

厚生労働省和歌山労働局発表
令和7年11月28日（金）

担
当

厚生労働省和歌山労働局
労働基準部監督課
監督課長 中前 英人
過重労働特別監督監理官 小林 敏行
電 話 073 (488) 1150

令和7年度ベストプラクティス企業の取組を紹介します

～ 令和7年11月11日労働局長がベストプラクティス企業と意見交換を実施しました ～

和歌山労働局長（なかやま はじめ中山 始）は、令和7年11月実施の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、長時間労働削減など働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」に、和歌山県内で製造業を営む福原ニードル株式会社（代表取締役 福原 裕司）を選定しています。

令和7年11月11日、和歌山労働局長は、同社を訪問し、意見交換の中で同社の代表取締役らから時間外労働削減や年次有給休暇の取得促進など、福原ニードル株式会社の独自の取組について説明を受けました（詳細は別紙のとおり）。

労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換

1 ベストプラクティス企業の概要

福原ニードル株式会社（代表取締役 福原 裕司）
本 社：和歌山県西牟婁郡白浜町堅田 2753-1
事業内容：工業用メリヤス編針製造、及び編機部品製造
従業員数：264名（令和7年11月時点）

2 取組の概要

- ・マルチタスクできる社員を育てること
- ・他部署の職員に残業希望者を募ること
- ・年次有給休暇を取得する環境を構築すること
- ・失効する年次有給休暇を特別休暇としていること
- ・メンター制度を導入していること



3 実績

【時間外労働】令和7年10月における一人当たり平均 5時間28分

【年次有給休暇】年次有給休暇平均取得率 84.7%

【育児休暇】過去3年間の育児休暇の取得率 男性 61.5% 女性 100%

【採用・離職】過去5年間に正規職員31名採用、同採用者のうち離職者は0名

令和7年11月11日（火）

和歌山労働局長がベストプラクティス企業と意見交換を実施

和歌山労働局（局長 ^{なかやま はじめ} 中山 始）は、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得など働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる「ベストプラクティス企業」に、今年度は、「福原ニードル株式会社」を選定しました。そして、令和7年11月11日（火）、福原ニードル株式会社にて、同社の代表取締役等と長時間労働の削減や働きやすい職場環境づくりの取組内容について、意見交換を行いました。



右側から福原代表取締役、
柏木総務課長、武内針二課
課長、松田針二課職員

福原代表取締役（左側）が中山労働局長（右側）に丸編ニットについて説明を行っている様子



FUKUHARA

福原ニードル株式会社

所在地 和歌山県西牟婁郡白浜町堅田 2753-1

代表者 福原 裕司

事業内容 工業用メリヤス編針製造、及び編機部品製造

従業員数 264 名（令和 7 年 11 月現在）

U R L <https://www.fukuhara-needle.co.jp/>



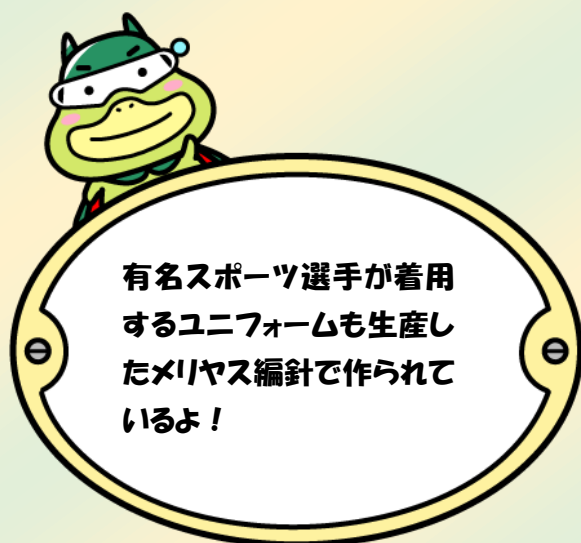
高品質な製品を白浜から世界へ！

◎経営者も労働者も同じ目標を持っています

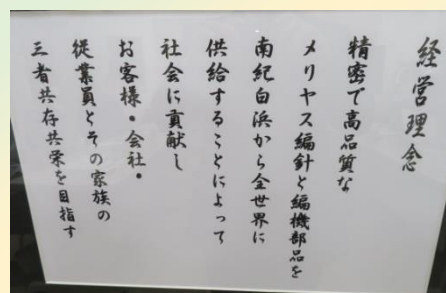
全ての労働者が「世界で競争する製品の生産」を目標とし、目標に向かって、日々、生産を行っています。

◎経営理念

「精密で高品質なメリヤス編針と編機部品を南紀白浜から全世界に供給することによって社会に貢献しお客様・会社・従業員とその家族の三者共存共栄を目指す」



生産したメリヤス編針で
作られたニットのレリーフ→



実績

【時間外労働】

- ・令和7年10月における一人当たり平均時間外労働時間（課長職以上を除く正社員164名の平均）

5時間28分

【年次有給休暇】

- ・令和6年度における年次有給休暇の取得率（正社員181名の平均）

年次有給休暇平均付与日数：18.6日

年次有給休暇平均取得日数：15.7日

年次有給休暇平均取得率：84.7%

【育児休暇】 令和6年度にくるみん認定



- ・過去3年間の育児休暇の取得率

男性 対象者13名、取得者 8名 : 取得率 61.5%

女性 対象者 5名、取得者 5名 : 取得率 100%

【採用・離職】 令和3年度にユースエール認定



- ・過去5年間の正規職員採用状況（年度別）

令和7年度 採用数9名、うち高校生の採用数4名

令和6年度 採用数8名、うち高校生の採用数4名

令和5年度 採用数4名、うち高校生の採用数4名

令和4年度 採用数5名、うち高校生の採用数5名

令和3年度 採用数5名、うち高校生の採用数4名

❀ 過去5年間に採用した正規職員31名に離職者はいません。

どんな取り組み
を行っているか
確かめよう！



取組内容は次のページ →

【時間外労働について】

◎社員を育てる

・マルチタスクできる社員を育てること

マルチタスクのメリット

応援職員や代替職員を確保することができ、工程間の業務量を平準化することや、年次有給休暇や育児休業取得時に穴埋めを行うことができています。コロナ禍の時期に、同じ工程内で欠勤者が出た際も他工程から応援を行うことで対応することができました。

また、他の工程の作業を学ぶことで、本職の作業をふかんして見ることができ、本職の作業の成長につながっています。

マルチタスクのデメリット

一般的にはマルチタスクを行うことによって、労働者の教育等に伴う作業効率の低下や、労働者の作業を覚えること等のタスク処理に係る負担が考えられます。

これらのデメリットに対してどのように対応したのか

→特に教育を行う労働者の手がとまってしまうことによる、作業効率の低下のデメリットを感じていたそうです。

それでも、作業機械の多くを自社で製作している強みを生かし、各工程の作業機械の使用方法は近似したものとしています。その結果、教育にかかる負担や作業方法を覚える負担が軽減されました。また、現在は、各工程の作業を一体化させる機械（機械のマルチタスク化）の製作を進めているところです。

もちろん、「社員を育てる」メリットが大きいからでもあります。

「たしかめたん」もマルチタスク



◎労働者の働きやすい環境を整える

労働者にとって働きやすい環境とは？

働き方改革が始まって、多くの企業の労働時間（残業時間）が短縮されています。残業時間が短縮されることで、家族との時間が増えた、健康的な生活が送れるようになった等の肯定的な意見がある一方で、残業時間が短縮されたことにより、収入が減ったとの否定的な意見があることも事実です。

労働者にとって働きやすい環境とは、賃金が多いことなのでしょうか？それとも残業時間が短いことなのでしょうか？この二つは対をなす関係にあり、両立させることが難しく、多くの経営者や労働者の管理を行っている方を悩ませているのではないのでしょうか。

福原ニードル株式会社では次のような取り組みを行っています。

・他部署の職員に残業希望者を募ること

他の工程を行う作業員にも残業希望者を募るほか、普段は工場に入らない総務課等の事務職員に対しても工場内の残業希望確認を行っています。

長時間労働にならない範囲で残業を行い、収入を増やすこと、あるいは、定時で帰宅し、自分の時間を充実させることを労働者自身が選択します。

普段からマルチタスクができる社員を育てているため、このような取り組みを行うことができ、さらに、このような取り組みを行うことで労働者のマルチタスクを進めています。

一生懸命働いている「たしかめたん」

ゆっくり休んでいる「たしかめたん」



【年次有給休暇の取得について】

◎年次有給休暇は労働者の権利であり、取得することが当たり前

年次有給休暇を何日間取得するかは、労働者が自由に決めることですが、労働者がすべての年次有給休暇を取得することを見越した、体制、環境を構築しています。

・年次有給休暇を取得する環境を構築すること

年次有給休暇を取得しようとする、他の職員の業務量が増えることや休暇取得後の業務量が増えること等を懸念して、年次有給休暇の取得をためらうことがよくあります。先ほど【時間外労働について】でも紹介していますが、マルチタスクできる社員を育てること、他部署の職員に残業申請を募ることで業務量を平準化することができるようになり、年次有給休暇を取得する影響を最小限にとどめ、労働者は気兼ねなく（当たり前に）年次有給休暇を取得しています。

また、育児休業についても同様に取得しやすい環境となっています。

🌸 育児休業を取得した男性職員の声

3か月間育児休業を取得しました。予定より1か月早く生まれましたが、スムーズに育児休業に入ることができました。また、復帰した際も仕事が溜まっていることもありませんでした。

育児に参加することで妻から感謝の言葉があったことや、私も育児の大変さを知ることができたことは育児休業を取得して良かったと思います。



◎取得できなかった年次有給休暇のさらなる活用

・失効する年次有給休暇を特別休暇としていること

年次有給休暇は、法律上は2年間経過すると失効してしまいますが、失効する年次有給休暇を年間最大5日間、最大60日間積み立てることができます。積み立てた年次有給休暇は節目の年や定年退職時等の定められた時期において、特別休暇（有給）として使用することができます。

※特別休暇の取得は年次有給休暇の取得率に含みません。

次のページに続く →

【会社内をたしかめたん】

たしかめたんが会社の中を確認していたところ、工場内のスペースに本格的な卓球場を発見しました💖

職員の間で、時間外に卓球をするのが流行っているそうです。



【採用状況・離職率について】

◎口コミが広がり新たな人材の確保へ

良い労働環境であると、家族や友人など、親しい人におススメしやすく、そのような口コミは応募する動機につながりやすいです。

◎直近5年間の新規採用者の離職者数は0人

・メンター制度を導入していること

厚生労働省が発表する、新規学卒就職者（令和4年3月卒業）の就職後3年以内の離職率は、高校生が37.9%、短大生等が44.5%、大学生が33.8%と3人に1人以上は3年以内に退職しています。

福原ニードル株式会社では、先輩職員が新規採用者のメンターとなり、先輩職員が新規採用者に助言・指導を行うことで、新規採用者の成長を促し、精神的なサポートを行っていました。その結果、直近5年間に採用した新規採用者から離職者はいませんでした。

製造業においては、技術等が必要とされる機会が多く、長期間勤めることが、生産性の向上につながります。

【ユースエール・くるみん認定について】

◎令和3年度にユースエール認定



ユースエール認定制度は若者の採用・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を厚生労働大臣が認定する制度です。

◎令和6年度にくるみん認定



くるみん認定制度は次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定する制度です。