

各種相談窓口（無料）をご活用ください！！

「働き方改革」に関する様々なご相談にワンストップで対応します！

働き方改革推進 支援センター富山

受付時間
9:00～17:00
(土・日・祝日を除く)
電話番号
0120-208-363

働き方改革関連法の疑問や労務管理に関する課題について、
社会保険労務士等の専門家が相談・支援を行います。

- ・労働時間の管理方法を適正にしたいが、どうしたらよいか。
- ・育児・介護休業法等の法改正に対応するために就業規則の内容をアドバイスしてほしい。
- ・同一労働同一賃金に対応できているか確認してほしい。
- ・生産性向上による賃金引上げに活用できる労働関係の助成金を知りたい。
- ・ハラスメントの防止措置の取組などについて知りたい。

労働基準法についてのご質問や労務管理に関するご相談に対応します！

労働時間相談・ 支援コーナー (労働基準監督署)

受付時間
8:30～17:15
(土・日・祝日を除く)
電話番号
富山 076-432-9141
高岡 0766-23-6446
魚津 0765-22-0579
砺波 0763-32-3323

時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談・
支援を懇切丁寧に行います。

- ・労働基準法等の改正内容を知りたい。
- ・業務実態に合った労働時間制度について知りたい。
- ・各種変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に取り組みたい。
- ・時間外・休日労働協定（36協定）等の届出様式の書き方について知りたい。
- ・労務管理が適正であるかチェックしてもらいたい。

働き方や休み方の見直しに向けたコンサルティングを行います！

働き方・休み方改善 コンサルタント (雇用環境・均等室)

受付時間
9:30～17:00
(土・日・祝日を除く)
電話番号
076-432-2740

企業を訪問し、労働時間や休暇制度の状況を診断の上、アドバ
イスや改善に向けた具体的な提案等を行います。業種別の取組
事例や認定企業も紹介します。

- ・従業員の健康保持のため、長時間労働を改善したい。
- ・フレックスタイム制や勤務間インターバル制度を導入したいけど、手続きがわからない。
- ・労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。取組事例を参考にしたい。

医療機関における勤務環境改善に向けたご相談を承ります！

富山県医療勤務環境 改善支援センター

受付時間
9:00～17:00
(土・日・祝日を除く)
電話番号
080-9370-5169

勤務環境改善に取り組む医療機関に対し、労務管理や医業経営
のアドバイザーが相談対応やサポートを懇切丁寧に行います。

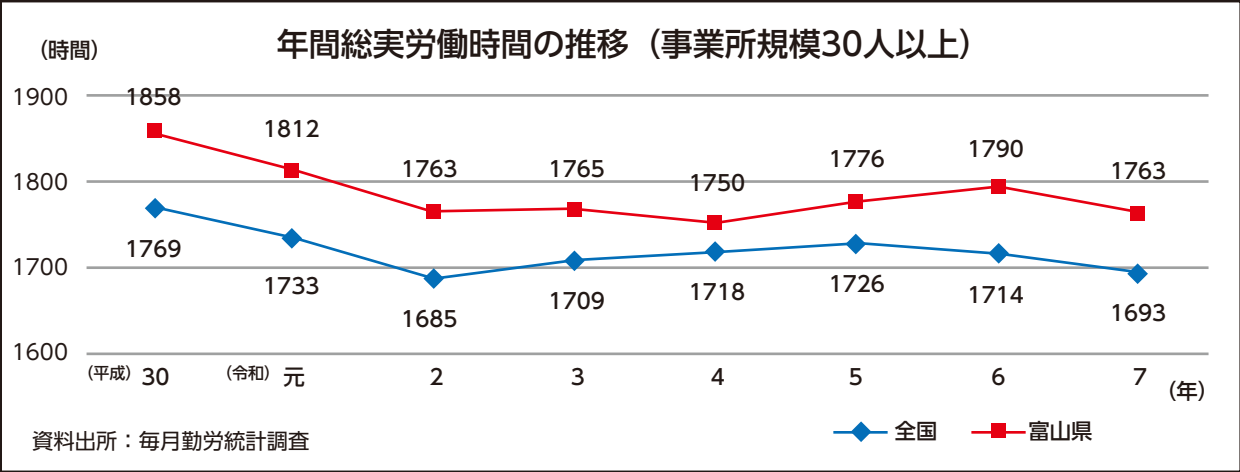
- ・仕事と子育て・介護の両立支援に取り組みたい。
- ・ほかの施設での取組について知りたい。
- ・人手不足の解消に向けての取組を進めていきたい。
- ・労務管理に関する研修会や講演会を開催してもらいたい。

本事例集に関する問い合わせ先 富山労働局・雇用環境均等室 TEL 076-432-2740

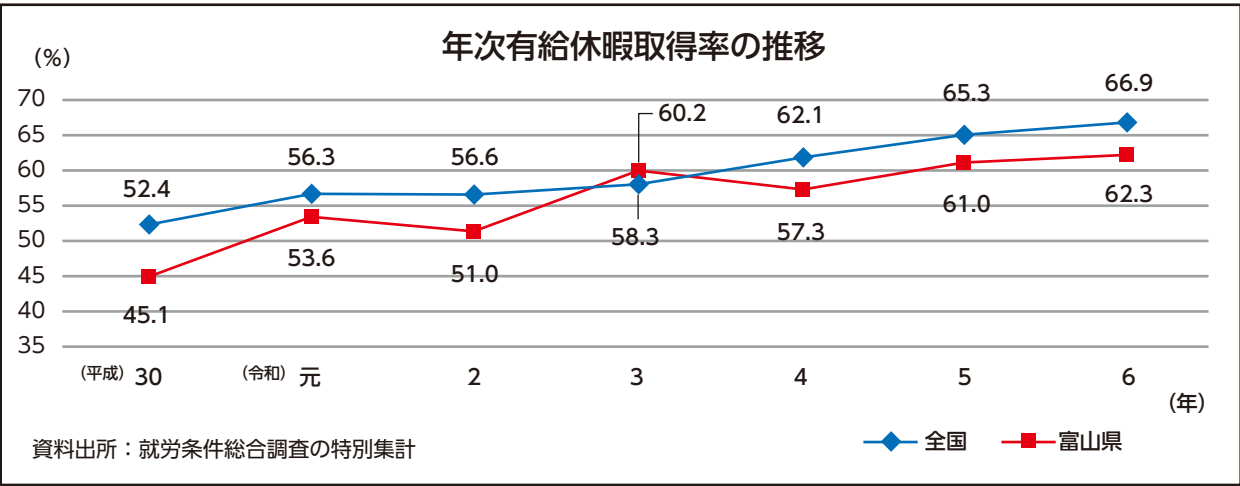
富山県内の働き方改革 取組事例集



全国の年間総実労働時間は令和2年までは減少していましたが、令和3年に増加して以降は微増・微減が続き、ほぼ横ばいの状況となっています。富山県の年間総実労働時間は令和4年まで減少の傾向にありましたが、令和5年以降増加に転じており、全国に比べて長いことから、労働時間の削減が課題となっています。



全国の年次有給休暇（以下「年休」という。）の平均取得率は6年連続で増加傾向にあり、政府目標たる「令和10年までに70%」に近づきつつありますが、富山県においては全国の取得率を下回る状況が続いていることから、年休の取得促進に向けたより一層の取組が求められているところです。



富山労働局では、前回、令和4年度に、「働き方改革に係る取組事例集」を作成したところではありますが、県内の各企業におかれましては、働き方改革に関するさらなる改善や好事例となる新たな取組を推進いただいております。つきましては、今年度改めて働き方改革に係る好事例を収集し、富山県内の各企業が働き方改革を推進する取組の参考として広く活用いただけるよう、取組事例集を更新・作成いたしました。

令和8年4月

企業

富山県東部（呉東）

【富山市】

株式会社 アイペック	1
アスカエンジニアリング 株式会社	3
三耐保温 株式会社	5
株式会社 ジオインフォシステム	7
とやま駅前みわ矯正歯科医院	9
山田工業 株式会社	11

【黒部市】

株式会社 ホテル黒部	13
------------------	----

【滑川市】

税理士法人 よつば	15
-----------------	----

富山県西部（呉西）

【高岡市】

有限会社 荒木商会	17
塩谷建設 株式会社	19
高岡信用金庫	21
社会保険労務士法人LaLaコンサルティング	23

【射水市】

タケウチゴーセイ 株式会社	25
やまざき歯科医院	27

【砺波市】

砺波工業 株式会社	29
-----------------	----

【南砺市】

株式会社 松本建材	31
-----------------	----

【氷見市】

株式会社 中村機械	33
株式会社 ラポージェ	35

【小矢部市】

株式会社 北陸LIXIL製作所	37
-----------------------	----

団体

高岡商工会議所	39
小矢部市商工会	41

未来を創るアイベックの様々な働き方革命

株式会社アイベック

代表取締役	東出 悦子
本社所在地	富山県富山市
従業員数	77名（2025年8月現在）
事業内容	技術サービス業 非破壊検査、調査・診断、IoT開発



働き方改革の企業の課題

生産年齢人口の減少が進み、企業は限られた人材で高い成果を求められるようになっていきます。中小企業であるアイベックは、「人が育つ会社」として、社員の働きやすさと成長を重視した改革を進めています。具体的には、年間所定休日の増加、多様な働き方の導入、現状における制度の見直し、業務の効率化を目指しています。

働き方改革の企業の取組内容

- スマートムーブ制度：通勤時間や現場移動時間の短縮を目的に「直行・直帰」を推奨し距離に応じた「スマートムーブ手当」を支給。削減された時間は、自己啓発の時間や家族との時間に活用してもらい、社員の精神的・体力的なゆとりを創出しています。
- フリーアドレス制とテレワーク：2019年の新社屋移転を機に、オフィスをフリーアドレスにし、Surface（モバイルPC）やiPhoneの貸与、クラウドストレージやMicrosoft365などのツールを活用するなど、どこでも仕事ができる環境を整備しました。加えて、コミュニケーションの活性化と業務効率化が進展しました。
- 自己啓発支援制度：毎週水曜日に「自己啓発支援タイム」を設け、大会議室を自習室として開放しています。1時間以上の学習で、自己啓発支援手当を支給します。
- 声かけ運動、改善提案制度：月1回の「声かけ運動」で社員の意見を収集し、グループウェアで匿名投稿する仕組みを導入し、役員が回答する形をとっています。
- 多様な働き方：フレックスタイム制（コアタイムなし）、勤務間インターバル制度（9時間）、テレワーク制度、時間単位有休制度を導入しています。
- コミュニケーション活性支援：EPIC（エピック）の導入で、3人以上の社員同士の活動（サークル活動等）の費用を支援し、信頼関係の醸成を図ります。



取組内容についての企業のねらい、思い

人が育つ会社を目指し、お客様と共に社会が求める価値の高い技術サービスを「つながり」を通して効率よくプロとして提供し、社員の働きがいを高めることを目指す。

取組内容のポイント

1. 地域社会との連携強化

地元企業や自治体との「つながり」を重視し、共に成長・貢献する体制を構築します。

2. 「自分ブランド」の確立支援

社員一人ひとりの技術力・人間力を高め、家族・社会への貢献を実現します。

アイベックは「人が育つ会社」として、社員の働きやすさと成長を支援し、地域社会と共に未来を築く取組を進めます。



取組内容の成果

- スマートムーブ制度により、移動時間という無駄を大幅に削減しています。加えて、年間所定休日を毎年2日ずつ増やし、2025年度は年117日になりました。
- フリーアドレス制・テレワーク導入により、社内コミュニケーションの活性化、生産性の向上、時間外労働の減少を実現しています。

	2021年	2022年	2023年	2024年
月平均時間外労働時間数	37.9時間	27.5時間	25.1時間	24.9時間
有休取得率	76.3%	88.3%	89.3%	83.1%
年間所定休日	112日	113日	115日	117日

- SurfaceやMicrosoft365の導入により、誰でもどこでも仕事ができる環境を整備しています。
- 自己啓発支援制度で、業務資格の取得にむけた社員の学習意欲が向上しています。

2020年度受験者23名 合格率39.1% → 2024年度受験者153名 合格率50.3%

- 声かけ運動や改善提案制度により、社員の意見や社内の要改善事項の把握を迅速に行い、横展開を図れる体制を整備しています。（平均13件/月の改善提案有）
- 育児や介護など、各自の人生のイベントに対して柔軟に働ける環境をつくっています。

男性の育児休業取得率：100% 過去3年間の離職者：0（2025年8月現在）

厚生労働省の助成金の活用事例

2020年度働き方改革推進支援助成金を活用してテレワークなどの設備を導入



社員のワークエンゲージメント向上を目指す取組を実施 ～働き方改革推進支援助成金の活用事例として～

アスカエンジニアリング株式会社

代表取締役 ▶ 寺林 淳一

本社所在地 ▶ 富山県富山市

従業員数 ▶ 17名（2025年8月現在）

事業内容 ▶ 各種制御盤の製造、設計



働き方改革の企業の課題

当社は、空調や電気、消雪設備など各種制御盤を製作していますが、社内設備の老朽化により作業効率が悪化し、時間外・休日労働時間数の増加が目立ち、社員の働き方改善が課題となっていました。

2022年度に働き方改革推進支援助成金による設備導入を試験的に行い、生産性が向上しました。それを受けて、社員からも追加の設備投資を求める声が挙がりました。

働き方改革の企業の取組内容

★各種機械設備の導入による生産性の向上と労働者の負担軽減

- 新型のマークチューブ印字機の導入（2022年度実施）
- フォークリフト、電線自動切断機の導入（2024年度実施）

★ワーク・ライフ・バランスの確保

- 社員の健康保持の観点からの「勤務間インターバル制度」の導入
- 時間単位で取得可能な有給休暇の導入などといった、有給休暇の取得推奨



新型のマークチューブ印字機
（2022年度導入）



フォークリフト
（2024年度導入）

取組内容についての企業のねらい、思い

2025年に創業35周年を迎え、社員のワークエンゲージメントを向上させるべく働き方改革に取り組んでいます。

フォークリフトの導入により、材料納入時や完成商品の引取作業などが少人数で可能となりました。さらに、配送業者に材料の納入作業や引取作業を一任する事で、当社の社員が他の作業に取り組むことができるようになりました。また、電線切断・被覆剥きを手動から電線自動切断機へ自動化することで、品質向上（不良率5%未満へ低減）、作業効率の向上（作業時間を30%低減）に繋がったと考えます。

勤務間インターバル制度導入に伴い、9時間の休息時間を確保することで、社員の生活時間や睡眠時間が確保され、健康維持や過重労働の防止、メリハリのある働き方への方針転換を目指しています。



取組内容の成果

新型のマークチューブ印字機やフォークリフト、電線の切断機等の新規設備の導入やワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組により、下記の成果が得られました。

- 時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下の上限を設定（かつては70時間）

平均の時間外・休日労働の状況（1か月あたり）

【2022年度 月28時間 2023年度 月25時間 2024年度 月17時間】

- 会社カレンダーの見直しによる、年間所定休日日数および連休の増加
➡ 2025年まで年115日を2026年から年118日へプラス3日を予定
- 作業負担の軽減
- 社員の労働能率の向上（電線の切断機の導入においては、従来の1.5倍）

これからも、助成金を積極的に活用しつつ働き方改革に取り組んでいきたいと考えます。



作業風景



働きやすさと効率化を実現する働き方改革

三耐保温株式会社

代表取締役社長 ▶ 高見 直樹

本社所在地 ▶ 富山県富山市

従業員数 ▶ 24名（2025年8月現在）

事業内容 ▶ 建設業



働き方改革の企業の課題

当社は、長年にわたりインフラを支える保温・保冷工事に携わってきました。現場業務の特性上、長期出張や変則的な勤務時間が多く、社員一人ひとりの負担が大きい状況が続いていました。そのため、「十分な休暇の確保」や「家庭との両立」が難しいという声もあり、安心して長く働き続けられる環境づくりが課題となっていました。

また、従来は連絡手段が電話や対面に偏り、情報共有に時間がかかる場面も多くなっていました。さらに、限られた事務スタッフで業務を回していたため、事務員の残業が多く、長時間労働になりがちであることも課題のひとつでした。

働き方改革の企業の取組内容

社員の働きやすさを高めるために、当社では次のような取組を進めてきました。

- 年間所定休日の増加：計画的な休日を確保し、心身のリフレッシュ促進を図りました。
- 時間単位の年次有給休暇制度の導入：病院受診や家庭行事など、短時間でも柔軟に休める環境整備を図りました。
- 出張先への家族分交通費・宿泊費の補助制度（長期出張者対象）：社員の出張先への家族の帯同費用を支援し、家族との時間を大切にとの思いです。
- 全社員にiPhoneを貸与、希望する社員にはタブレットも貸与：LINEによる業務連絡を活用して現場と迅速に情報共有、コミュニケーションの効率化を図りました。
- 直行直帰の推奨：移動時間を削減し、効率的な働き方の実現を図りました。
- オンライン会議の推奨：移動負担を軽減し、スピーディーな情報共有を図りました。
- 事務員の増員（4人⇒6人）：バックオフィス体制を強化し、幅広い業務の分担と互換性の向上を図りました。

取組内容についての企業のねらい、思い

当社が大切にしている考え方の一つに「社員とその家族が幸せであることが、良い仕事につながる」というものがあります。

年間所定休日の拡充や柔軟な休暇制度、家族を大切にできる制度を整えたのは、社員が仕事と生活のどちらも安心して両立できる環境をつくりたいという思いからです。

また、ICTの積極的な導入やバックオフィス体制の強化は、社員が必要のない負担から解放され、本来の業務に集中できる環境を整えるためのものです。

「人を大切にする会社でありたい」⇒その思いを形にしたのが、当社の働き方改革です。

取組内容のポイント

- ワーク・ライフ・バランスの重視
年間所定休日の大幅増加や長期出張時の帯同家族費用補助制度により、社員と家族の時間を尊重しました。
- 柔軟な働き方の実現
時間単位年休制度、直行直帰、オンライン会議等、多様な働き方に対応しました。
- 効率化とサポート体制の強化
スマホの貸与や事務員の増員により、情報共有と業務効率を改善しました。



貸与したタブレットを活用する社員

取組内容の成果

これらの取組により、社員の意識や職場環境には大きな変化が見られました。

- 所定休日の増加や時間単位の有給休暇の導入により、社員からは「家庭、学校、地域等の行事に参加しやすくなった」「通院等の短時間で気軽に休めるのがありがたい」といった声が寄せられています。
- iPhoneやLINEの活用により、連絡や会議の時間が大幅に削減されました。加えて、FaceTimeによる映像確認や現場写真の共有で、状況を迅速・正確に把握可能となり、業務効率が飛躍的に向上しました。
- 事務員の増員により、業務負担が分散され、事務員の残業時間が大幅に減少しました。働きやすさが向上し、ワーク・ライフ・バランスの改善に直結しています。

結果、社員満足度の向上とともに定着率も改善し、組織全体の活力が高まっています。

	年間所定休日	年次有給休暇 (時間単位分) 取得状況	月平均時間外 労働時間
令和5年度	107日	8.3時間	38.8時間
令和6年度	108日	12.0時間	33.1時間
令和7年度	123日	7.8時間 ※	25.9時間 ※

※令和7年4月～12月の状況

今後の展望

今後は、AI-OCR、RPAの導入による書類の電子化や、AI教育・新しいソフトの活用を通じて、より効率的に業務を進められる環境づくりを推進していきます。同時に、社員が安心して暮らし、誇りを持って働ける会社を目指し続けます。社会や働き方の変化に柔軟に対応しながら、社員の声を大切にし、一歩先を見据えた改革に挑戦してまいります。



人にやさしいシステム開発を行っています。
そして、社員にも働きやすい環境づくりに努めています。

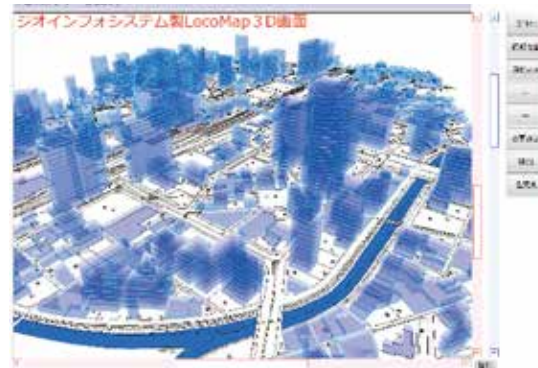
株式会社ジオインフォシステム

代表取締役 ▶ 湯浅 剛

本社所在地 ▶ 富山県富山市

従業員数 ▶ 25 名

事業内容 ▶ 情報通信業、ソフトウェアの開発・販売



働き方改革の企業の課題

従業員のワーク・ライフ・バランスを大切に、仕事と家庭生活の更なる充実の実現を目標に、イクボス宣言や労働環境の改善、社員のやる気向上、健康を守る環境づくりに努めています。

働き方改革の企業の取組内容

【自主性を重んじた研修の実施】

- 研修費や受験料、出張旅費を会社が負担し、取得後に資格手当を加算
- Eラーニング講座無料受講環境整備と受講勧奨

【マンツーマン形式のOJT研修の実施】

- 新人には先輩がマンツーマンでOJT研修を実施し、テーマを定めない面談機会を月2回設定

【高い女性管理職比率】

- 女性が働きやすく活躍できる環境を実現するため、女性を積極的に管理職に登用

【長時間労働の削減】

- 毎週水曜日をノー残業デーに設定
- 社長自らイクボス宣言し仕事と家庭の充実に向けた環境づくり

【労働生産性向上のため柔軟な働き方の導入】

- 時間単位年次有給休暇、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅型テレワークの導入等により、多様な働き方に対応

【出産・育児・介護に関する支援／女性の活躍に向けた取組】

- パート社員の正社員化
- 自社独自の子供手当の支給

【若者・高齢者・障害者の活躍に向けた取組】

- 若年者をインターンシップとして受入れマンツーマンで指導

【社内表彰制度「社長賞」の導入】

- 新事業や新商品への社員からの提案募集と、良い提案には賞金を進呈する表彰制度を導入

【地域への貢献】

- 地域の子ども向けプログラミング教室に協力し、SDGs教育に貢献



自主性を重んじた研修の例（ボードゲームを活用）

取組内容についての企業のねらい、思い

全ての従業員が仕事と子育てを両立し、能力を十分発揮できる働きやすい環境を整えます。また、従業員のスキル向上の機会を幅広く提供することで、エンプロイアビリティの向上を目指しています。

取組内容のポイント

- 時間外労働時間の削減
令和6年度実績（月7.9時間）
- 年次有給休暇の取得促進
令和6年度実績（取得率69.0% 11.7日/人）
- テレワーク環境を整備しコロナ禍にも対応
- 育休取得率100%、復帰後も退職せず活躍
- 労働者の健康診断受診率100%、健康づくり社内風土の醸成



取組内容の成果

平成29年（国）くるみん認定

令和2年（県）元気とやま！子育て応援企業登録

（県）イクボス企業同盟とやまに加盟

（国）えるぼし認定（最高段位）

（県）富山県部門功労表彰（職業能力開発優良企業）

令和3年（県）とやま健康企業宣言 Step1 認定

令和4年（県）富山県SDGs宣言に登録

（県）とやま女性活躍企業認定

令和5年（県）男女共同参画推進事業所認定

令和5年（日本創生のための将来世代応援知事同盟）

将来世代応援企業賞受賞



くるみん認定
（平成29年認定）



えるぼし認定
（令和2年認定）



将来世代応援企業賞表彰状

自分らしい働き方を実現し、笑顔あふれる未来を創造

とやま駅前みわ矯正歯科医院

院長	角谷 瞳
本社所在地	富山県富山市
従業員数	14名（2025年7月現在）
事業内容	医療・福祉



働き方改革の企業の課題

近年、歯科ニーズは高まる一方で、歯科人材不足が深刻な問題となっています。当院は、歯列咬合の異常に対する矯正歯科治療等を行う施設です。職員が安心して働き続けられる職場環境を目指し、働き方改革に取り組んでいます。地域の皆様に支えられた102年の歴史に感謝し、未来に向けた社会貢献活動に取り組んでいます。



働き方改革の企業の取組内容

年次有給休暇の取得促進のため、「アディショナル休暇制度」を導入

【背景】 年次有給休暇の取得促進のため、取得目標設定と申請フローの簡略化等を実施
しかし、子育て世代の職員から、「家族の行事等で使い切り、自己のリフレッシュのための休暇の確保が困難」との声がありました。仮に特別休暇を設けるにしても、取得事由を限定すると、家族構成によっては不公平感が生じる懸念がありました。

【取組】 2024年に年次有給休暇を使い切ってから利用できる「アディショナル休暇制度」を導入。取得事由や目的を問わず利用できる制度で、付与日数は最大6日／年（翌年への繰越はなし）とした。

【効果】 年次有給休暇の取得率は60%（2023年）から80%（2024年）へアップ
初年度のアディショナル休暇制度の利用率（全体の労働者のうち、利用した労働者の割合）は22%、（平均取得日数3.3日）でした。

育児・介護との両立支援に向けた取組

【背景】 短時間勤務制度や休暇制度を導入して、育児・介護と仕事の両立を目指してきました。職員の過半数がその対象となり、一層、安心して継続就業ができる勤務体制が求められることとなりました。

【取組】 2025年に育児を行う職員の柔軟な働き方に係る制度やキャリア形成の円滑化のための支援制度を導入。育児復帰支援プランを通して円滑な育児休業の取得および職場復帰をサポート。

さらに、「育児休業手当」を導入し、休業開始時賃金日額の13%を90日にわたり支給。また、業務を代替する職員に向けた「産育休・介護休フォロー手当」を導入。業務代替の状況に応じて、毎月最大で10,000円、1年間を上限に支給。

細やかなニーズに応える特別休暇制度

【取組】 特別休暇制度として、不妊治療に伴う通院や体調不良の際に男女問わず取得できる「ライフサポート休暇」（取得実績あり）、生理、更年期による体調不良等の際に取得できる「エフ休暇」、骨髄ドナーとなった場合の通院・入院時に取得できる「骨髄ドナー休暇」（取得実績あり）などを整備。

職員誰もが参加できる表彰制度により、地域・社会とのかかわりを推進

【取組①】 2022年から「サステナビリティ賞」という職員参加型の表彰制度を開始。職員の社会貢献活動報告から、「影響力があり、革新的でインスピレーションにあふれるもの」を選び、表彰しています。

【実績】 2024年には、「担い手の高齢化や地球温暖化を背景に、時代に合わせた新しい町内活動のかたちの必要性」と「能登半島地震の経験から、地域防災の観点から日頃のコミュニケーションの重要性」について考察した男性職員が受賞。

【取組②】 地域・社会とのかかわりを推進することを目的とした「社会貢献活動休暇（年間5日）」を設け、地域の祭りへの参加等、身近な活動に幅広く活用。

【取組③】 被災地での歯科保健活動を対象とした「特別社会貢献活動休暇（年間5日）」を導入。

取組内容についての企業のねらい、思い

とやま駅前みわ矯正歯科医院は理念「私たちはあなたと共に変化に挑み 笑顔あふれる未来を創造します」を掲げ、働き方改革を通してこの理念をさらに磨き、次の100年も地域医療を支える歯科医院であり続けることを目指します。「笑顔」を大切にする矯正歯科医院として、職員の自分らしい働き方の実現と、ウェルビーイングの向上に努めます。



取組内容の成果



富山女性活躍企業認定
（令和5年9月）



プラチナえるぼし認定
（令和7年6月）



「日本創生のための将来世代応援知事同盟」
将来世代応援企業表彰／富山県
（令和7年6月）

快適な環境で働きやすい職場づくりを目指す働き方改革

山田工業株式会社

代表取締役社長 ▶ 山田 恵子

本社所在地 ▶ 富山県富山市

従業員数 ▶ 65 名

事業内容 ▶ 一般産業機械、化学プラント装置、
水処理設備機械、鋼構造物の設計・
製作・据付



働き方改革の企業の課題

当社においては、人口減少、高齢化が進む中、新規採用が難しく、人手不足が常態化していました。一品一様の完全受注生産なので自動化が難しくマンパワーに頼る製品作りになります。厳しい環境下での作業が多く、高齢者や子育て中の社員が少しでも働きやすくワークライフバランスが確保できるような労働条件や環境作りを課題としていました。

働き方改革の企業の取組内容

★柔軟な働きやすい職場のための就業規則等を改定しました。

★快適な職場環境の整備を行いました。

①就業施設環境の整備

- 建物設備の全面リフォーム実施（男女別トイレ増設他）
- 屋根への遮熱塗料の塗布、外壁への断熱施工
- リフレッシュルーム設置、男女更衣室に畳スペース確保

②社員への福利厚生の充実

- 会社負担で置き社食の設置（冷蔵品、乾き物）
- 個人宛の宅配荷物を職場で受取れる制度の整備

★法を上回る育児の柔軟な働き方の導入を行いました。

- 平成27年度に育児短時間勤務の可能期間を小学校始期まで延長
- 令和3年度に継続雇用を70歳まで延長
- 令和7年度に法を上回る「子の看護等休暇10日付与（1人でも）」、さらに別途「子の入園、卒園、入学式に取得できる特別有給休暇」を導入



リフレッシュルーム



事務所棟



取組内容についての企業のねらい、思い

経営理念である「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、卓越した技術で現代と未来の社会に貢献する」を実現のために働きやすい職場環境を作り、福利厚生も充実させて全従業員のモチベーションの向上と効果的な人材採用を目指しています。

取組内容のポイント

- ★労基法、安衛法、育児・介護休業法などの改正に準じて社内規則の改定を行い、さらに法を上回る改定で安心して休暇を取ることができ、より働きやすい職場にしています。
- ★子の入園式や入学式を特別有給にすることにより、今まで有給休暇で消化していた分を別の用事に使えるので実質的な有給休暇の増加となります。
- ★更衣室に非常食、水、防災用品等を十分確保し、全従業員を対象に安否確認システムも構築しており、自然災害の発生にも備えています。
- ★厚生労働省の「働き方改革推進支援助成金」や「業務改善助成金」で賃金引上げや労働能率向上に寄与する設備機器の導入を積極的に進め業務の効率化を行いました。

取組内容の成果

- ★新卒・中途採用者を継続的に毎年増やすことが出来ました。
- ★通院や子の送迎、学校行事などで時間単位年次有給休暇を使用する社員が増え、取得率が直近連続で70%を超えています。
- ★完全週休2日制の実施で仕事と休日のメリハリが付きワークバランスの実現が可能になり、今後はワークインライフの実現に向けての取り組みを進めていきたいと思っています。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度 (R7年8月現在)
年間所定休日日数	113日	113日	126日 完全週休2日制	127日
年次有給休暇取得率	70.8% 時間単位年休	71.2%	72.5%	50.8%
月平均時間外労働時間	13.1時間	12.8時間	12.3時間	9.3時間
新卒採用+中途採用数	0人+2人 =2人	1人+2人 =3人	1人+3人 =4人	3人+3人 =6人

旅館定休日を実現

株式会社ホテル黒部

代表取締役社長	中島 勝喜
本社所在地	富山県黒部市
従業員数	23名（2025年7月現在）
事業内容	旅館業。 宿泊、温泉入浴、飲食、おもてなし



働き方改革の企業の課題

当社は黒部峡谷の玄関口、宇奈月温泉の旅館です。これまで、旅館業特有の不規則な勤務体系（早朝出勤・日勤・夜勤等）に加えて年中無休営業のための人材確保難や、オフシーズンには逆に人材過剰が起こり生産性の非効率などが大きな課題でした。

働き方改革の企業の実施内容

- ★令和2年11月より週2日（火・水）の定休日
 - コロナ禍の営業自粛期間を経て、年中無休営業を中止し、業務内容の見直しによる効率化と平準化を行い、定休日をSNSやホームページなどで積極的に発信しました。
- ★運営体制の強化
 - お客様のニーズに応じて1泊2食、素泊まり、1泊朝食等で配置人員と稼働の効率化を図りました。
 - 留守番電話システム、お掃除ロボット等、生産性を向上させる機器導入を推進しました。（厚生労働省の業務改善助成金で「クラウド型旅館総合管理システム」を導入）



実施内容についての企業のねらい、思い

社員の働きやすさ、休日の取りやすさを向上させて、チームワークをもっと良くできないか。さらに少人数で運用できる体制に出来ないか。そのため、旅館の仕組み（宿泊産業の常識）を見直して生産性を上げるしかないと考えました。

となると、営業日数が減少しても利益確保可能な営業体制を目指すしかありません。裏付けとなる事業計画の数字とにらめっこしながら、社員と協議を重ねました（2017年より、経営理念、就業規則、決算報告書等を記載した経営指針公開）。

実施内容のポイント

- 宿泊産業の『常識・当たり前』を疑うところから始める。
- 日常業務の中でやめることや無駄なことを探し、引き算をする。（毎日すること、週一日でもよいことなどを洗い出す）⇒業務内容の聖域無き棚卸の実行
- 月1回の社内委員会を活発に行う。（社員満足度向上委員会、販促営業・顧客満足度向上委員会、5S・エコロジー委員会）
- 顧客満足度や生産性向上のための設備投資を積極的に行う。



宇奈月の溪谷を楽しめる温泉

実施内容の成果

★みんながハッピーになりました

【社員】

- 定着率及びチームワークが向上し結果として顧客満足度も上がりました。
- 食事会・懇親会・研修参加などが出来るようになり、月平均時間外労働時間も1～2時間程度で推移中のため、オン・オフが明確になり仕事にも好影響が出ています。
- 「日給月給制」を令和4年から「月給制」に処遇改善しました。
- 定休日と有給休暇の組み合わせで、年1回最大9連休が可能になりました。

【経営者】

- 大浴場を独り占め、1日中静養したり、とにかく心にゆとりが生まれます。
- 家族での食事回数が増えました。会合や勉強、未来を考える時間も増えました。
- 週末に全戦力集中で生産性及び収益力が大幅にUPしました。

【設備・その他】

- 設備の点検修理を定休日に行うことで、業者さんや顧客に迷惑がなくなりました。
- 電気料・燃料費が節約され、ランニングコストが顕著に低下しました。
- 月に一度、全員で温泉街の清掃活動や全体ミーティングが出来るようになりました。

	期 首 社員数	年間所定 休日日数	年間所定 労働時間
令和元年	35	72	2,051
令和3年	22	98	2,051
令和5年	20	98	2,051
令和6年	23	98	2,051



素晴らしい食事でのおもてなし

働き方改革により、従業員と家族が安心して働け、働き甲斐のある企業を目指して

税理士法人よつば

代表社員税理士 ▶	船平 実
代表社員税理士 ▶	上滝 健正
社員 税理士 ▶	武田 克則
設 立 ▶	2007 年 9 月
本社所在地 ▶	富山県滑川市
従 業 員 数 ▶	15 名（男性 5 名、女性 10 名） （2025 年 8 月現在）
事 業 内 容 ▶	税務会計、経営支援、相続、事業承継、 創業支援



働き方改革の企業の課題

2019年に起きた新型コロナウイルス感染症の蔓延により、業務形態の在り方を大きく変えざるを得なくなり、2023年5月の5類感染症への移行を機に業務の効率化等を検討の中で、2024年11月、2カ所の営業拠点を統合し、現在の場所に新たな事務所を開設した。

税理士業界は12月の年末調整業務から翌年5月の法人決算業務まで、年間を通じて約半年間が繁忙期と言われている。

2023年10月のインボイス制度導入に伴い日常業務が更に複雑化・煩雑化し、業務の効率化が急務となっている。



働き方改革の企業の取組内容と成果

①福利厚生を充実させて家庭での子育てや介護をサポート
子育てや介護中の従業員は、8時半から 17 時半の所定労働時間の間で時短勤務を可能としている。

従業員の家族にも会社を支えて頂いているという想いを胸に、本人の希望を尊重して個々に勤務時間を設定している。

また、健康経営を念頭に福利厚生の一環として、毎週水曜日に取引先の乳酸菌飲料で、従業員の健康とリラックスに役立てている。

②業務を標準化しAIを導入する

経理業務を見直して、「誰が見てもわかる」、「誰でも同じ手順で進めることができる」ようにマニュアルを整備、報告書等のフォーマット統一で、担当者以外でも顧客対応を行い、代理で業務を行うことも可能になった。



③年次有給休暇の計画的付与の導入とボランティア休暇の導入

年次有給休暇に配慮した年間勤務時間と執務内容のバランスを従業員ごとに検討し、年間業務スケジュールを作成し、問題があれば随時修正を加えている。

社会貢献の一環として、従業員のボランティア休暇を導入し、地域に根ざす企業を目指している。

	2023 年 6 月 ～ 11 月	2023 年 12 月 ～ 2024 年 5 月 (繁忙期)	2024 年 6 月 ～ 11 月	2024 年 12 月 ～ 2025 年 5 月 (繁忙期)
年次有給休暇平均取得率	78%	55%	79%	58%
月平均時間外労働時間	13 時間	40 時間	12 時間	35 時間

取組内容についての企業のねらい、思い

限られた時間と人材で、いかに効率良くかつ正確に顧問先のニーズにお応えできるかが、弊社に求められているものと思う。取引先と従業員に選ばれる会社になるためのアプローチとして、働き方改革があると感じている。

取組内容のポイント

- 事業拠点の統合集約で、報・連・相が改善し業務効率化が飛躍的に向上し、業務改善と標準化の徹底により、従業員の仕事の幅が拡大し、多能工化が進んだ。
- 労働時間の改善（従業員のニーズを尊重した勤務時間、時間外労働の大幅削減）と意識改革（メリハリのあある働き方）も進んだ。

厚生労働省の助成金の活用事例

働き方改革推進支援助成金を活用し、専門家の指導のもと就業規則の変更を含む整備し、これまで日報を用いて担当者が手作業で行っていた勤怠管理に、管理ソフトを導入した。

導入後は、給与計算等の所要時間短縮で担当者の負担が軽減され、従業員・管理職双方が時間外労働時間等をリアルタイムで確認可能となり、労働時間への意識が向上した。

休暇申請もスムーズに行え、従業員の都合に合わせて有給休暇を取り、リフレッシュできる職場環境が整ってきている。



社員一人ひとりが働きやすく、成長できる環境の整備に取り組んでいます

有限会社荒木商会

代表取締役 ▶ 荒木 信幸

本社所在地 ▶ 富山県高岡市

従業員数 ▶ 48名（2025年08月20日現在）

事業内容 ▶ 産業廃棄物収集運搬業及び処分業



働き方改革の企業の課題

社員の増加に伴い、多岐にわたる現場業務に対して、「課題を適切に見出し、解決へと導く人材」が充足していません。そのため、現場では各々の作業に追われ、チーム全体としての統率や結束、コミュニケーションの不足が課題となっていました。

特に若手社員や中堅社員の育成が遅れており、「人材育成＝組織の強化」という視点から、人的資源の活性化が急務であると判断しました。社員の定着化、新規人材確保への取組として男性・女性を問わず働きやすい職場環境を整備し、社員満足度を高めるべく取組を行っています。

働き方改革の企業の取組内容

【DX化の推進（可視化と効率化）】

勤怠や休暇届をITシステム化とすることで、情報の共有化を進め、「業務の属人化」を排し作業の効率化を図りました。これにより月平均の時間外労働は、月6時間（R5年度）から月2.5時間（R6年度）に削減しました。

【職場環境の整備】

男女を問わず安心して活躍できる職場の実現をめざし、次世代法一般事業主行動計画に基づき、育児・介護と両立できる勤務体制や休暇制度を整備しました。そのうえで、全社員に理解と周知を促し、業務の負担を周囲の方々に担うような職場の雰囲気づくりを行い、育児休暇の取得促進に取り組めました。（取得実績R6年度1名）

【感謝と承認の文化づくり】

R7年度より、「ありがとうポイント制度」を導入し、お互いの貢献を称え合う文化を育んでいます。良いコメントを「ベストコメント」として表彰するもので、年間MVPも選出します。これにより、「褒める文化」や「承認の文化」が定着しました。



取組についての企業のねらい、思い

当社は、「誰もが安心して働ける社会づくり」を経営ビジョンに掲げ、多様性を尊重したダイバーシティ経営を推進しています。国籍、性別、年齢、雇用形態、価値観などの違いを互いに尊重しながら、一人ひとりがその持てる力を発揮できる職場環境の整備に努めています。

そのため、6S活動をはじめとする改善活動の定例化や、信頼と尊重を土台とした職場風土づくりを進め、社員が「この会社で働いて良かった」と心から思える環境を目指しています。

また、社員が仕事に対して前向きに取り組む、やりがいや貢献実感を持てる「ワークエンゲージメント」の向上にも力を入れています。働きがい（成長実感・貢献感）と働きやすさ（安心感・柔軟な制度）の両立を実現することで、社員の定着と企業の持続的成長を両立させていきます。互いに認め合い、支え合う文化のもと、社員と会社が共に成長し続ける職場環境を、私たちはこれからも築いていきます。



取組内容の成果

R6年度に業務改善助成金を活用し、ロジカルシンキング研修を全社員対象に実施しました。

社員同士が自由に意見を出し合える場が増え、発言・相談しやすい雰囲気作り出され、それにより、上司と部下の関係が改善し、部下の発言を否定せず受け止めるといった心理的安全性の向上がみられるようになりました。チームとして、「何のために・誰のために働いているか」が共有されるようになり、個々のモチベーションも向上し、チーム目標を明確化したことで工程の進捗管理も改善しています。社員が自らの貢献価値を認識することにより、積極性・主体性ある行動が増えました。

今後の取り組みとして、人材確保等支援金を活用し、テレワーク制度の導入を計画しています。業務内容に応じた柔軟な働き方を実現し、ワークライフバランスの向上を図ります。



障害者雇用にも積極的に取り組んでおり、令和5年にもす（障害者雇用優良中小事業主）認定を取得しました。個々の特性に応じた職種への配置や様々な支援体制を整えたことで、特別支援学校からのインターンシップを毎年受け入れています。



【インターンシップ受入状況】

	大学・短大・専門	高 校	支援学校	合 計	採用数（中途含）
令和5年度	1名	6名	5名	12名	6名
令和6年度	12名	4名	9名	25名	9名

こうした継続的な取り組みが社内外から評価され、会社の魅力が着実に伝わるようになり、採用活動においても効果が現れはじめています。求職者から「働きやすさ」や「安心できる環境」を魅力に感じたという声が増え、採用の質と量の両面で成果が出ています。

未来を担う人材が安心して働き続けられる会社を目指して！

塩谷建設株式会社

代表取締役 ▶ 塩谷 洋平
本社所在地 ▶ 富山県高岡市
従業員数 ▶ 198 名
事業内容 ▶ 総合建設業



働き方改革の企業の課題

建築会社特有の長時間労働や休日の確保が難しいという課題や、建設業界全体の高齢化が進んでおり、若手社員の採用や定着、成長が課題としてあり、社員が安心して働き続けられる環境づくりが必要とされています。

働き方改革の企業の取組内容

●労働時間短縮に向けて

毎週水曜日を一斉退社の日と定め、社員全体に定時までに業務を計画的に終える習慣づけを行いました。加えて、退社宣言カードを導入し、社員自らが出社時に退勤時間を設定し、席上に掲示することで、設定時間を意識して業務を行い、設定時間に退社するといった仕組みを取り入れました。



●若手社員の採用、成長

建設業界全体の高齢化が進んでいるため、若手社員の採用、育成に力を注いでいます。採用では、学生がよく目にする SNS を強化し、学生からの認知度アップを目指しています。育成の部分では「SHIOTANI ACADEMY」という、独自の研修制度を設け、対面と e ラーニングの両面での研修を行っています。また、資格取得支援やキャリアアップ研修も用意し、若手社員が安心して成長できる体制を整えました。



●子育てとの両立

塩谷建設は育児休業制度の充実に励み、積極的に育児取得を呼びかけ、男性社員の育児参加を促進しています。また、長期育児取得後の復職しやすい環境を整備してきました。

取組内容についての企業のねらい、思い

「未来の元気を創造する」という企業理念のもと、社員一人ひとりが健康で長く働ける環境をつくることを目指しています。働きやすさと同時にやりがいを高め、若手社員が安心してキャリアを築き地域に貢献できる人材へと成長していけるようサポートしています。

取組内容のポイント

- 一斉退社の日、退社宣言カードの導入
全社員が定時に退社することで、若手社員も退社しやすい環境づくりができ、アナログ方式でカードを作成したので、費用が低く、誰でも簡単に始められ、継続しやすい。
- 若手社員の育成
対面だけでなくeラーニングを導入し、1人の時でもスマホで簡単に学ぶことができ、入社4年目以内の社員が新入社員研修を担当することで、スムーズなコミュニケーションにつながる。また、研修を担当する社員もアウトプットすることで学びの場になる。
- 育児休暇の取得
積極的に育児取得を呼びかけ、取得率を上げることで、育児を取得することを当たり前の環境にする。

取組内容の成果

- 一斉退社の日、退社宣言カードの導入により、定時退社が以前よりも増え、結果的に残業時間も削減することができました。
- 若手社員の育成制度を充実させたことで、若手社員の離職率が下がり、多くの新入社員が入社してくれるようになりました。それに伴い、塩谷建設の社員の平均年齢は36歳と、建設業界全体の平均年齢よりも10歳も低くなっています。
- 育児取得を呼びかけ、過去6年間で4名の女性社員が育児取得し、3名の方が復職されています。また、2025年上半期には3名の男性社員が「パパ育児」を取得しました。



「変革」の推進 ～形式的からの脱却と ES の向上～

高岡信用金庫

理 事 長 ▶ 永岩 聡

本店所在地 ▶ 富山県高岡市

従 業 員 数 ▶ 290 名（2025 年 3 月末現在）

事 業 内 容 ▶ 信用金庫法に基づく金融業



働き方改革の企業の課題

「『変革』の推進」の開始

2022年6月に永岩理事長が就任してから、“永続的に発展していくために残すべきものと変えるべきものを明確にし、「『変革』の推進」を掲げ、旧来からの考え方や業務において形式的に陥っていることへの変革が始まりました。

これに伴い、職員が「たかしんで働いていて、よかった」、「働きがいを感じられる職場」と思えるようにES（Employee Satisfaction：従業員満足度）の向上を図らなければ、お客様が「たかしんがこの地域にあってよかった」と思っただけのようなサービスが提供できないと考え、「働きがいを感じられる職場へ」の変革が始まりました。

例えば、年功序列の人事制度や渉外系のマイカー業務使用など、旧来からの考え方を一つ一つ検証し、廃止すべきものは廃止し、働き方への刷新を行いました。



働き方改革の企業の取組内容

変革の推進を進める際に、全職員に対し無記名でのアンケートを実施しました。結果、経営陣・金庫に対する要望としては、①給与の引き上げ、②就業時間の短縮、③社用車の導入がトップ3でした。

これを受け、ES 向上の施策を迅速に実行に移しました。

○主な ES 向上に向けた実施事項

①「給与の引き上げ」関係

- 全職員の賃上げの実施（2015 年度以来、2023 年度から 3 年連続のベースアップと初任給引き上げも実施）。
- 正職員の給与改定を踏まえ、嘱託・契約・パート職員の給与引き上げも実施。

②「就業時間の短縮」関係

- 就業時間の短縮化（30 分の短縮）。
- 時短勤務の延長（3 才到達時を小学校 3 年修了までに延長）。
- 時短勤務時間の選択制（6 時間勤務と 6 時間 45 分勤務）

③その他

- 社用車 75 台の導入。
- 定年退職後の勤務延長制度（一部の嘱託を 60 才到達時の処遇のままで雇用）の創設。
- 「出退勤システム」「ワークフローシステム」導入による人事関連のペーパーレス化。
- 5 営業日連続休暇の義務付け。
- 子の看護等休暇を小学校卒業までに延長。
- 制服の廃止（ジェンダーレス）。
- 時間単位の年次有給休暇制度の導入。

取組内容の成果

2022年から変革の推進を始め、様々なES向上策を実施してきました。このような働き方改革への取組は、実際に離職率の低下につながりました。

また、副次的な効果として、就業時間を30分短縮し、終業時刻を17時としたことでかえってアフターファイブが有効に使えると認識され、寧ろ時間外労働時間が短縮しました。採用活動にも変化が見え、時間外労働時間が短いことから当金庫を志望してくれる学生もいるようになりました。

このように職員のES向上に向けた「『変革』の推進」の取組みが、結果的に色々な面で大きく効果が出てきていると思われます。今後も「変革」を進め、ESの向上に取り組みたいと考えています。



たかしん高峰記念館



高峰記念館内部

健康経営に取り組み、社員幸福度を高める

社会保険労務士法人LaLaコンサルティング

代 表	▶ 水野 浩志
本社所在地	▶ 富山県高岡市
従 業 員 数	▶ 6名（2025年7月現在）
事 業 内 容	▶ 社労士・コンサルタント業



働き方改革の企業の課題

少子高齢化が進む中で、若い世代から「選ばれる企業」になることは大きな課題です。その実現には、長時間労働の是正だけでなく、社員が安心して働ける健康的な職場づくりが欠かせません。

実際にお客様企業でもメンタル不調者が発生し、その相談は増加傾向にあります。当法人においても過去に社員がメンタル不調に陥った経験があり、そのフォローには大きな負担を伴いました。特に少人数組織では、一人の体調不良が業務全体に直結するため、日頃から社員一人ひとりの健康を守ることが重要です。

こうした課題を踏まえ、当法人は率先して健康経営に取り組み、社員の幸福度を高める職場づくりを進めています。

働き方改革の取組内容と成果

当法人では、社員が安心して働き続けられる環境を整えるため、多角的な取組を進めており、社員の幸福度向上と組織の活力強化を実現しています。

- 年間休日を105日から119～120日に拡充し、全社員で話し合って年間カレンダーを作成。プレミアムフライデーや有給休暇取得推奨日も設け、計画的な休養を促進。
- 健康面では、ウォーターサーバーの設置や昼礼での3分エクササイズ、リレーマラソンへの参加などを実施。さらにセルフケア研修やラインケア研修を通じ、メンタルヘルス対策にも注力。
- 働き方の多様化としてテレワークを導入し、半数の社員が週1～2回活用。営業代行や広告代行の外注、クラウド化やRPA、生成AIの導入により業務効率化を推進。
- 社内ルールブック「一緒に働くみなさんへ」を制作し、職場の透明性と安心感を強化。代表やマネジャーによる毎月の1on1面談で心理的安全性も確保。
- 全社員の誕生会やBBQ、バレンタイン等のイベントや社員旅行、職場懇親会の開催により明るい職場づくりを推進。

これらの取組により、富山県知事から「女性活躍企業」として表彰され、とやま健康企業宣言Step 1 & Step 2を認定、現在は経産省の「健康経営優良法人」を申請中です。なお、健康経営に取り組み始めた昨年度が法人化以来最高売上を達成し、今春、全社員が3万円以上昇給するとともに、北海道へ社員旅行に行きました。



今年も昨年以上に好調なので、来年は「沖縄でイルカと泳ごう！」が目標です。

制度面の改善によって大卒の新卒採用にも成功し、採用（中途・新卒）や健康経営に関する講演依頼や問い合わせも増加しました。

取組内容についての企業のねらい、思い

当法人はまず自ら健康経営に取り組み、社員一人ひとりの幸福度向上を実践しています。心身ともに健康で前向きに働けることは組織の活力を生み出し、お客様への価値提供にも直結すると考えています。

また、ビジョンである「子供たちの明るい未来づくり」を実現するためには、大人が健やかにやりがいを持って働く姿を子供たちに示すことが欠かせません。家庭に笑顔を持ち帰れる職場環境づくりこそが、次世代へ希望をつなぐ基盤になると信じています。さらに、若い世代に選ばれる企業を目指し、福利厚生 の 充 実 にも力を入れています。

新卒採用で「ここで働きたい」と思ってもらえる環境づくりは、健康経営と一体の課題であり、未来への投資でもあります。

私たちはこうした実践で得たノウハウを蓄積し、お客様企業へ還元することを目的としています。自らが良い見本となり、働き方改革を広く推進し、社員とその家族、地域社会の未来に貢献してまいります。



取組内容のポイント

当法人の働き方改革は、労使の対話を通じて納得感を持って決定していく点に特徴があります。「やらされる」のではなく主体的に関わる仕組みによって、実効性を高めています。私たちは「やり方」よりも「あり方」が重要だと考えます。

また、幸せは与えられるものではなく、自らつかみ取るものという考えを社員育成の基本に据えています。主体的に働く姿勢を育むことが、健康経営と働き方改革を持続可能にする最大のポイントです。



厚生労働省の助成金の活用事例

- 優秀な非正規社員にさらに活躍してもらうための「キャリアアップ助成金」
- 出産・育児の社員が職場復帰しやすくするための「両立支援等助成金」
- 生産性向上のための設備投資に活用できる「業務改善助成金」
- 社員の人材育成に活用できる「人材開発支援助成金」

業務改善助成金の継続的活用による働き方改革の取組事例

タケウチゴーセイ株式会社

代表取締役社長 ▶ 竹内 亮介

本社所在地 ▶ 富山県射水市

従業員数 ▶ 29名(2025年7月現在)

事業内容 ▶ プラスチック製品の製造、組立



働き方改革の企業の課題

当社では、プラスチック射出成形の製造現場において、人手不足を解消しつつ、お客様が求める品質を確保することが長年の課題となっていました。特に人手作業が多い工程では、生産効率が低下し、現場スタッフに対する身体的負担が大きい状況が続いていました。

働き方改革の企業の取組内容

平成28年度以降、「業務改善助成金」を活用し、以下のように段階的な設備投資と業務改善を実施してきました。

- 平成28年度：顧客から届く3Dデータを活用するため「3DCAD」を導入し、設計段階での効率化と提案力向上を図る（作業効率が3%向上）
- 令和元年度：射出成形品の「自動ストックシステム」を導入し、搬送および保管工程の省力化を推進（作業効率が20%向上）
- 令和3年度：「除湿乾燥機」の新規導入と既存の熱風乾燥機に除湿機能を追加することで乾燥工程の効率化と段取り時間を短縮（作業効率が10%向上）
- 令和4年度：自動取出機に「ゲートカット機」を追加し、取り出しから後加工までの工程を自動化（作業効率が95%向上）
- 令和5年度：射出成形機15台のLAN配線を整備し、「成形機監視ソフト」を導入し、生産状況をリアルタイムでモニタリング可能な環境を構築（作業効率が50%向上）
- 令和6年度：「材料自動供給機」の導入と、工場窓への「遮光シート」貼付工事を実施し、材料投入作業の負担軽減と画像検査の精度向上を図る（作業効率が向上35%）



取組内容のポイント

- 導入設備による作業工程の自動化・省力化
機械化・自動化を推進することで、繰り返し作業の頻度と時間を低減し、現場全体の作業効率の向上を図りました。
- 従業員の負担軽減による職場環境の改善
手作業による身体的負担を最小限に抑えることで、従業員の働きやすさが改善され、これにより定着率の向上を図りました。
- データの一括管理およびリアルタイム監視による生産効率向上
機械の稼働状態を可視化し、トラブル時の迅速な対応を可能にする環境を整備しました。



取組内容の成果

- 年間所定休日を増加した。
105日（令和4年まで）→ 110日 → 120日（令和8年から）
- 顧客とのデータ共有が可能となり、提案力が向上した。
- 自動ストックシステムの導入により、箱替えの頻度が従来の1/5に減少し、生産性が大きく向上した。
- 除湿乾燥機の導入により、乾燥品質が安定し、掃除待ち時間の削減と段取り時間の短縮で年間約10%の作業時間が短縮された。
- ゲートカット機の導入により、後加工の工数を年間で約1,000時間削減し、生産コストを削減した。
- 成形機監視ソフトの導入により、記録作業にかかる工数が年間で約130時間削減され、リアルタイムでの設備状態把握が可能になり、トラブル対応の迅速化につながった。
- 材料自動供給機の導入により、材料投入作業の頻度が1/3に減少し、作業者の身体的負担を軽減できた。また、遮光シートの施工により、カメラ検査の精度が向上した。

これらの成果により、従業員からは以下のような声が寄せられています。

「記録作業が自動化されたことで、より品質に注視することができるようになった」

「重い材料を運ぶ回数が減って体の負担が軽くなった」

「設備状態をすぐに確認できるようになって安心感がある」



従業員の声

業務改善助成金を活用することで、段階的かつ効果的に設備投資を進めることができました。従業員の働きやすさと製品品質の向上を両立させることにより、持続可能な職場環境と企業競争力の強化を実現しました。今後も継続的に改善を行い、地域社会や顧客から信頼される企業を目指してまいります。

トップダウンからチーム医療へ 働きやすい職場づくりを目指して

やまざき歯科医院

代 表 者	▶ 山崎 史晃
所 在 地	▶ 富山県射水市
従 業 員 数	▶ 25 名
事 業 内 容	▶ 歯科医療



働き方改革の企業の課題認識

当院では、これまで医療のプロフェッショナルとして高い意識と技術を追求してきました。しかし、組織づくりに十分に取組まないまま事業が拡大した結果、一人ひとりの負担が大きくなり、数名の退職につながったと考えています。

この経験を踏まえ、私たちは「組織づくり」と「安心して働ける環境づくり」を重要な課題と位置づけ、働き方改革に取り組むことを決意しました。スタッフが安心して長く働ける環境を整えることで、より良い医療を地域に提供できると考えています。



院長 山崎史晃

働き方改革の企業の取組内容

①全体会議の実施

これまで空き時間や診療時間外に行っていたミーティングを、月に1回診療時間内に全体で実施しています。当初は幹部以外の発言が少なかったものの、継続することでスタッフ全員が意見を出し合える場へと変わりつつあります。診療時間内の全体会議開催を事前にホームページで休診日とともに公開しています。

②助成金を活用した診療システム全般の効率化で労働時間短縮

●滅菌システムの導入

歯科器材の自動洗浄機と高圧蒸気滅菌器を導入しました。これにより、常に高いレベルで滅菌された器具を患者さんに提供できるだけでなく、針刺し事故などのリスクを軽減し、スタッフの安全と安心にもつながっています。

更に、診察終了後の洗浄・滅菌作業が自動化されており、スタッフがそのまま帰宅することが可能となりました。

●デジタルレントゲンの新規導入

従来のレントゲン画像に比べて、鮮明な画像を短時間（1枚当たり3分⇒10秒）で取得できるデジタルレントゲンを導入しました。患者さんの被ばく量を抑えつつ、正確・迅速で安全な診断に貢献しています（現像の所要時間が1時間⇒ゼロ）。

●デジタル機器の統一化

受付管理・電子カルテ・レントゲン・デジタル技工などを統一しました。以前はソフトが連携せず入力や出力が複雑でしたが、統合により効率化と正確性が大幅に向上し、作業時間短縮に寄与しました。

●歯科技工のデジタル化

高性能口腔内スキャナー、CAD/CAM、3Dプリンターを導入し、補綴物や義歯の設計・製作をデジタルで歯科技工所と瞬時に行える体制を整え、高精度・高品質で効率的な技工物の迅速な提供が可能になっています。



口腔用スキャナー



CAD/CAM

③理念浸透研修と1on1ミーティングの実施

全体で理念を共有・明確化するとともに、個々のスタッフの特性や考え方の違いを理解し合える機会を設けています。

取組内容の成果

- 土曜・日曜日・祝日の休診（祝日が有る週の土曜日に診療を行っています。）
- 診療終了 17:30、退社 17:40 の実現
- 年次有給休暇の取得促進
- 産休・育休後のスムーズな職場復帰サポートが可能

これらの取組が高く評価され、令和2年には「働き方改革」富山県知事賞および産業経済功労賞をダブル受賞しました。

今後もスタッフが安心して働ける環境を整えることは、長期的な勤務につながるだけでなく、新しい人材の確保にも直結すると考えています。特に新卒採用においては、既存スタッフがいきいきと働いている姿を見ていただくことが、大きな信頼と安心につながると実感しています。

支え合う職場が、人を育てる・組織を強くする

砺波工業株式会社

代表取締役社長 ▶ 上田 信和

本社所在地 ▶ 富山県砺波市

従業員数 ▶ 95 名 (2025 年 8 月現在)

事業内容 ▶ 総合建設業



働き方改革の企業の課題

- メンタルヘルスとワークライフバランス
- 心理的安全性のある風土づくり、残業削減・有給取得促進・柔軟な働き方の促進 等

働き方改革の企業の取組内容

- ①定期的な「メンタルヘルス個人面談」や、上司による面談などを通じて、早期発見・早期対応に努める体制を整えています。社員同士の横の繋がりとして、社員同士の懇親会の料金補助等の「コミュニケーション助成金制度」を設け、孤立感の軽減や職場への定着を図っています。
更に、新入社員や若手社員が安心して働けるように「メンター制度」を導入し、2・3年上の先輩社員がメンターとして定期的に面談や相談に応じることで、日常の悩みや不安を共有しやすい環境を整えています。
- ②令和元年5月の社屋新築を機に、分散していた総務部・土木部・建築部を本社に集約し、仕事の効率化・コスト削減・働きやすさ向上を図るため、積極的な設備投資を行いました。ICTの活用（ドローン活用で省人化等）やオンライン会議等（移動時間削減）を利用し、労働時間の短縮につなげています。
また、全社員に貸与のスマホ活用で出退勤・有給休暇申請手続き等は迅速かつ所属長も即時把握可能なりアルタイムで対応しています。執務スペースはワンフロアでフリーアドレス制とし、ブーメラン型の机を配置により、部署内の打ち合わせが各自のPCで効果的に行えています。
- ③従来の「男性＝仕事 女性＝育児」の固定観念を見直し、男性も育児に関わることで女性のキャリア継続支援が可能なことから、子育てと仕事の両立をより支援するために、子の看護等休暇は、法を上回る子ども1人につき年5日⇒7日、2人以上の場合は年10日⇒14日まで取得できます。
- ④ワークライフバランスを実現するための最も基本的で効果的な取組の一つとして、令和7年4月より当社では完全週休二日制を取り入れました。

取組内容についての企業のねらい、思い、ポイント

心の健康を守るとともに、人と人とのつながりを大切に、働きやすい職場環境づくりを行うことで、社員一人ひとりがいきいきと働き、組織の安定、生産性向上に繋がることを目的としております。



取組内容の成果

- ①心のケアや、社員同士のコミュニケーションを重視により、社員個々のパフォーマンスを引き出し、組織全体の活性化や心理的安定、モチベーションの向上が見られたことから、離職率も低く、毎年継続的に新卒採用（令和元年～7年：延べ37人）を行い、試用期間（3ヶ月）終了後、年次有給休暇を10日付与しています。
- ②これらの取組の成果として、ユースエール認定や2018年より連続で健康経営優良法人 中小規模法人部門で認定を頂きました。
これからも、「社員を大切にする企業」としての姿勢を貫き、いきいきと働ける職場づくりを推進していきたいと考えております。



- ③労働時間短縮と休日増加など魅力ある職場づくり

	従 前	現 在	内 容
年間所定休日	113 日	125 日	集中力・生産性意識の高まりで、業務遂行での工夫・提案が増加
年間所定労働時間	2,016 時間	1,920 時間	
月平均時間外労働時間	18.5 時間	9.4 時間	IT活用、業務の棚卸し等意識改革
平均年次有給休暇取得日数（取得率）	7.5 日 (45%)	12.6 日 (71%)	入社年次の浅い若手社員が多数を占めるため取得日数は低めに算出

- ④女性技術者（現在7名在籍）に配慮した工事現場の環境整備（更衣室、トイレ等）



厚生労働省の助成金の活用事例

自己啓発費用の全額会社負担で社員のキャリアアップを支援しております。例えば、厚生労働省の人材開発支援助成金で2等無人航空機（ドローン）操縦士講習や建設労働者技能実習コースでスキルアップを支援しています。



みんなが生き生きと働きやすい職場を目指して

株式会社松本建材

代表取締役	松本 一総
本店所在地	富山県南砺市
従業員数	36名（2025年8月現在）
事業内容	建設業、山砂採取業、産業廃棄物処理業

「きれいな空気、きれいな水、豊かな大地。このかけがえのない自然は、未来の世代から借りたものである」という基本理念を常に心に持ち、地域密着地域応援企業として、社員全員積極的に仕事を行っています。



働き方改革の企業の課題

従業員一人ひとりの「ワーク・ライフバランスの実現」を目指していますが、ライフスタイルは人それぞれであり、柔軟な働き方への対応が求められています。

働き方改革の企業の取組内容

★完全週休二日制の実施

令和4年度から完全週休二日制を実施しています。（年間所定休日125日）

★子育て世代への配慮

- 子供の急な用事等があった場合、周りの労働者も協力し、優先して対応してもらえるようにしています。
- 子供1人につき子供手当を満18歳になる年度末まで支給します。子供の人数に制限は設けていません。加えて、出産祝金、入学祝金も支給しています。

★年次有給休暇の取得促進

有給取得推奨日（年間2日～3日）を設けています。

★建設DXの推進

ICT建機の導入、ドローン測量等積極的にICTの活用を進めています。その結果、作業時間の短縮や作業員の安全の確保、品質の均一化などに効果が表れています。



取組内容についての企業のねらい、思い

社員一人ひとりが安心して仕事と子育て、生活を両立し、生き生きと働ける職場を目指しています。

取組内容のポイント

平成30年度なんと！やさしい子育て応援認定企業（南砺市）イクボス宣言や行動計画など掲げ、働きやすい環境作りに全社員で取り組んでいます。

取組内容の成果

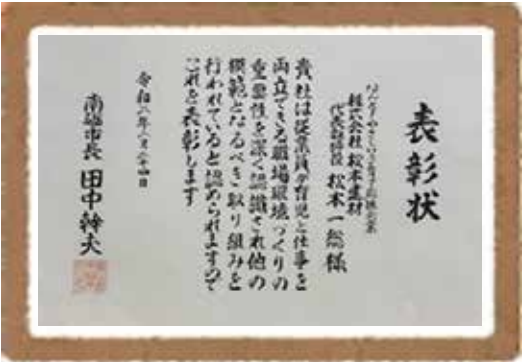
2024年 従業員一人当たり

年次有給休暇取得日数 11.2日 月平均時間外労働時間 3.5時間



勤続年数平均 男性：17年 女性：9年（2025年8月現在）

子育てに対する取組みが評価され、令和2年度には南砺市から表彰を頂きました。



最新技術で働き方を進化 無人化と効率化で、「生産性向上」「長時間労働の是正」業務改善助成金の活用事例

株式会社中村機械

代表取締役	▶ 中村 吉延
本社所在地	▶ 富山県氷見市
従業員数	▶ 81 名 (2025 年 7 月現在)
事業内容	▶ 各種 FA 装置の開発、設計、製造 各種機械加工部品製造



働き方改革の企業の課題

複雑な形状や高精度を要求される製品の受注が増加する中、それに対応するための技術力強化が不可欠なのに、既存の 5 軸加工機の稼働率は約 50% にとどまり、生産量を補うため時間外・休日出勤で対応している状況でした。さらに、原材料価格の高騰によるコスト削減も急務であり、「生産性向上」と「長時間労働の是正」という二つの課題を同時に解決する必要がありました。

働き方改革の企業の取組内容

5 軸加工機にツーリングを増設し、多種多様な工具を装着できる環境を整備しました。これにより、加工可能な形状の幅を広げ、夜間・休日の無人連続運転が可能となる体制を構築しました。（生産性は 14% ↑）

また、受注先からクラウド経由で 3DCAM データを受領できる仕組みを導入し、紙図面の印刷や配布を不要としました。これに伴い、図面の持ち回り作業をなくし、現場で必要なデータを直接参照できる運用フローへ移行しました。（リードタイム 15 分の短縮、生産性は 9% ↑）



取組内容についての企業のねらい、思い

当社は、高精度かつ効率的な加工を通じて競争力を高めるとともに、社員が無理なく働ける環境を整えることを重視しています。自動化やデジタル化により、生産性向上だけでなく、作業負担軽減や働きやすさの向上にもつながると考えています。

今後も「効率化」「働きがい」「環境配慮」を一体的に進め、持続的に成長できる製造現場を目指します。



取組内容のポイント

- 設備投資は、労働時間削減や負担軽減に直結する形で行うことが重要。
 - デジタル化により、現場以外の間接作業も効率化し、総合的に労働時間を短縮。
 - 稼働率向上と働きやすさ向上を同時に進めることで、持続的な競争力を確保。
- これらの方針に基づき、生産性向上と働きやすさを両立する職場づくりを進めています。



取組内容の成果

- 夜間・休日の無人加工を拡大し、残業・休日出勤を削減。
 - 手順の効率化により、高精度製品を安定供給しながら作業負担を軽減。
 - 短納期案件や多品種少量生産への対応力を強化。
- これらの成果により、「生産性向上」と「長時間労働の是正」という当初の課題を同時に解決しました。加えて、ペーパーレス化による間接作業の効率化や印刷コスト削減、環境負荷低減、年次有給休暇取得率の向上などといった副次的効果も得られ、企業全体の競争力強化につながっています。

年度	月平均残業時間	年次有給休暇取得立
2022 年（取組前）	20 時間／人	45%
2023 年（一部導入）	18 時間／人	48%
2024 年（効果顕在化）	15 時間／人	52%
2025 年（予測）	13 時間／人	56%
2026 年（予測）	12 時間／人	60%

小さな会社だからできる多様な働き方 業務改善助成金の活用事例

株式会社ラポージェ

代表取締役社長	▶ 白石 小百合
本社所在地	▶ 富山県氷見市
従業員数	▶ 20 名（2025 年 8 月現在）
事業内容	▶ 製造業（和装縫製業及び機械開発業）



近年展開している新商品

働き方改革の企業の課題

離職率が低く年々高齢化が進む中、人材確保が難しい製造業においては現在雇用している社員が働きやすい環境を作ることが課題でした。



働き方改革の企業の取組内容と成果

★和装縫製は技術力が鍵となりますが、和裁経験者が少なくな
る中、機械部が開発した自社開発のミシン「マークレスシー
マ」や「和裁工房卑弥呼」を導入することで和裁未経験者で
も作業が的確に行えるよう縫製レーンを確立しました。

★生産工程のシステムにkintone（サイボウズ）を活用したこ
とで、自社の工程に添ったシステムを構築でき、更には、生
産工程以外に人事労務管理ツールとして使用し、入力が苦手
な高齢者でも簡単に休暇申請などができるようにしました。

★副業制度を導入し、時間を有効活用し充実したワークライフ
バランスを保ちながら自己の向上心を図ることが可能になり
ました。（現在 2 名利用）



新規の縫製レーン



kintone システム

★社内のグループごとにタブレット配布をしたことで、社内の
情報共有化が進み業務効率の改善に繋がっています。

★時間外労働の削減（繁忙期である 6 月で比べても前年比 63%
に減少）を行い、家庭での時間を有意義に過ごし、健康管理
にもつながることで、労働時間内に集中して労働することを
目指しています。

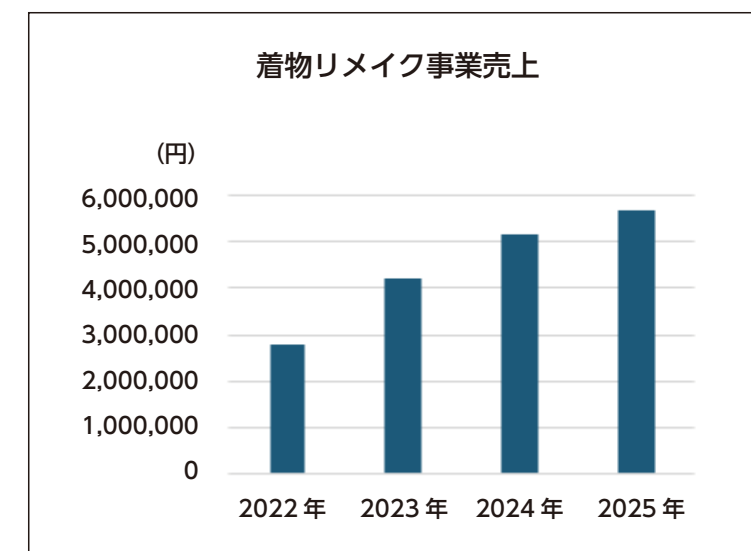


配布されたタブレットの活用

厚生労働省の助成金の活用事例

業務改善助成金の積極的活用

- ★令和 4 年度（2022 年導入）トルソーやボイラー付きアイロンなど導入により着物リメイク事業を拡大
- ★令和 5 年度（2023 年導入）ハンディーカッターやカッティングボード導入により新商品企画事業を展開
- ★令和 6 年度（2025 年導入）半自動梱包機導入により出荷業務の労力の軽減



従業員一人ひとりが いきいきと誇りを持ち業務に取り組む

株式会社北陸LIXIL製作所

取締役社長 ▶	宮地 義郎
所在地 ▶	富山県小矢部市
従業員数 ▶	921 名 (2025 年 3 月現在)
事業内容 ▶	ビル・住宅用のサッシ、 エクステリア商品等の製造



働き方改革の企業の課題

少子高齢化や都会への人口流出を背景とした採用難の中、若手の採用、定着、育成、DX推進による自動化・効率化とそれを活用した従業員の負担軽減・生産性向上による柔軟な働き方の実現

働き方改革の企業の取組内容

【若手社員のつながり強化】

- 若手活動 若手メンバーが中心となり、「明るく楽しく、働きやすく、誇りを持って働ける環境づくり」を目的に従業員家族参加型イベント等を企画・開催しています。
(例：ファミリーデーとしての家族を職場に招いて交流会、BBQ 大会、いちご狩りなど)



【DX 推進】

- 見える化 これまで経験や勘に頼っていた業務プロセスや、データを可視化し、稼働状況や生産量、品質データなどをリアルタイムで収集・分析・共有して生産性を向上させています。
- デジタルの民主化 一部の人がデジタル業務をするのではなく、全員がデジタル人材になれるようカリキュラムを企画実践しています。社内研修などとおして、デジタル技術を活用できる人材育成に注力しています。



【柔軟な働き方への対応】

- テレワークの導入 コロナ禍を契機にテレワーク導入を促進しています。
- パパの子育て休暇（育児参加のための特別休暇） 1 歳未満の子を養育する従業員に、10日間の特別休暇（有給）を与えています。（令和6年度：利用者3名）
- セルフケア休暇（年間12日まで有給で取得可能） 生理・PMS、妊娠、更年期に伴う体調不良や、不妊治療、健康診断の再検査、トランスジェンダーのホルモン療法の通院で利用できる休暇を与えています。（男女とも取得可。令和6年度：利用者73名）
- 副業 社員の成長と多様な働き方、自身のキャリアを広げる機会を支援するため、副業を推奨しています。（令和6年度：利用者4名）

取組内容の成果

【若手活動】

若手主導のイベント企画・実行を通して、部署を超えた横断的な連携が強化され、組織全体の活性化に繋がっています。また、離職率も低下しています。

【DX 推進】

業務プロセスの最適化、生産性向上に繋がっています。現場主導の業務改善が可能となり、残業時間の削減にも繋がっています。

月平均時間外労働時間の推移

2022 年 22.3 時間 / 月 2023 年 18.7 時間 / 月 2024 年 20.4 時間 / 月

【柔軟な働き方への対応】

多様な働き方を導入したことで、ワークライフバランスが向上し、優秀な人材の確保と定着が促進したことで、企業競争力の強化に繋がっています。また、セルフケア休暇制度により、従業員の健康状態の確保、メンタルヘルス不調の予防に貢献しています。

毎年実施している従業員満足度調査のスコアの上昇にもつながっています。

年次有給休暇の取得日数の推移

2022 年 9.2 日 / 人 2023 年 11.3 日 / 人 2024 年 11.4 日 / 人

生産性



ゴールド受賞
(PRIDE 指標 2024)



「なでしこ銘柄」に選定
(2025 年度)



「健康経営優良法人」に認定
(2025 年度)

地域企業の働き方改革を支援します！ ～働き方改革推進支援助成金（団体コース）活用事例～

高岡商工会議所

会 頭	▶ 能作 克治
本社所在地	▶ 富山県高岡市
概 要	▶ 地域の発展を目指し、管内事業者の経営支援の他、提言活動、会員サービス事業、地域振興事業を行う。



働き方改革における地域企業の課題

会員企業である地域の中小・小規模事業者においては、慢性的な人手不足や国内市場の縮小、販路拡大の困難さ、生産性向上の遅れといった課題が存在しています。特に、限られた経営資源の中で効率的な業務運営と売上増加を同時に実現することは容易ではなく、デジタル化や省力化への対応が求められています。こうした背景から、当所では販路拡大と労働環境改善を両立させるための支援策を展開しています。

令和6年度の取組内容と成果

取組内容

- (1) 販路拡大支援（展示即売会の開催）
大阪駅直結の「KITTE大阪」に新設された北陸アンテナショップ「HOKURIKU+」の併設スペースにて、展示即売会を開催。食品や伝統工芸品を対象に、関西圏での販路拡大を図りました。
- (2) 省力化投資補助金活用セミナーの開催
IoT・ロボットの導入による業務効率化と補助金活用方法を解説するセミナーを会員企業向けに開催し、参加企業が省力化投資を進めやすい環境を整備しました。
- (3) オフライン文字起こしデバイスのレンタル事業
議事録作成やインタビューの文字化などの効率化を目指して、デバイスを購入し、会員企業への貸出を開始。情報流出の心配がないオフライン型を採用し、会員企業の事務作業の効率化を支援しました。



導入されたデバイス

成 果

- (1) 展示即売会により期間中約125万円の売上を達成し、2社が「HOKURIKU+」との取引交渉を開始、1社は地元飲食店との新規取引が見込まれる成果を得ました。
- (2) 省力化セミナー後に参加者アンケートを実施したところ、高い満足度を得ました。また、セミナー内容を会報誌に掲載することで、当日参加できなかった企業にも情報を共有でき、補助金活用の認知度向上につながりました。
- (3) オフライン文字起こしデバイスは開始2か月で11件の利用があり、「時間短縮になった」「自社導入を検討したい」との声が寄せられ、会員企業の業務効率化に寄与しました。
これらの各種取組を通じて、会員企業の販路開拓や事務効率化を後押しし、労働環境改善の基盤を整えることができました。

令和7年度の新たな取組内容

- (1) 海外バイヤー商談会（TONIO共催）
海外市場進出を目指す中小企業を支援するため、豊富な実績を持つTONIOと連携し、海外バイヤーを招いた商談会を開催。これにより、会員企業の輸出拡大と事業基盤強化を図り、従業員の処遇改善にもつなげます。
- (2) 海外展開チャレンジ支援塾
5日間の集中講座を開催。参加企業が自ら海外展開戦略書を作成するなど、海外販路拡大に必要な知識や実践的なスキルを習得させることを目的としています。
- (3) 会員企業のためのハイブリッドセミナー開催事業
コロナ禍以降の働き方の多様化に対応し、会場とオンラインを組み合わせたハイブリッド形式でセミナーを開催できる環境を整備。これにより、遠方や多忙な事業者も学びやすくなり、労働能率の向上と人材育成が促進されます。



取組内容のねらいとポイント

- 昨年度の販路拡大や業務効率化の成果を踏まえ、今年度は「海外市場の開拓」と「会員企業の労働人材の育成」に重点を置いて取り組みます。
- 海外バイヤー商談会や海外展開チャレンジ支援塾により、企業が国際的な販路を獲得できる機会を提供します。
- ハイブリッドセミナーを導入し、遠方や多忙な事業所でも参加しやすい学びの環境を整えます。
- これらの各種取組内容を会報誌やホームページで広く情報発信し、参加できなかった企業にも参考となる事例を共有することで、地域全体で会員企業のスキル向上と働き方改革を推進します。



ハイブリッドセミナーの開催

取組内容の期待される成果

- 海外バイヤー商談会を通じて、新規取引の創出や輸出拡大が実現します。
- 支援塾参加企業が海外展開戦略を策定し、実践に向けた第一歩を踏み出します。
- ハイブリッドセミナーの導入により、これまで参加が難しかった企業も受講しやすくなり、人材育成が促進されるとともに、労働環境の改善が進むことが期待されます。

今後の展望

これらの取組は、単なる販路拡大や業務効率化にとどまらず、地域の中小・小規模事業者が持続的に成長し、従業員一人ひとりが安心して働ける職場環境づくりにつながります。

高岡商工会議所では、今後も地域企業の皆様が変化に対応しながら成長できるよう、販路開拓支援、生産性向上、人材育成を総合的に推進し、「誰もが働きやすい職場環境の整備」に積極的に取り組んでまいります。

地域の“働き方改革”を加速！

小矢部市商工会

会 長	▶ 府 録 弘之
本所所在地	▶ 富山県小矢部市
従 業 員 数	▶ 12 名（2025 年 8 月現在）
事 業 内 容	▶ 中小企業支援業 （経営相談、地域振興、事業者支援 等）



働き方改革における地域企業の課題

小矢部市内の中小・小規模事業者においては、a) 慢性的な人手不足、b) 長時間労働や有給休暇取得率の低迷、c) 賃金改善や職場環境整備に向けた知識不足といった課題が存在していました。

多くの事業者からは「何から取り組めばよいのか分からない」との声もあり、商工会としても相談体制の強化が求められていました。

取組内容

- 社会保険労務士を講師に招き、セミナー「人手不足時代を生き抜くために～賃金引き上げと労働条件改善のための戦略とは？～」を1回開催、13事業者18名が受講した。
- 会員事業所へ「セミナー開催チラシ」や「働き方改革チェックリスト」を構成事業主839社へ送付し、自己診断を促進した。
- 経営指導員による巡回指導で、チェックリストに基づくヒアリングを実施した。
- 相談窓口を設置し、構成事業主3社の就業規則や勤怠管理など具体的な課題に対応した。
- 会員事業者が共同利用できる高速インクジェット機を導入し、低コスト・短時間で販促チラシ等を作成できる環境を整備した。



セミナーの開催



導入したインクジェット機

～セミナー × 相談体制 × 設備導入で事業者を全力サポート～ 働き方改革推進支援助成金（団体コース）の活用事例

取組内容についてのねらい、思い

地域の事業者が自社の課題に気づき、働きやすい職場づくりに踏み出せるよう、商工会は、“きっかけ”を提供することを重視しました。単なる制度紹介に留まらず、「現場で役立つ知識や設備」を提供することで、働き方改革を地域に根付かせたいという思いがありました。

取組内容のポイント

専 門 家 に よ る セ ミ ナ ー：最新情報や助成金活用事例を紹介
 チェックリストの配布＋巡回指導：現状把握と意識改革を支援
 相 談 窓 口 の 設 置：就業規則見直しや勤怠管理改善などに対応、
 専 門 家 へ 気 軽 に ア ク セ ス 可 能 に
 共 同 利 用 機 器 の 導 入：生産性向上とコスト削減を実現



取組内容の成果

- セミナー受講者から「就業規則を見直したい」、「助成金に挑戦したい」といった前向きな声が寄せられ、複数事業所が就業規則の改善に着手。
- 個別相談会では、就業規則や勤怠管理の具体的な改善を支援。
- 高速インクジェット機の導入により、月5,000枚以上の印刷物を従来より短時間で印刷でき、会員事業者の販促活動を後押し。
- 商工会職員の相談対応力が向上し、地域の“働き方改革拠点”としての役割がさらに強化された。



小矢部市商工会

お電話でのお問い合わせは 受付時間：9：00～17：00
 小矢部支所 0766-67-0756
 津沢支所 0766-61-2356

富山労働局における魅力ある職場づくりに取り組む認定制度

【えるぼし認定・プラチナえるぼし認定】

（女性活躍推進法に基づく認定制度）

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業を認定する制度です。

1段階から3段階、実施状況がさらに優良な場合の「プラチナえるぼし」認定もあります。



富山労働局におけるえるぼし認定の状況はこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/roudoukyoku/gyomu_naiyou/index4/_119970.html

【くるみん認定・プラチナくるみん認定】

（次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度）

仕事と育児の両立支援に関して優良な取組を行った企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

さらに優良な取組を行った場合の「プラチナくるみん」認定もあります。



富山労働局におけるくるみん認定の状況はこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/roudoukyoku/gyomu_naiyou/index4/comp-list.html

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定・くるみん認定・プラチナくるみん

認定に関する問い合わせについては

富山労働局 雇用環境・均等室

TEL：076-432-2740

【ユースエール認定】

（若者雇用促進法に基づく認定制度）

若者の採用・育成に積極的、かつ若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

富山労働局におけるユースエール認定の状況はこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/_119983.html

ユースエール認定に関する問い合わせについては

富山労働局 職業安定部 職業安定課

TEL：076-432-2782



【もにす認定】

（障害者雇用促進法に基づく認定制度）

障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小企業を認定する制度です。

富山労働局におけるもにす認定の状況はこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/newpage_00543.html

もにす認定に関する問い合わせについては

富山労働局 職業安定部 職業対策課

TEL：076-432-2793



【安全衛生優良企業に対する認定】

過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っている企業を認定する制度です。

安全衛生優良企業に対する認定に関する問い合わせについては

富山労働局 労働基準部 健康安全課

TEL：076-432-2731

