報告をさせていただき、ますます働き甲斐のある会社になりたいと思います。

私が代表に就任した4年前は、所定外労働時間が非常に多く、何とか皆が楽しく、楽に働ける環境にしたいと思い、3つの柱を掲げて取り組んできました。

まず1つめは、生産性の改善です。全員参加で生産性の改善提案活動に取り組み、トータルで数百時間、生産性改善、時間短縮を実現できました。これが結果的に残業の圧縮に繋がりました。

2つめは多能工化です。ひとりの人がひとつの作業をするだけでなく、複数の機械・複数の仕事をこなせるようにしました。これによって休暇を取得しやすくすることに繋がりました。

3つめは、多様な労働環境です。働く者それぞれの家庭環境に合わせて、弾力的に労働時間を設定できるようにしました。以上の3つを掲げて、時間短縮、生産性の改善、有給休暇取得促進した結果、ユースエール企業認定の高いハードルをクリアする成果に繋がったと認識しています。

認定を受けることで企業のブランド価値が高まり、これをPRしてゆくことで、当社が、いかに楽しく・楽に、働きやすい職場であるかということをアピールするきっかけをいただきました。

局長：続きまして(株)メルコエアテック様は仕事と子育ての両立支援に関する取組みの実施状況等が優良な事業主として「くるみん」の認定を受けられました。今回の認定にあたり、取り組まれたことや御苦労されたことなどございますか。

(株)メルコエアテック：まず、PRとなりますが、当社は本日の「くるみん」認定で、今年2月16日に受けた「安全衛生優良企業」認定と合わせて二冠となりました。他の認定の取得も目指したいと思います。

当社は従業員が働きやすいと感じられる、仕事と生活を両立できる職場環境づくりが必要であると考えています。仕事と生活のどちらも両立できるように子育てのサポートやワークライフバランスの取組みを進めた



報道機関との意見交換会

いというのが申請の背景にありました。これからも更に働きやすい職場環境づくりを目指して取組みを継続してゆきたいと思います。本日の認定を非常に光栄に感じています。

局長：続く「新はつらつ職場づくり宣言」は、岐阜労働局独自の取組みで、働き方改革を推進し、はつらつとした職場を目指して労使による宣言をいただくというユニークな取組みと自負しているところです。今回、中津川市内の3事業場が新たに宣言登録をされました。

宣言のいきさつ等、教えていただきたいと思います。まずは、富士精密(株)、いかがでしょうか。

富士精密(株)：当社は60年の歴史がありますが、小さい会社で知名度も低く、新しい若い社員を採ろうとしても知名度のある会社に採られてしまいます。どう当社の魅力をアピールしてゆかが課題でした。しかし、時代が変わり、考え方も変わる中で、会社の考え方、従業員の考え方は正直、追いついていないと感じていました。

また、我が社の工場の平均年齢は38歳と比較的若いのですが、本社の60代と工場の30代との世代間ギャップがどうしてもあります。

そこで、今回、労使で協力し、会社の取組みをしっかりと「宣言」することで、会社と従業員がお互いに頑張る問題に取り組んでいきたい、そして、それを当社の魅力として発信してゆきたいと考えています。

さらに、以前は製造業の現場へは、なかなか女性に来ていただけませんでした。女性も変わってきていると感じています。製造業の現場の仕事に入りたいという声もあるので、今後、今回の宣言に挙げられなかった項目や、「くるみん」等を目指して働き方改革の取組みを活性化することで、女性にもアピールができたらと思っています。

局長：続きまして、フォーティーンヒルズ(株)様はいかがでしょう。

フォーティーンヒルズ(株)：「宣言」をしたきっかけは、働き方改革に関するセミナーへの参加でした。私がセミナーに参加した際、他の企業様を交え、とても楽しく受講することができました。こんなふうに「働き方改革」を楽しく考えることができるのだなと思い、会社の定例会議で自社でもできたらいいなと言ったところ、担当者に任命されました。従業員の皆から意見を集めて、それが良くなるようにと改善点も出し合って、今回、「宣言」という形で出すことができました。

サービス業ではなかなか時間の管理が難しいですが、自分たちで形にした「宣言」を、会社全体でしっかりと意識共有し、これを良い機会として、働きやすい職場づくりに活かしてゆきたいと思っています。

局長：最後に付知土建(株)様ですが、今回の「宣言」には岐阜信用金庫様の後押しもあったと聞いております。今回の取組みについてはいかがでしょうか。

付知土建(株)：当社は今年度で 70 周年を迎えました。これまで、ISO の取得等はあったものの、長い間「働き方」に対する意識は希薄なままでした。社員の平均年齢が 50 歳以上となり、次世代の担い手を求め企業展に参加しても建設業にはなかなか人が集まらない状況を見て、建設業を肯定していける材料が必要なことを感じました。それで、ISO 取得から、本当に必要なものを抽出して意味のある取組みをしようと考えました。まず、社員全員を対象に研修を行い、ポストイット等で不満を書き出したところ恐ろしいほどの量が出ました。作業員を日給から月給にしたり、就業規則を全て見直したり、ひとつひとつ変えていく取組みを行い、今回、この「宣言」にまとめることができました。

局長：皆様、取組みの経緯などお話しいただきありがとうございました。  
市長様から一言頂戴できますか。

中津川市長：各企業の皆様がそれぞれの課題に取り組まれてきたことに共通してあるのは、「意識する」ということ、今ある課題を意識し、全社員が同じ方向を見て改善に取り組むということの大切さであったと認識しています。

当市も「新はつらつ職場づくり宣言」をしておりますので、本日教えていただいた「意識する」ことを大切に、具体的に改善を進めれば、さらに精度の高い取組みができると思っています。

そして次は、我々が市内の企業様に、「働き方改革に取り組んでみませんか」と声を大にして言うことができると考えます。本日の意見交換を通じて、良い形での相乗効果をしっかりと認識することができました。



局長：ありがとうございました。是非、地域を挙げて「働き方改革」に取り組んでいただき、働きやすい、風通しの良い魅力的な職場が、岐阜県・東濃地域に多数あることを発信していただきたいと思います。労働局としましても「働き方改革」に一生懸命取り組み、皆様をサポートして参ります。