

# 働き方改革の トップランナー を表彰



今年度新たに創設  
はたプラチナ賞

業務や職場環境の改善に関して、創意工夫ある優れた活動を表彰する「はたプラチナ賞」。地域企業の模範になるような取り組みを行う2社が決まりました。

## （株）大光銀行

- 6カ月以上の育児休業取得者に夕食の宅配費用を補助
- 育児休業復帰前に働き方の希望を確認する「面談シート」を活用
- 上位職を目指す女性を増やすため、幅広い職種に配属



人事部 副部長  
木村 圭吾 さん

平成27年に始めた夕食宅配サービスの補助は、育児休業から復帰した職員の提案がきっかけです。利用者からは「平日の買い物の負担が減った」「お弁当だけでなく食材の購入も対象なので助かっている」などの声が寄せられ、お子さんと過ごす時間づくりに役立ててもらっています。

ワーク・ライフ・バランスに理解のある職場をつくるには、社内全体の意識改革も不可欠。業務の効率化や人材育成、休暇制度の充実など、働きやすい職場環境の構築に努めています。また、上位職を目指すには、幅広い職種を経験して自信をつける必要があると考え、女性の営業職比率の増加を図りました。今後も多様な経験を積む機会を提供し、女性の活躍を後押ししていきます。



11月16日にシンポジウム「女性活躍とダイバーシティが未来を切り拓く」を開催。全国的な動向や先進事例を交えた講演会、はたプラチナ賞受賞企業によるトークセッションを通じて、企業や地域の活力を高める方法を考えました。

## 日本精機(株)

- 育児短時間勤務を子どもが12歳になるまでに延長
- 管理職を対象に女性の健康を学ぶセミナーを実施
- 巡回バスによる乳がん・子宮がん検診の実施
- 健康管理室に生理用品を常備し、制服を経血汚れが目立たないデザイン・カラーに変更 など

事業管理本部人事部  
人事企画アシスタントマネージャー  
山際 夏実 さん



仕事と家庭を両立できる環境をつくることは企業としての責務です。当社では、昨年度の男性の育児休業の平均取得日数が70日でした。社内の電子掲示板や社内報に取得者の体験談を載せ、制度の周知を図っています。同じ職場に取得した先輩がいると自分も取得しやすいため、よいサイクルが生まれていると感じます。

昨年、管理職向けに行った女性の健康セミナーでは、「相談しやすい環境や人間関係の構築の必要性を感じた」といった前向きなコメントがたくさん出ました。男女共に、お互いの特有の健康問題を理解することは、働きやすい職場において大切なポイントですね。

## 働き方改革特別賞

自社の課題に対して抜本的な改革に  
取り組んだ企業を表彰しました

### （株）北陸製作所

- 溶接職に女性社員を初採用  
教育面のサポートや体面での負担軽減を行うとともに、女性用トイレ・シャワー室などを整備
- 女性管理職を初登用  
登用への不安を解消し、本人の感性を活かせるよう、十分な面談を実施

### （株）松井組

- 冬季除雪の勤務モデルを作成  
豪雪時の除雪や除雪明けの土木工事など、勤務が重なる場合の休息ルールを明文化し、勤務モデルを設定。休みやすい雰囲気づくりを推進



# 働きやすさ + やりがい 長岡で働く、輝く



☎ 39・2228  
◎ 人材・働き方政策室

市は、平成29年に「ながお働き方プラス応援プロジェクト」（通称：はたプラ）を立ち上げ、市内企業や団体と共に働き方改革を推進してきました。働きやすさとやりがい、両立した「働きがい」のある職場を増やし、長岡で働くことの魅力づくりと産業の活性化を目指しています。

**働き方改革を進め、働きがいのあるまちに**  
少子化による労働人口の減少や共働き家庭の増加、リモートワークの浸透などにより、働き方のニーズや環境は時代とともに大きく変化しています。誰もが生き生きと働き、暮らすためには、快適に働き続けられる環境が整った「働きやすさ」と、仕事に対するモチベーションとなる「やりがい」の両方がそろうことが大切です。



## “働く”に新たな視点をプラス はたプラ

市と市内企業が連携し、ワーク・ライフ・バランスの実現やインターンシップなど、“プラス”となる新たな取り組みを進めます。現在221社が賛同しています。

### はたプラ参加の主なメリット！

- 市の働き方改革相談員による企業訪問・相談
- 働き方改革に関する勉強会への参加
- 就職ガイダンスなど、人材確保に関する市の各種事業・イベントへの優先参加
- インターンシップ（職業体験）や働きやすい会社づくりの取り組みを学生や保護者にPR