

えこりんぐ

(株)エコリング

公式サイト

姫路市飾磨区恵美酒213 錦ビル3階 ☎079-243-1777

エコリングは性別・世代を問わずだれもが働きやすい環境づくりを進めています。高所得高福祉を目指して、毎年のように改善が積み重ねられています。

- 👑ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定企業
- 👑ひょうごクリエイティブビジネスグランプリ2012
産業労働部長賞
- 👑成長期待企業
- 👑えるぼし認定企業

社員全員が働きやすい環境を目指して



「やりたいことをやらせてくれる会社です」と話す黒田由香さん

ブランド品を買い取り、再生して販売するリユース事業を柱とし、直営、グループ会社、フランチャイズ、合わせて213店を展開して

います。2021年には、環境や従業員、コミュニティに配慮した公益性の高い企業に与えられる国際的な認証「B-Corp」を取得し、事業を通じて社会課題を解決する取り組みを進めています。また、年間休日130日を目指して、公休日を毎年3日ずつ増やす取り組みを行い、育休取得率も女性で100% 男性で53.8%と全国平均を大きく上回っています。

さらに子どもが小学校6年生になるまで時短勤務ができる制度や、荷物を運ぶ際の体にかかる負担を軽くするための段ボールの小型化などを実現させてきました。

若手社員を尊重する社風に感激

人事部で採用を担当する黒田由香さんは9年前に金融機関から転職した際「入社1年目から意見を尊重してくれ、任せてくれたことに驚いた」と振り返ります。現在は小学生2人の子育て中で、子育てもしっかり頑張れるよう時短勤務制度を活用しています。「時短勤務でも負い目に感じることはないよう周囲がとても配慮してくれ、キャリアアップもあきらめることなく挑戦できる環境で主任に昇進することができました」と笑顔を見せる黒田さん。「周りはポジティブな方ばかりでつられて私も前向きになれる環境がありがたいです。社会に貢献できるよう障害者雇用にも

注力していきたい」と意欲的に話しています。

声をあげた人の新規事業へのチャレンジに対しても会社として積極的にサポートしています。このように社員一人ひとりを大切に尊重してくれる社風だから、より一層仕事も頑張りたいと思えるそうです。



社員1人1人を大切に誰もが働きやすい環境づくりを進めています

企業データ

■設立(創業)/2001年
■資本金/1,000万円

■売上高/234億円(2022年12月期)
■従業員数/503名

■平均年齢/34.0歳



消防設備の設計施工・点検事業を行う神防社は、「建設業が動きやすい業界であることを率先して示したい」と話し、だれもが自分のやりたいことを実践できる会社を目指しています。

- 👑 令和2年度 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
- 👑 ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定企業
- 👑 ひょうご産業SDGs認証企業(アドバンスステージ)
- 👑 成長期待企業
- 👑 くるみん認定企業
- 👑 ええほし認定企業

女性活躍で建設業のイメージ向上



建設業界で女性ももっと活躍できる会社づくりを目指す

スプリンクラーや消火栓など消防設備を建物の特性に合わせ設計から施工までを一貫して手がける消防設備工事業として2008年に創業。現在は、消火設備を設置した建物に義

務付けられている消防設備点検事業や消防防災用品の販売も手がけています。

「建設業のイメージを向上させたい」との思いから、女性社員を多数起用し、イメージ向上につなげています。2022年入社の倉田明利さんは企業PRのためSNSを用いた情報発信を担当し、自分の"得意"を生かした業務を任せていただいている」と笑顔を見せます。21年入社の藤井靖菜さんは、施工現場からでも各種申請が行えるようLINEによる自社システムを構築し、「建設業では遅れがちなワークライフバランスの向上に貢献したい」と話します。

だれもが主役になれる会社に

中途採用で21年2月に入社した営業担当の井内希さんは官公庁向けに各種消防用資機材販売をしており「自分が得意な危険物管理の知識も生かし、民間企業向けに設備点検の必要性を訴えていきたい」と話すなど、それぞれの得意分野を生かしながら働いています。

災害時に避難場所として活用できるウッドデッキ付き多目的スペースの販売など新規事業にも果敢にチャレンジしている神防社。過去には飲食に興味を持つ社員のため社内起業として17年に飲食店「炭火酒場STAND555(ハハハ)」を開店。「だれもが主役になれる



ウッドデッキ付き多目的スペース(左)・防災チップス(右)販売業会社」を目指して同社のチャレンジはさらに続きます。

企業データ

■設立(創業)/2008年
■資本金/2,000万円

■売上高/21億4,500万円(2022年11月期)
■従業員数/86名

■平均年齢/34.0歳

さくらケーシーエス

(株)さくらケーシーエス

神戸市中央区播磨町21-1 ☎078-391-6571



公式サイト

システム開発を手がける同社では、従業員一人ひとりが個性・能力を最大限に発揮できる環境の整備に向けて、2015年にダイバーシティ推進室を設置。仕事と育児の両立支援制度の充実を図り、社内外への情報発信に努めています。

- 👑令和2年度 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
- 👑ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定企業
- 👑くるみん認定企業
- 👑プラチナくるみん認定企業
- 👑えるぼし認定企業

仕事も育児も全力で



岡本明子さん（左）と松井祐美子さん

同社では女性が働きやすい職場環境の整備に取り組んできました。2022年度の育児休業取得率は女性従業員が100%、男性従業員

も63.6%となっています。

会計・人事給与システムを導入支援するシステムエンジニアとして働くシニアリーダの松井祐美子さんには3歳の子どもがいます。育休から復帰後はフレックス型シフト勤務制度やテレワークを活用して働き、保育園に預けている子どもの発熱など、急な対応は夫と協力し合い、「できる方がやる」方針で臨んでいます。職場の理解もあり「仕事、育児どちらも気持ちを切り替えながら全力で向き合っている」と充実した表情で話します。

部下の成長にやりがい感じ

岡本明子さんは、21年4月、経費精算システムを開発するグループのグループ長に昇格しました。以前は自分が担当する仕事をやり遂げることに集中していましたが、「グループ長としてメンバー一人ひとりの仕事のやり方や悩みに気を配るようになり、部下の成長を感じられることがうれしい」と言います。

2人の子どもを持つ岡本さんは、子どもとの向き合い方は部下や顧客の対応にも通じるものがあると実感しており、「価値観は時代とともに変わるもの。だからこそ自分がどうありたいかを考え、貫くことが大切。そうすれば後悔はない」と若い世代の人たちにアドバイスします。



育児休業などを特集した、ダイバーシティに関する社内報「D'oushin」

インタビュー内容は取材時のものです。

企業データ

■設立（創業）／1969年
■資本金／20億5,460万円

■売上高／224億円（2023年3月期）
■従業員数／993名

■平均年齢／43.9歳



「天使のはね」で知られるランドセル製造のセイバン。2020年の新本社工場の完成を機に生産の効率化を図るとともに、社員の要望をとりいれ、働きやすい環境を実現しています。

🏆平成30年度 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
🏆平成30年度 ひょうごコンプライアンス企業

社員の声を制度に反映



田中美希さん(左)、有村仁奈さん、井上和也(右)さん

2020年7月、3つに分かれていた工場が新本社工場に集約され、すべてのランドセルが裁断から組立まで一工場で一貫生産できるようになりました。工場に2つある製造ライン

のどちらのどの工程も担えるよう、担当ラインの入れ替えを逐次行うことで多能工化を進めています。仕事の学び合い、助け合いができるようになり、時間外労働の削減や有給休暇の取得率向上につながっています。

また、社員から寄せられた要望を施策に反映する仕組みも整えています。「ここ3年だけでも副業支援制度、受講費用を会社が補助する学習支援制度が導入されたほか、有給休暇の取得が1時間単位で取れるようになりました」とランドセル事業部生産グループグループ長の井上和也さん。

現場の責任者は20代の女性社員

さまざまな色、デザインのランドセルを200種類近くそろえるセイバンは、「キミが好きな、キミが選ぼう。」というキャッチフレーズを掲げ、子どもたちの主体性と多様性を後押ししています。その思いは、会社の考え方にもそのまま反映されています。

製造ラインの責任者であるラインリーダーのうち2名は、25歳・26歳の女性社員で、性別、年齢の区別なく活躍できる土壌が根付いています。そう話す井上さんも29歳の若さでグループ長（課長）を務めています。次世代を担う若い社員を対象にした研修制度も用

意するなど、自分の仕事観に合わせた選択肢が用意され、それぞれの働き方を応援しています。



2020年に新設したつの市にあるセイバン本社です

企業データ

■設立（創業）／1919年
■資本金／4,500万円

■売上高／非公開
■従業員数／380名（グループ計）

■平均年齢／37.5歳

とーほーぐるーぷ

トーホーグループ

神戸市東灘区向洋町西5-9 ☎078-845-2400



公式サイト

トーホーグループでは男女分け隔てなく働きやすい環境を整備しています。女性のリーダー、管理職も着実に増え、責任とやりがいを感じながら自分らしく働いています。

🏆平成30年度 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
🏆くみるみ認定企業

早くから女性活躍支援に注力



神吉里奈さん(中央)がリーダーを務めるトーホーフードサービス販売促進部メニュー支援チームのメンバー

各地の事業所やプロの食材の店「A-プライス」を通して、ホテルやレストランなどに食材を販売する業務用食品卸の業界最大手として37都道府県、海外3カ国に展開するほか、飲

食店向けの品質管理サービスや業務支援システムの提供など外食ビジネスをトータルにサポートしています。

従前より多くの女性が働くなかで、2005年からは「女性の活躍なくしてトーホーグループの成長なし」をスローガンに、女性活躍の本格的な支援を開始。14年には昇格に制限があった一般職採用を廃止し総合職に一本化したほか、キャリア意識醸成のためリーダー管理職候補向けの研修も実施。現在は15年度と比較して女性の管理職・リーダーが約2.6倍、リーダーの候補者層が約2.4倍まで増えています。

理解あるメンバーに囲まれて

グループ会社、トーホーフードサービスの販売促進部メニュー支援チームでチームリーダーを務める神吉里奈さんもその一人。4年前、産休から復帰して半年後にリーダーを任されました。メンバー5人はすべて女性で、飲食店に対し同社の商品を使ったメニューを提案しています。メンバーからは「やってみたいことを受け止めてくれる」と全幅の信頼を寄せられ、神吉さんも「チームで考えた提案が採用されたときがうれしい」と言います。子どもが小さいため時短制度を活用しながらの勤務ですが、会社の支援や理解してくれているメンバーに助けられながら自分らしく働

ける環境で「想いを形にできる」現在の仕事にやりがいを感じています。



食品メーカーの商品だけでなく、トーホーグループオリジナルのプライベートブランド商品も多数開発しています

企業データ

■設立(創業)/1947年
■資本金/53億4,477万円

■売上高/2,155億7,200万円(2023年1月期)
■従業員数/4,475名

■平均年齢/44.1歳



同社では、多様な価値観を受け入れ、活かすことが個人と会社の成長につながると考え「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」を会社の戦略に位置付けています。

👑くるみん認定企業

それぞれが最大限に力を発揮できる環境をつくる



神戸本社の外観

同社はエクイティ (Equity、公平性) の観点を加えて、社員一人一人がそれぞれの力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めています。そこで重要と考えるのが、社員主導で運営する4つの社員リソースグループ。性別、障がい者、LGBT+に加え、23年7月にはジェネレーション(世代)に関するグループが発足し、若手社員が中心となって自身のキャリアを考え、若い世代の声を全社に伝え活かす活動を始めました。

若手社員の思いを全社に届ける仕組み

「誰一人取り残さないコミュニティを実現する」をミッションに掲げる同グループ。コロナ禍を経て、社内でのコミュニケーションの変化は若い世代の成長やキャリア、そして会社・同僚とのつながりに影響を及ぼしたようです。コアメンバーの1人、オンコロジー事業本部の藤井裕士さんは「同じ世代で情報を共有し、いきいきとキャリアプランが描けるようにしたい」。糖尿病・成長ホルモン事業本部の奥剛至さんは「同じ営業でも上司によって考えや接し方は異なるが、望めば誰もが成長の機会を持てるよう声をあげたい」と参加への思いを語ります。

また、マーケティング本部の原田美優さんは今後の抱負として「若い世代の意見を活か



重吉麻衣子さん(右)とオンライン取材に応じる原田美優さん(左)、奥剛至さん(中央上)、藤井裕士さん

そうとする会社へ貢献し、ともに成長できる活動を進める」と言います。最後に財務管理部の重吉麻衣子さんは、会社選びの心がまえについて「何をしたいかだけでなく、どんな人たちと働きたいかを考えてみては。」とアドバイスしてくれました。

企業データ

■設立(創業)/1975年

■売上高/2,167億円(2022年12月期)

■平均年齢/41歳

■資本金/127億7,250万円

■従業員数/約2,700名

のーりつ

(株)ノーリツ

神戸市中央区江戸町93番栄光ビル8階 ☎078-391-3361



公式サイト

給湯器のリーディングカンパニーとして国内外にお風呂文化を浸透させてきたノーリツ。社員の思いを大切に、働きやすい、やりがいの持てる仕組み、制度が整っています。

👑ひょうご・こうべ女性活躍推進企業(ミモザ企業)認定企業
👑くるみん認定企業

時代の変化に対応した新製品を先駆けて開発



明石本社工場敷地内には工場だけではなく開発の施設もあります

給湯機器、コンロを中心とした機器を製造・販売する会社。お湯が完了時に流れるメロディーに合わせた「お風呂が沸きました」の音声は多くの人の耳になじんでいることでしょう。

創業来、利便性、安全性、省エネ性を追求した商品を先駆けて開発してきました。これを後押しするのが同社の風土、仕組みです。「失敗しても、次どうするかを考える社風」と人事部の藤田純子さん。自己キャリアの実現に向けて主体的に取り組む社員へは、資格取得やスキル向上に資する教育コンテンツの充実をはかり、将来的な経営幹部を志す若手社員には、指名形式で事業や経営についての学習機会を提供しています。また、「長く、安心して働き続けられるように」とコアタイムのないフレックスタイム制、1時間単位で取得できる有給休暇制度などを導入しています。

4回目の復職後に新たなチャレンジ

コーポレートコミュニケーション部の小椋真理恵さんは入社後4人を出産し、4度の復職を経験しています。制度が今のように整う前はワークライフバランスがうまく取れず、会社を辞めることも考えたそうですが、「現在はテレワーク、時短勤務、時間有給をやりくりすることで仕事も家庭も生産性が高まり、子どもも私も充実した生活が送れています」。

2022年5月の復職時から新たに広報の業務も担当しています。「安心して仕事に向き

合える環境があるからこそ新しいことに挑戦しようという気持ちになれる。小椋さんに聞けばなんでもわかると言われるマルチプレーヤーになりたい」と目標を語ってくれました。



小椋真理恵さん

企業データ

■設立(創業)/1951年

■売上高/2,109億6,600万円(2022年12月期)

■平均年齢/43.5歳

■資本金/201億6,700万円

■従業員数/2,137名

はやぶさ

(株)ハヤブサ

三木市吉川町大畑341-23 ☎0794-73-0212



公式サイト

釣具やアパレル、ペット用品の製造・販売を手がけるハヤブサ。2020年の新社屋整備を機に自由席のフリーアドレス制を導入するとともにテレワークしやすい環境を整えました。

🏆 令和4年度 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

フリーアドレスとテレワークを推進



山崎倫末さん

2020年の新物流センター完成と同時に2階部分に本社事務所スペースを新設した同社。その際、社員全員にノートパソコンを貸与し、テレワークを可能にしました。また、自分専用の席を持たないフリーアドレス制も取り入れ、大小のテーブル席、壁で仕切られた集中できる席などを自由に選べるようにしました。「異なる部署の人との交わりが増え、部署のことだけでなく会社全体のことが考えられる社員が増えました。一方で部門内のコミュニケーション不足を解消するため、毎月1回所属長との1対1のミーティングを行っています」と同社管理部部長の大西純一さん。

仕事にメリハリ生まれる

管理部システム課主任の山崎倫末さんは、フリーアドレス制について「集中したい時、煮詰まってしまうリラックスしたい時に合わせて席を選べるので仕事にメリハリがつけられる」とメリットを語ります。また、手術で半月ほど出勤できなかったときにリモートワークを活用することができました。ふだんから山崎さんが心掛けているのは「ホウレンソウ」だと言います。「細かいことでも上司、部署のメンバーに報告することで風通しをよくしてこそフリーアドレス、テレワークが生きてきます」と語ります。

同社ではオフィスとそれ以外の場所での勤務をさらに円滑にし、境目のない働き方を実現し、「いずれはテレワークのみで働ける仕組みも整え、全国から優れた人材を採用していきたい」と展望を語ります。



本社物流センター 執務エリア

企業データ

■設立(創業)／1970年
(創業1959年)
■資本金／5,000万円

■売上高／38億4,200万円(2022年12月期)
■従業員数／170名

■平均年齢／42.9歳

ふえりしも

(株)フェリシモ

神戸市中央区新港町7番1号 ☎078-325-5555



公式サイト

カタログやオンラインでファッション、生活雑貨をはじめとする商品などを販売するフェリシモ。男性社員が育児休業を取得することも当たり前となり、すべての人にとって働きやすい環境を目指している。

🏆平成23年度 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
🏆ひょうご・こころへ女性活躍推進企業(ミモザ企業) 認定企業
🏆くるみん認定企業

三女の誕生で1カ月弱の育休を取得



河北航太さん、猪川恭兵さん(右)

現在は、青森と神戸のビジネス交流推進プロジェクトを担当している新事業開発本部の

猪川恭兵さんは2023年7月、三女が生まれたのに合わせ1カ月弱の産後パパ育休を取得しました。「育休中、もちろん三女の面倒も見ますが、主に6歳、3歳の娘のお守り役でした。パパじゃイヤと言われながら耐え抜きました」と自嘲気味に語るものの表情はうれしそう。娘を保育園に送迎する際には、出退勤が柔軟に対応できるフレックスタイム制を活用しました。前職でも半年の育児休暇を取得しましたが、その際は職場の理解を得るのが難しかったようです。「フェリシモでは休みの取得を周囲が後押ししてくれる」と言います。

全ての従業員にとって働きやすい制度を

21年1月に完成したウォーターフロント沿いの新社屋の各フロアからは海の景色を眺望できるカフェスペースも設けられ交流の場となっています。人事担当の宇野加恵さんは「なにかあれば“お互いさま”の意識が定着している社内の(社員間の)コミュニケーションがより活発化してほしい。」と期待します。猪川さんが育休を取得した際にも「宇野さんから制度の内容についても逐次教えてもらいました」と語ります。

「社員間の関係性を良くすることが良い仕事にもつながる」と考える宇野さん。今後は、「子育てなど理由がある人のための制度はも



真っ白なミーティングルーム

ちろん、すべての従業員にとってより働きやすい制度を考えていきたい」と話しています。

企業データ

■設立(創業)/1965年
■資本金/18億6,800万円

■売上高/321億6,000万円(2023年2月期)
■従業員数/756名

■平均年齢/46.0歳



モリタグループでは、新卒採用者の4割を女性、1割を外国人で採用する目標を掲げ、多様性が生み出すオープンで働きやすい風土の醸成、組織の活力向上を目指しています。

率直に言い合える風土が醸成される



野崎帆南美さん(左)、今城菜穂さん

新卒採用時における多様性確保の取り組み以外に、同社では、有給休暇の60%以上の

取得、月2回以上のノー残業デー、65歳までの定年延長などを導入してきました。このほか、介護と仕事の両立支援策の充実により介護離職ゼロを維持できているほか、人事部面談の充実を図ることで、10年前はほぼゼロだった男性社員の育児休業取得率が、2022年度は93%にまで増えています。また、肩書で呼び合うことをやめ、すべて「さん」付けで統一しています。グループコーポレート本部人事部人材開発課係長の野崎帆南美さんは「臆することなくなんでも率直に言い合える風土が醸成されつつある」と、取り組みの効果を話します。

より良い未来のための商品開発を

消防車のデザインや新規商品の企画に携わっている入社9年目の今城菜穂さんは、22年秋に産休・育休から復職し、時短制度を活用して働いています。「出産を経て、どうすれば製品を通じて未来をより良い社会にできるかを考えるようになった」と言います。ユーザー視点を心がけ、「自社でできないことは外部の力も積極的に借りる」という柔軟な発想で企画、開発に当たっています。今城さんは1年間の育休・産休を経ながら昇格要件を満ちし、最速で係長に昇格。「より一層がんばろうというモチベーションになっている」

といきいきした表情で語ります。



アジア最大級の消防車工場から、日本や世界に安心安全を届けています

企業データ

■設立(創業)/2008年
(創業1907年)
■資本金/10億円

■売上高/209億円(2023年3月期)
■従業員数/380名

■平均年齢/40.8歳