

働きやすさが企業の原動力!

ひなたの極

入門

認証企業の取組事例集 2023



HINATA NO KIWAMI

— CASE STUDIES BOOK —

認証取得で
どんな風に会社が
変わる?

それぞれの事業にかかわらず
長く、みんなが気持ちよく働ける
職場環境って...?

結婚とか子育てしながら
仕事続けられるのかな...?

従業員のモチベーション管理
難しい...

仕事も大切だけど
趣味もしたい!

家族との時間も
大事にしたい

うちの会社で
どんな取組が
できるかな?

13 新規認証企業
事例掲載

十 外国人雇用企業等の優良事例 | 社掲載

“働き方を見直して、生活に豊かさと活力を！”

近年、少子高齢・人口減少が急速に進行しており、地方においてはあらゆる分野で労働力不足が深刻化するなど社会経済活動への影響が懸念される中、将来にわたって持続可能な地域づくりが求められています。

このような中、2019(平成31)年4月1日から、働き方改革関連法が順次施行されています。働き方改革は、働く方一人ひとりの事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現するものであり、企業においては、人材を確保するため、働きやすい職場環境づくりを推進することが大変重要です。

県では、県内におけるワーク・ライフ・バランスを推進することを目的に、仕事と生活の調和の実現に向けた職場環境づくりを積極的に行っている企業のうち、特に優れた取組成果が認められる企業を、働きやすい職場「ひなたの極」認証企業として認証する制度を2018(平成30)年に創設しました。

本事例集は、働きやすい職場「ひなたの極」認証企業のうち13社の取組内容をまとめたものです(2023(令和5)年12月1日現在59社認証)。

加えて、令和4年10月1日から「外国人雇用企業等の優良事例発信」の取組も行っています。合わせて「外国人雇用企業等の優良事例」についても1社ご紹介しております。

働きやすい職場環境づくりに取り組まれている皆様のほか、これから取り組まれる皆様の参考となる事例が多数記載されていますので、ぜひご一読ください。



認証企業インタビュー掲載企業

- 06 NO52 株式会社ウェブサイト
- 07 NO53 永野建設株式会社
- 08 NO54 有限会社平成産業
- NO55 木田組生コン株式会社
- 09 NO56 双信パワーテック株式会社
- 10 NO57 宮崎エプソン株式会社
- 11 NO58 有限会社橋元商事
- 12 NO59 株式会社南九州マツダ宮崎営業所
- 13 NO60 双信デバイス株式会社
- 14 NO61 特定非営利活動法人カラザ
- 15 NO62 創宮株式会社
- 16 NO63 BTV 株式会社
- 17 NO64 株式会社ケーブルメディアワイワイ

CONTENTS

- 01 働き方改革とは?
- 02 ワーク・ライフ・バランスが実現した社会をつくろう
- 04 働きやすい職場「ひなたの極」認証制度とは?
- 06 認証企業 インタビュー
- 18 外国人雇用企業等の優良事例紹介
・えびの電子工業株式会社
- 19 掲載企業一覧(全13企業)
- 20 国の施策紹介
- 21 宮崎県の施策紹介

働き方改革で、企業がどう変わる？

「働き方改革」とは？

働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。

働き方改革で目指す社会

働く方の置かれた事情に応じて多様な働き方を選択できる社会

成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てる

中小企業の働き方改革の必要性

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業所において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足の解消にもつながります。



働き方改革で魅力ある職場へ

人手不足感が強い中小企業・小規模事業所においては、生産性向上に加え、職場環境の改善などの「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。



中小企業ならではの意識共有

改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業所だからこそその強みもあります。



好循環でより良い企業づくりへ

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう!

「働き方改革関連法」について3つのポイント

POINT 01

年次有給休暇の時季指定

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、**毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる**必要があります。

POINT 02

時間外労働の上限規制

時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

POINT 03

同一労働、同一賃金

同一企業において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、**基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止**されています。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは?

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会をいいます。誰もが自分のライフスタイルやライフステージに合った多様な生き方を柔軟に選択できる、「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現に向けて、国と地方公共団体、企業、働く人が一体となって取り組むことが重要です。

持続可能な社会の実現!!

ワーク・ライフ・バランスと経済成長は車の両輪であり、誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、国の活力と成長力を高め、ひいては少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にもつながります。

TOPIC 1. 具体的には次のような社会を目指します



01

多様な働き方
生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。



02

健康で豊かな生活のための
時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族や友人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。



03

就労による
経済的自立が可能な社会

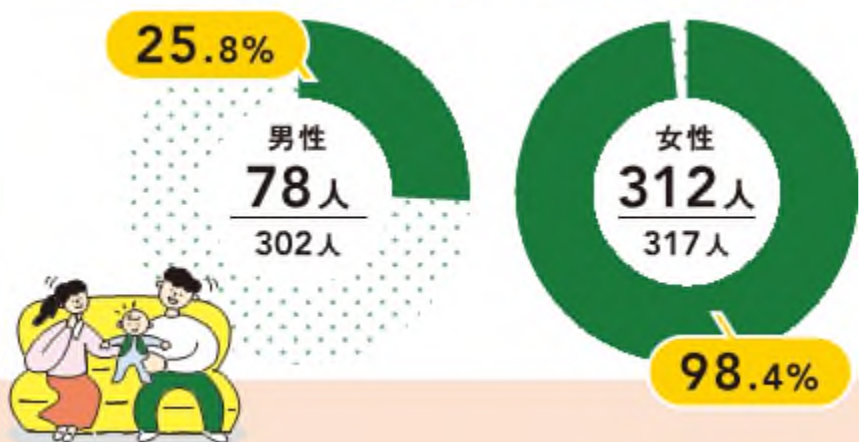
経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

宮崎県におけるワーク・ライフ・バランスの現状

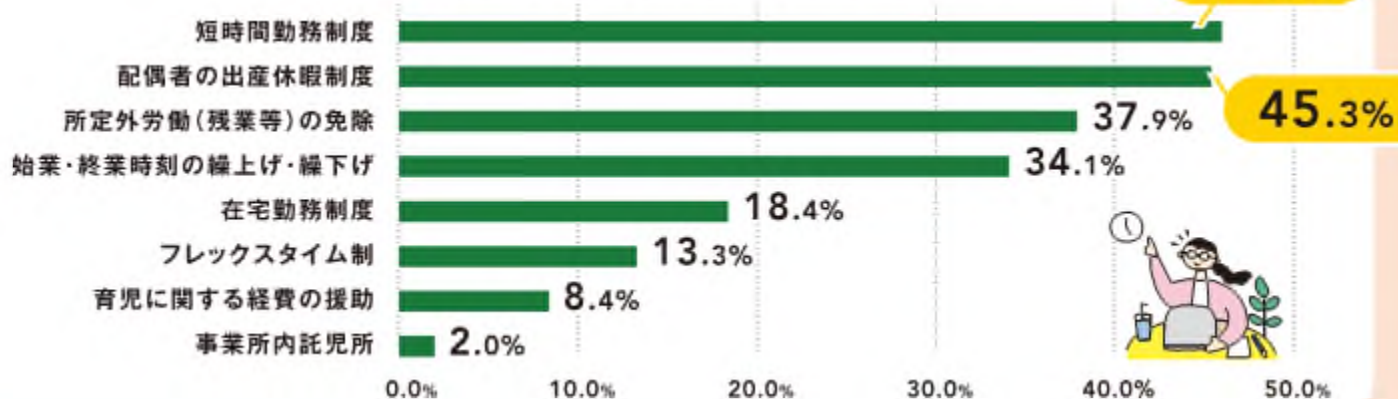
年次有給休暇の
取得率は約56%



育児休業制度の利用状況は
男性は4人に1人、女性はほぼ100%



仕事と生活の調和支援の諸制度導入状況



宮崎県「令和4年度労働条件等実態調査」より
※県内1200事業所を対象に、ワーク・ライフ・バランス等に関する取組状況の調査を実施

TOPIC 2. ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット

WORK

企業・事業所



- ・優秀な人材の確保
- ・生産性や売上げの向上
- ・事業所イメージや評価の向上 など

LIFE

労働者



- ・育児・介護との両立やスキルアップ、社会貢献による満足度の向上
- ・仕事への意欲の向上
- ・健康の保持増進 など

TOPIC 3. 働き方の見直し例

仕事の進め方を効率化し、働き方を見直しましょう。

まずはできることから
実践してみましょう!

業務の洗い出しと
ムダ取り

業務・作業のムダを見つけ、見つかったムダをなくします。

- 恒常化している業務の必要性を再検討する
- 社内資料・書類の削減
- 会議の削減・時間短縮 など

業務フローの改善

どの業務から着手し、いつまでに、誰が行うのかを決めます。

- 業務の優先順位付け
- 業務のスケジュール化、進捗状況のチェックと反省
- 業務分担の適正化・平準化 など

従業員各自の
業務効率化

業務の迅速化、従業員の能力開発等を図ります。

- 業務の標準化・マニュアル化
- 業務に集中できるオフィス環境づくり
- 「がんばるタイム」の設定
- コミュニケーションの効率化
- 時間管理ツールの導入
- 「仕事の進め方の具体的な効率化策」の共有 など

働きやすさを県が認証！“ひなたの極”を取得しよう

働きやすさは企業の原動力、働く人も企業もハッピーに！

認証取得で4つのメリット

メリット

1

従業員の満足度アップ!

働きやすい職場環境では、従業員は安心して仕事を行うことができ、企業と従業員の間にも信頼関係を築くことができます。また、社内の風通しが良く従業員間のコミュニケーションが円滑であれば、人間関係も良くなり、ストレスも軽減することにつながるでしょう。



メリット

2

イメージアップにつながる!

「ひなたの極」を取得すると、県のホームページに企業名が掲載されたり、自社でPRに使用することができます。企業イメージ向上につながり、取引業者や求職者に対するイメージアップが期待できます。



メリット

3

優先、優遇措置を受けられる!

宮崎県主催の就職説明会や企業ガイダンス等への優先参加、商談会等の情報提供を受けることで、人材確保や事業拡大につながります。また、下記の優先・優遇措置を受けることができます。

- 宮崎県中小企業融資制度での優遇措置 ※1
- みやさき犬の優先的派遣 ※2

※1 詳しくは宮崎県商工観光労働部工政課経産金融支援室ホームページをご覧ください。
※2 (注意)ただし、必ずしも派遣されるとは限りません。申込み等については、宮崎県商工観光労働部観光経済交流局国際・経済交流課ホームページをご覧ください。



メリット

4

入札参加での加点!

下記の入札に参加する企業に対し、審査加点が設けられます。

- 清掃・警備保障業務の競争入札参加資格者名簿登録の審査における加点
- 物品等の競争入札参加資格者名簿登録における印刷業の審査加点



実際に認証取得でどんなことが変わった?

企業のイメージアップにつながった!

20代の雇用率が上がった!

求人の応募が増えた!

女性の就職率が上がった!

休暇を取りやすい雰囲気になった!

職場に活気が生まれてきた!

「ひなたの極」認証取得によるメリットを実感する声が寄せられています。

ABOUT “ひなたの極”とは

ひなたの極は、仕事と生活の調和の実現に向けた環境づくりにおいて、特に優れた成果のあった企業などを認証する制度です。県が2018年に創設し、現在59社が認証されています。優秀な人材を確保したい、従業員にやりがいを持って長く働いて欲しいという企業に多く認証希望をいただいています。

ぜひ、ひなたの極を活用していただき、従業員が生活と仕事を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場を実現し、ワーク・ライフ・バランスの充実を目指していきましょう。

※2023年(令和5年)12月1日時点

対象企業

check!

- 宮崎県に本社又は事業所がある
- 常時雇用する労働者がいて、事業活動を行う法人(国及び地方公共団体を除く)
- 以下の要件を満たしている

- 1.労働基準法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の関係法令を遵守するとともに、それら法令に則した就業規則等を整備していること。
- 2.過去3年間に於いて、法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。
- 3.国税、県税及び市町村税並びに労働保険料の滞納がないこと。
- 4.役員等が暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第2号に規定する暴力団若しくは同条第6号に規定する暴力団員又は暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有するものでないこと。

認証までの流れ

STEP 1

申請書の提出(随時)

必要書類を添付して雇用労働政策課まで提出します。

STEP 2

審査(現地確認)

申請された内容について確認を行います。

STEP 3

認証書の授与

- ※申請から認証まで3ヶ月程度かかります。
- ※認証の有効期間は3年間です。



知事からの認証書授与式もあります

認証基準

※法令遵守が前提です。

該当する審査項目の総得点の割合が85%以上であることかつ、以下1,2のいずれかを満たす必要があります。

- ① 常用労働者の所定外労働時間が、毎月労働統計調査における県平均値の「全産業・事業所規模5人以上:9.4時間」と「該当する産業・事業所規模」のいずれが高い方と比べて低いこと
- ② フルタイム労働者の年次有給休暇取得率が50%以上であること
- ③ 審査票の「1働き方(休み方)見直しに関する取組と実績」に記載されている2,3,及び7,の3つの項目のうち、1つ以上の項目を満たしていること。

審査項目

働き方(休み方)見直しに関する取組等(7項目)

- ・所定外労働時間削減に向けた取組
- ・年次有給休暇取得促進に向けた取組

育児・介護休業制度等の整備状況と実績(10項目)

- ・育児、介護休業等の取得状況
- ・育児取得者等が職場復帰する際のフォローアップ体制の確立状況等

その他(8項目)

- ・「仕事と生活の両立応援宣言」の実施状況
- ・メンタルヘルス及び各種ハラスメントに対する相談窓口の設置状況

NEW

外国人雇用企業等の優良事例発信

令和4年10月1日以降に「ひなたの極」を申請する企業等のうち、外国人雇用においても優良企業等であることが認められた場合には「外国人雇用企業等の優良事例」として県ホームページなどで周知を行います。

審査項目の詳細など詳しくはwebからご確認ください

<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/koyorodoseisaku/shigoto/rodo/20180208134803.html>

二次元コードよりアクセス!

ひなたの極



- 宮崎市錦町4番8号
 - 業種 / 情報サービス業
 - 事業概要 / ウェブサービスの開発・提供、
ウェブサイト関連の研修、コンテンツ事業
 - 代表者 / 代表取締役 柳本 明子
- <https://www.web3110.jp/>



完全リモートワーク化で 効率的な新しい働き方を確立



ウェブサイト の KIWAMI POINT

- ✓完全リモートワーク化
- ✓社内の情報共有やサポート窓口のDX化
- ✓従業員全員が毎月年次有給休暇を取得
- ✓毎日ノー残業デー

なぜ
取り組むの？

労務環境の改善と従業員一人ひとりの意識改革が、
仕事のやりがいやプライベートの充実につながるとの思いから

ワーク・ライフ・バランスの充実や労務環境の改善を目指して社会保険労務士と協議する中で、「ひなたの極」認定制度のことを教えてもらいました。年次有給休暇取得率の向上など、弊社が取り組もうとしていることが「ひなたの極」の要件にも合致していると思い、取得に取り組むことにしました。労務環境の改善や従業員の意識改革など時間をかけて取り組んだ結果、認証をいただくことができました。

VISION

リモートワークだからこそ
社内外の連携がスムーズに。
皆が人生を豊かにするための
「新しい働き方」を進めていきます。

どう
変わった？

ワーク・ライフ・バランスを考えた新しい働き方を確立
完全リモートワーク化で仕事と家庭の両立が充実

弊社は2020年3月からリモートワークを試行し、現在は完全なリモートワークで従業員は在宅で仕事をしています。当初はリモートワークによるコミュニケーション不足が業務面、メンタル面に影響することを懸念していましたが、SNSやWEBミーティング等で常に情報を共有し、定期的にランチミーティングや誕生会などを開催し、交流の場を設けています。在宅で子育てや介護等をしながら仕事ができ、働きやすさにつながっています。これまでも積極的な年次有給休暇取得、所定外労働時間の削減に努めてきましたが、認証取得を目指していく過程で、より一層従業員の意識が醸成されたように感じます。各自が業務を効率化し、他の従業員と進捗を共有することで、計画的に年次有給休暇を取得することが可能になりました。

ホームページ制作や運営サポートの業務を行うにあたり、従業員やパートタイマーだけではなくフリーランスの方の力を借りることも多いのですが、リモート化により情報共有がしやすくなり、連携がスムーズになりました。現在、女性を対象にしたデジタル人材育成に力を入れており、育児や介護をしながらでも、自分の好きな時間を活用して働いてもらえる事業を展開しています。これからも、関わっていただける方々の人生を豊かにする「新しい働き方」の提案をしていきたいと思っています。



知りたい！現場の声

年次有給休暇が

取得しやすくなりました。

従業員同士が仕事内容を共有し、誰が休んでもサポートしあえるように業務の改善を行ったことで、計画的に年次有給休暇を取得できるようになりました。

家族との時間やプライベートが

充実しました。

リモートワーク化で、介護や子育てと仕事の両立がしやすくなりました。また、通勤時間の削減もできて、プライベートも充実しました。

経営者の想い

ワーク・ライフ・バランスを充実させることで
社内の雰囲気も業務効率も良くなりました。

コロナ禍で完全なリモートワーク化をするにあたり、社内の情報共有やサポート窓口のDX化で業務効率の改善を進め、全員が毎月年次有給休暇を取れるようになりました。従業員全員がお互いの業務を把握し、サポートし合える関係性を築いたことが大きな進化だと感じています。在宅ワークだからこそ、情報共有を徹底し、月1回のランチ会などでメリハリをつけたことで、社内の雰囲気が良くなったという効果も出ています。これからもより良い会社を目指して、頑張っていきたいと思います。

代表取締役 柳本 明子 氏



- 日南市大字酒谷乙10322
 - 業種 / 建設業
 - 事業概要 / 道路や河川などのインフラ整備
 - 代表者 / 代表取締役 永野 真哉
- <https://www.naganokensetsu.co.jp/>



生産性を確保していくために 「変化」に対応し前向きに解決できる企業へ



永野建設 の KIWAMI POINT

- ✓ 県内の建設業ではいち早く「完全週休2日制」を導入
- ✓ 年次有給休暇5日は取得予定日を全社行事予定表に明示
- ✓ 時間単位の年次有給休暇が取得可能な制度へ変更
- ✓ 育児・介護目的休暇を導入
- ✓ 希望者すべて70歳まで雇用延長

なぜ
取り組むの？

「この会社で働きたい」と思ってもらえる職場にするため
一定のハードルをクリアしていきたい

弊社は人と自然の共存共栄を目指して、元気の源「ふるさと(宮崎)」を守り、ともに発展していける会社を目指しています。また、建設工事を通して、地域の「ひと」を育てる企業でありたいと考えています。まずは企業の根幹である「ひと」に「ここで働きたい」と思ってもらえる会社でありたいという思いから、一定のハードルをクリアできている企業であることが重要と考え、「ひなたの極」に取り組みうと考えました。



どう
変わった？

「休暇を取ることを悪いこと」という意識を払拭
ICTを活用したDX化を進めています

「ひなたの極」の認証をいただいたことで、従業員の「休暇を取ることを悪いこと」というイメージが払拭されてきたことを実感しています。本社やそれぞれの作業現場で、就労環境を快適にしようという雰囲気が出てきました。働きやすい職場環境づくりのために働き方を見直そうという意識を従業員に広げることができたと思います。まだまだ道半ばですが、休暇を取るためにはどのように仕事を進めなければいけないかを従業員一人ひとりが考えるようになりました。

働きやすい職場環境づくりのためには作業効率をあげることが不可欠で、そのためにICTを活用し、DXに関する取組を確実に進めています。

VISION

地方の人口減少の局面を
乗り切っていくために
「変化」に対応できる
企業風土を作っていきます

建設業の2024年問題をはじめ、これから極度の人口減少局面を迎える当地域において、限られた時間、限られた人員で生産性を確保していくためには、企業を取り巻く環境の「変化」に対応し、問題を前向きに解決しようとする企業風土を作ることが重要と考えます。業務の一つ一つを毎日変化させるくらいの気持ちを持って「生産性向上」に取り組んでいくことで、社内に新しい創造意欲が芽生え、「働く時間=楽しい時間」になってくるとはなれないかと考えています。



知りたい！現場の声

積極的にスキルアップが
できる職場です。



会社は新しい技術や働き方改革に挑戦することを推進しており、積極的に自分のスキルアップを目指す職場です。

ワーク・ライフ・バランスが
充実できています。



完全週休2日制で残業もないため、自分の趣味や家族と過ごす時間がしっかり取れます。福利厚生も充実していて働きやすい職場だと思います。

経営者の想い

「人にしかできない仕事、だからおもしろい」を
実感できる会社へと成長し続けます。



「人にしかできない仕事、だからおもしろい」は弊社のキャッチフレーズです。制度ばかりが変化していく「働き方改革」から、従業員の皆さんがライフスタイルと仕事をフィットできるようにしていきたいと考えています。そのために、「仕事のやり方」を工夫し、変化させ、仕事が楽しくなるような「働き方の改革」を実現していきたい。そうすることで「Team NAGANO」の目指す「ここで働きたい」と思ってもらえる会社になれると考えています。

代表取締役 永野 真哉 氏



多種多様なニーズに対応し 社会に必要とされる企業であり続ける



木田組生コングループの KIWAMI POINT

- ✓ 永年勤続者表彰、副賞は人間ドック受診
- ✓ 禁煙応援プログラムと健康ポイント制度
- ✓ 育英資金手当制度
- ✓ インフルエンザ予防接種希望者への接種補助
- ✓ 会社負担で歯科定期健診

なぜ
取り組むの？

従業員の健康増進や職場環境が整っていることを
アピールすることで、健全な会社であることを知ってほしい

時々刻々と変化する社会情勢、少子高齢化で働き手が不足していく社会の中で、企業の持続性を維持向上するためには、第一に従業員の健全な勤務が不可欠だと考え、従業員の健康増進・職場環境の向上を目的に取組を開始しました。従業員の健康増進や職場環境は「ひなたの極」取得検討以前から取り組んでいたことが多く、調べてみると取得条件をクリアしていたので、取得に向けて動き出しました。社会の流れに沿った形での就業規則や働き方の変更を行うことで、求人活動におけるアピールポイント構築、勤務者の効率的な業務姿勢の変化も期待しています。

VISION

安心安全な社会資本
人を守る仕事に携わる従業員が
心身ともに満足できる会社へ

弊社は生コン事業、砂・砕石・アスファルト・セメントなどを中心とした運搬運送事業、土木現場や建設現場で資材の荷揚げ等を中心とした建設事業、太陽光発電事業など幅広く行っており、安心安全な社会資本・人を守る仕事をしていると自負しています。こうした地域貢献の仕事に携わる従業員が、気分よく働けたと思える職場の構築をしていきます。業務が楽、簡単ということではなく、心身ともに健康で満足度を持って就労できる職場を目指していきます。

どう
変わった？

従業員が自主的に仕事を効率化していくこと
求職者に「ここで仕事をしたい」と思ってもらうことに期待

「ひなたの極」認証取得からそれほど期間がたっていないので、現時点で特段の変化はありません。しかし、社会の流れに沿った形での就業規則や働き方の変更を行うことで、就職活動生などへの求人活動の際に、「ひなたの極」の認証を受けていることはアピールポイントとなるので、これから就職セミナーや説明会などでの求職者の反応を楽しみにしています。

また、認証を取得したことで、現在業務をしてくれている従業員が、働き方をより良くしていくために、業務を効率的にしていこうという姿勢の変化にも期待しています。



知りたい！現場の声

育児休業を2度取得しました。

育児に関わることで今しかできない貴重な体験をたくさんさせていただきました。

「育英資金制度」が

本当にありがたいです。

「育英資金制度」は子どもの進学の際、とても助かりました。他にも健康ポイントなど健康管理につながり、仕事・生活においても安心して両立しながら楽しく働くことができる最高の職場です。

経営者の想い

「コンクリートは人を守る」のスローガンどおり
人命と社会財産を守る品質向上へ向け取り組む

弊社は宮崎県及び鹿児島県で、社会整備基礎の重要資材となるレディーミクストコンクリート製造販売会社として運営しています。「コンクリートは人を守る」のスローガンどおり、平時・有事に際し、人命と社会財産を守るコンクリート構造物の品質向上に向けて従業員一丸となって取り組んでいます。仕事は生活の糧を得るためではありますが、仕事も生活の一部です。人生を彩豊かに生きていくために、従業員が心身ともに健康で、満足感のある労働環境の中、仲間と誇り高い仕事ができる環境を常に整えていきたいと思っています。



代表取締役 木田 正隆 氏

- 都城市山之口町花木2333-7
 - 業種 / 製造業
 - 事業概要 / 電子部品製造組立
 - 代表者 / 取締役社長 磯脇 幸夫
- <https://www.soshin-powertech.co.jp/>



休暇制度の充実や時間単位で取得できる年次有給休暇で 仕事とプライベートが両立できる働きやすさが好評



双信パワーテック の KIWAMI POINT

- ✓ 年間休日120日、完全週休2日制、水・金曜日はノー残業デー
- ✓ 短時間勤務制度（小学校1年生までの子を養育中の従業員対象）
- ✓ 満年齢25歳から5年ごとにリフレッシュ休暇制度適用（支給金あり）
- ✓ 積立年次有給休暇制度
- ✓ 従業員の心身のサポート、健康意識向上
- ✓ 通信教育の半額負担、資格取得の会社負担、セミナー・研修等の受講推進

なぜ
取り組むの？

知名度や信頼性をあげ人材確保し
魅力ある会社を目指していきたい

人材確保のためです。求人を出しても応募がない状況を改善したいと考えていました。「ひなたの極」認証を受けることで知名度や信頼性があがると思えました。また、宮崎県企業ガイドブックに掲載してもらえること、労働局が開催する「ジュニアワークフェア」などにも優先的に参加できることもきっかけの一つです。より働きやすい職場、魅力ある会社を目指していきたいと思えました。

VISION

働きがいのある会社、
魅力ある会社として
成長し続ける会社を目指します

弊社は「自らの仕事に責任を持って誠実に取り組むことができる人」「仲間と価値観や目標を共有し、常に挑戦し続ける粘り強さを持っている人」を求めています。こうした求人者に人材が集まるよう、所定時間外労働の抑制や全従業員が年次有給休暇取得率80%以上を目指し、業務の効率化や働きやすい職場環境づくりに努めます。働きがいのある会社、魅力ある会社として成長し続ける会社を目指していきます。

どう
変わった？

従業員が働きやすい職場環境が整っていることを認識でき
社外からも認められPRにつながっています

年間の休日120日や毎週水曜日と金曜日をノー残業デーにするなど、仕事と生活の両立に力を入れ、子育て世代でも働きやすい職場環境づくりに努めています。また年次有給休暇を取得しやすい環境づくりをしたことで、取得率も向上しました。

ひなたの極の認証を受けたことで、従業員に会社が働きやすい職場環境の改善に努めていることを認識してもらえました。「今ある環境はありがたいことなんだ」と従業員から声があがるようになりました。

社外からも、玄関に飾っている認証書を見て、「すごいですね」「いい会社ですね」と声をかけていただけ、PRにつながっていることを実感しています。



知りた
い！
現場
の
声

実際
どう
なの？

年次有給休暇や子の看護休暇が
ありがたいです。

年次有給休暇や子の看護休暇のおかげで学校行事に参加でき、子どもの喜ぶ顔が見れたり、急な病気や通院に対応できたりと大変助かっています。

仕事とプライベートが
両立できています。

完全週休2日制や年次有給休暇を半日単位・時間単位で取得ができるため、仕事とプライベートの両立ができています。福利厚生も充実しており、働きやすい職場だと思えます。

経営者の想い

電子部品の提供をとおして
世界中の人・企業・国をつなぐ“輪”を作ります。

当社は創業よりフィルムコンデンサを中心とした電力用のパワーコンデンサ及びノイズフィルタを製造し、産業機器や鉄道、再生可能エネルギーなど幅広い分野に製品を供給しています。そのなかで双互信頼の精神を尊重し、お客様や地域の皆様と共に社会の発展と人々の暮らしに貢献できるよう従業員一同取り組んでいます。また、日々のコミュニケーションを大切にし、安全・快適で家庭と両立できる働きやすい職場環境を提供し、働く人の「物」「心」の幸せづくりを実現します。

取締役社長 磯脇 幸夫 氏



- 宮崎市清武町今泉丙1860
- 業種 / 製造業
- 事業概要 / 人工水晶の製造、
水晶振動片の製造、水晶発振器の製造



● 代表者 / 代表取締役社長 井出 清久
<https://corporate.epson/ja/about/network/domestic/miyazakiepson/>

病気やケガをしても通院しながら働ける 時間単位の年次有給休暇や在宅勤務など柔軟に対応



宮崎エプソン の KIWAMI POINT

- ✓ コアタイムなしのフレックスタイム制導入
- ✓ 時間単位の年次有給休暇取得制度導入ほか取得しやすい有給休暇制度を充実
- ✓ 在宅勤務制度導入
- ✓ 健康経営優良法人2023プライト500認証
- ✓ アスリート採用の実施

なぜ
取り組むの？

育児や介護、通院している従業員でも
働き続けることができる職場づくりをしています。

弊社ではかねてより働きやすい職場環境づくりを進めています。その中で「ひなの極」認証制度があることを知り、会社が目指す「健康経営」の実現に向けたチャレンジに重なると思い取り組みました。「育児や介護、通院している従業員も引き続き働いてもらえる環境を整える」「男性、女性問わず働きやすい会社にする」「働く環境を整え、従業員のエンゲージメントを向上」などの取組を進めています。



どう
変わった？

従業員のモチベーションがアップしました。
在宅勤務制度で休職・離職を防ぐことができました。

「ひなの極」を取得したことにより、ニュースなどで認証を受けたことを取り上げていただいたことで、従業員は自分たちが働きやすい職場にいることを改めて自覚し、モチベーションアップにつながりました。また、認証式の様子をメディアに取り上げていただいたことで、県民の認知度が上がり、イメージアップが図れたのではないかと思います。

制度面では、在宅勤務制度の導入で、通常ではあれば休職しなければならない状態でも在宅勤務をすることで休職や離職をせず働き続けることができたというケースもあります。

VISION

時代を先読みし
従業員の幸せを実現できる
多様性を重視した
職場づくりを進めていきます。

働く環境の改善を常に意識・継続していきます。「従業員の幸せ」を実現するために従業員のニーズに応え、地域にとっても良い企業として成長していきたいと考えています。来年度からは所定労働時間を8時間から7時間45分へ削減する予定です。女性が活躍できる社会、少子高齢化社会に対応するなど変化する社会情勢に先んじて、優秀な人材を確保し安定した生産を継続できるよう、より多様性を重視した職場づくりを行っていきます。



知りたい！現場の声

フレックスタイム制が
ありがたかったです。



フレックスタイム制を活用し、年次有給休暇を使わずに通院ができています。中途入社2年目ですが、年次有給休暇を20日付与していただき、大変助かっています。

育児休業を取り、家族で充実
した時間を過ごせました。



初めは育児休業を取ることに不安がありましたが、上司から育休取得を勧めていただき安心して取得することができました。

経営者の想い

従業員が安心して働ける環境の先に企業の成長がある。
多様な個性を受け入れる組織風土を作ります。



「多様な個性を受け入れられる組織風土を醸成していく」ことを弊社は大切にしています。

人にはそれぞれの考え方があって、それを自由に発信し昇華させていくことで、組織力が強化されていくと考えています。従業員が、家族や暮らし、自身の体調を大切にしたいという意識があることを認識し、仕事に集中できる環境を整えていくことが企業には求められています。そのためにも、自由闊達なコミュニケーションが重要となります。安心して何でも言い合える関係をベースに、「持続可能でどこも豊かな社会」を共創していきます。

代表取締役社長 井出 清久 氏

- 都城市下川東1丁目1号3-1アミューゼ2号室
- 業種 / 不動産業
- 事業概要 / 不動産取得、売買、賃貸借、交換及びその仲介業、
宅地建物取引業、郵便切手および収入印紙の販売業、
一般事務委託に関する書類作成
- 代表者 / 代表取締役 楠元 千穂子

女性が働きやすい職場環境づくりを追求し ワーク・ライフ・バランスが充実



楠元商事 の KIWAMI POINT

- ✓ 計画的に年次有給休暇を取得し、ほぼ100%取得
- ✓ 従業員同士が業務を積極的にサポートしあう体制確立
- ✓ 年間を通して残業時間が1時間未満

なぜ
取り組むの？

女性従業員が多いため
家庭を守るために働きやすさを確立したい

弊社は従業員の多くが女性です。主婦であり、母親である従業員がそれぞれの生活環境に合わせて働きやすい職場環境をつくるのが大切であると思っていました。仕事をしながら、家族の幸せを築いていくために、休暇をしっかり取れる、子どもが病気や学校行事があるときは休める、ワーク・ライフ・バランスの充実を進めています。こうした取組の中で「ひなたの極」認証制度を知り、弊社の取組と合致していたので申請しました。



どう
変わった？

従業員が働きやすい職場環境であることを
再認識することができました。

「ひなたの極」認証制度の申請以前から、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいましたので、従業員が働きやすい職場環境であることは認識していました。そのため、職場環境での変化という部分はありませんが、「ひなたの極」認証取得により、従業員が改めて働きやすい職場環境であることを再認識できる機会となりました。弊社では朝のミーティングを通して、年次有給休暇取得状況を確認し、計画的に取得するようにしています。そのため、取得率はほぼ100%となっています。また、従業員同士で互いの業務を積極的にサポートする体制が整っているため、残業がとてもなく、年間を通して約1時間未満となっています。

VISION

仕事を通して社会とつながり
プライベートも
充実できる企業へ

「仕事を通じて社会とつながりたい」「家族や友人との時間も大切にしたい」。この2つのどちらともを大切に、従業員が自分のしたいことができ、生き生きとした毎日が送れる企業でありたいと思っています。そのためにはしっかり休みを取れること、急な家庭の都合の時に遠慮なく休みが取れる体制を整えるなど、より良い職場環境づくりを目指していきたいと考えています。



実際にどうなの？
知りたい！現場の声

育児休業取得後、復帰し充実した
日々が送れています。

入社後すぐに妊娠しましたが、早く産前産後休業、育児休業を取得するよう薦めてもらえたおかげで復帰でき、現在も勤務できていることがありがたいです。

臨機応変に仕事ができる
環境に感謝です。

急な学校行事のため仕事を途中で抜けることができるなど臨機応変な対応をもらえる職場環境でとても助かっています。

経営者の想い

女性が働きやすい職場環境を
切り開いていきたい

弊社は女性従業員が多いため、子育て中の女性が働きやすい職場環境づくりに力を入れてきました。仕事家事や育児の足かせになってはいけないと思っています。そのため、計画的に休める体制づくりをしています。また、急な用事が入っても気兼ねなく休めるように、仕事を共有し合うなどの体制を整えています。こうすることで、お客様にも誠実に対応できていると自負しています。これからも、よりよい働き方を切り開き、女性が活躍できる職場にしていきたいと考えています。

代表取締役 楠元 千穂子 氏



働きやすい職場環境づくりの推進で 企業価値を高め地域へ還元

●宮崎市佐土原町下那珂7510-1
●業種 / 卸・小売業
●事業概要 / 自動車販売
●代表者 / 宮崎営業所支配人 木原 貴志
<https://minamikyusyu-mazda.dealer.mazda.co.jp/>



南九州マツダ宮崎営業所 の KIWAMI POINT

- ✓ キャリア形成のための支援制度
- ✓ 透明性が高く、成長・活躍を重視した人事評価制度
- ✓ 価値観の統一、チーム制による営業活動、業務手順書の充実
- ✓ 資格取得支援と研修の充実 (eラーニング、階級別、職種別、業務別、年代別)
- ✓ DX推進、PCシャットダウンプログラム、ノー残業デー制定による労働時間の削減

なぜ
取り組むの？

従業員が生き生きと働くことで
地域への還元へつなげていきたい

弊社は「従業員が生き生きと働くことで、南九州マツダファンが増え、安定した経営構造になり、利益を社会に還元出来ている」という「ありがたい姿」の実現に向け、「従業員が生き生きと働ける職場環境づくり」をしています。この取組をさらに促進するとともに認証を受けることで、企業価値が高まり、従業員満足やお客様満足にもなり、安定した雇用や品質の高いサービスの提供など、地域への還元につながる考えたからです。



どう
変わった？

採用力、定着率、生産性の向上と
男性の育児休業取得率が上がりました。

従業員一人ひとりに沿ったキャリア形成のための支援制度や、成長・活躍を重視した透明性の高い人事評価制度、チーム制による営業活動など、働きやすく働きたいを実感できる職場環境づくりをしています。こうした取組により、従業員の定着率が上がってきています。また、DX推進やノー残業デーを制定するなどし、労働時間の削減も実現できてきました。性別に関わらず育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めていることで、男性の育児休業取得率も向上しています。がん検診など健康診断の充実、復職支援サポート、GLTD、健康相談、運動支援、予防接種補助金など健康サポートにも力を入れるなど福利厚生を充実することで採用力や生産性の向上にもつながっています。

VISION

働き続けられる企業
ワーク・ライフ・バランス
キャリアアップを
さらに充実へ

現在も取り組んでいますが、出産・育児、介護などライフスタイルに大きな変化があっても、働き続けられる企業であるよう取り組んでいきます。また、従業員のワーク・ライフ・バランス実現へのさらなる取組を進めていきます。従業員一人ひとりがキャリアアップしていき、地域社会への貢献度をアップしていきたいと思っています。



知りたい！現場の声

正確な評価制度がありがたい

人財育成やキャリアプラン制度に力を入れており、頑張りに対しての称賛制度もあるためモチベーションを高く持って仕事に取り組んでいます。

育児後も働きやすい職場です

結婚・出産しても働き続けられる職場です。産休・育児制度や復職後は職場スタッフのサポートに助けられています。

経営者の想い

従業員が生き生きと働ける環境を作る

「お客様にマツダでしか体験できないカーライフを通じて、笑顔あふれる人生を過ごしてほしい」。そんな想いは、従業員の生き生きとした言葉や行動、表情に表れていて、これこそまさに当社の「ありがたい姿」です。会社がこれからも成長していくためには、お客様の信頼と満足はもちろん、従業員の信頼と満足があってこそ成り立つものだからです。私を含めた経営陣のミッションは、生き生きと働く従業員が増える環境を作っていくことです。



宮崎営業所支配人 木原 貴志 氏

- 宮崎市高岡町小山田13-4
- 業種 / 製造業
- 事業概要 / 積層誘電体フィルタの製造、セラミック厚膜印刷基板の製造
- 代表者 / 代表取締役社長 平原 嘉一郎
https://www.soshin-device.co.jp/



仕事と生活の調和の実現で 働く人の「物」「心」の幸せをつくる



双信デバイス の KIWAMI POINT

- ✓ 勤続5年以上でリフレッシュ休暇を付与
- ✓ 2時間単位、半日単位で年次有給休暇取得可能
- ✓ 育児のための短時間勤務制度
- ✓ メンタルヘルスやハラスメント対策を充実し、従業員の心身面をサポート

なぜ
取り組むの？

製造業のイメージアップを図り、職場環境の良さをアピールし
人材確保や定着率向上につなげたい

採用活動において学生や求職者に働きやすい、魅力ある職場でありたいと考え、取り組むことを決めました。製造業のイメージアップを図り、職場環境の良さをアピールすることが人材確保につながると考えています。従業員が仕事と家庭の両立ができるように、安心して働ける職場環境をつくることで、人材確保や定着率向上につなげることができると思います。また県内の方々には会社を知ってもらえる良い機会だと思い取り組みました。



どう
変わった？

「ひなたの極認証企業」だからと、求人に応募も。
ワーク・ライフ・バランスだけでなく人材確保になっている。

ノー残業デーや年次有給休暇取得率アップ等は「ひなたの極」認証取得以前から取り組んできましたが、今回取得するにあたり、「ひなたの極」の制度を改めて知り、働きやすい職場環境づくりを再認識するきっかけとなりました。

休みを取りやすい環境が浸透したことで、オンとオフのメリハリが付き、仕事とプライベートの充実につながっています。また、採用面接時に「ひなたの極認証取得企業であることが応募のきっかけとなった」との声があり、人材確保にもなっています。

社内クラブ活動も活動しやすくなりました。業務上では関わることのない従業員同士がクラブ活動を通して知り合うことで、コミュニケーションアップにつながっています。

VISION

職場環境の良さをアピールし
製造業のイメージアップで
人材確保へ

従業員の職場環境の向上、具体的には「年次有給休暇取得率の向上」や「育児休業取得」等の取得啓発を実施し、従業員の働きやすい職場環境整備を進め、仕事と家庭のさらなる両立に貢献します。2024年4月からは取得できなかった年次有給休暇を精算してできる「積立給付制度」を新たに導入予定です。

また、プライベートの充実、心身のリフレッシュを図るために年間休日の増加を計画しています。

男性の育児休業の取得についても推進し、さらに魅力ある企業を目指していきます。

極
知りた
い！
現場
の
声

心配だった仕事復帰が
短時勤務で助かりました。



多胎妊娠で長めの産前産後と育児休業を取得。仕事復帰が心配でしたが短時勤務ができて助かりました。

リフレッシュ休暇に
家族みんなが大満足



家族との有意義な時間が取れるリフレッシュ休暇は、子どもにも喜んでもらえて大変良かったです。

経営者の想い

仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境で
社会と暮らしを支える製造業を発展させていきたい。



当社は電子部品メーカーの双信電機グループとして、見えないところから社会と暮らしを支える大切な電子部品を製造しています。相互信頼の精神を尊重し、お客様に感動を与える電子部品の提供を通して世界中の人・企業・国をつなぐ“輪”を作り、社会の発展と人々の暮らしに貢献することを使命としています。日々のコミュニケーションを大切に、安全・快適で家庭と両立する働きやすい職場環境を提供し、働く人の「物」「心」の幸せづくりを実現します。

代表取締役社長 平原 嘉一郎 氏

- 小林市真方116番地5
- 業種 / 福祉
- 事業概要 / 放課後等デイサービス、児童発達支援、保育所等訪問支援
- 代表者 / 理事長 上島 秀一
- <https://www.karaza.jp/>



仕事で家庭を犠牲にすることなく 生活しやすい職場環境で職員の幸せを守る



カラザのKIWAMI POINT

- ✓ 勤務時間を8時間から6時間45分に削減
- ✓ 年次有給休暇を基準より3日多く付与
- ✓ 午前休、午後休、勤務中の外出可能
- ✓ 育児休業取得率100%
- ✓ 時短勤務制度導入
- ✓ 毎週金曜日はノー残業デー

なぜ
取り組むの?

勤務時間の削減や休暇制度の充実で
「福祉の仕事」に対するイメージアップを図りたい

弊社は創業時から職員を大切にしたいとさまざまな働きやすい職場環境づくりを進めてきました。また、時代に応じ、福利厚生の見直しや勤務時間の削減などを行っています。働く人に気持ちよく働いて欲しいとの思いからです。こうした見直しを行う過程で、「ひなたの極」認証制度を知りました。認証をいただくことで、求人につなげたい、福祉の仕事のイメージアップや離職防止につなげたいとの思いから取り組みました。

VISION

気軽に資格取得ができる
スキルアップ制度導入で
スペシャリストを養成し
よりよい福祉の提供へ

さまざまな休暇制度の導入や、勤務時間の削減、健康診断の受診率100%などハード面はほぼ充実できていると思っています。職員への定期的なヒアリングでも、現状に満足いただき、さらなる働きやすさの要望は出てこない状況になっています。今後は、資格取得など職員のスキルアップにつながるような支援制度を充実させスペシャリストの養成をしていきたいです。ほか人事考課が実務等を給与に反映される明確な仕組みを完成させていけたらと思っています。

どう
変わった?

「働きやすい職場環境である」と職員が再認識し、
市内でも知名度が上がり、求人も増えました。

「ひなたの極」の認証を受けたことで、職員の「自分たちは充実した働きやすい職場環境のもとで仕事ができている」ということの理解が今まで以上に深まりました。また、認証式の様子がニュースで流れたことで、視聴していた市民から「テレビに出ていたね」など声をかけてもらえ、知名度が上がったことを実感しています。玄関に「ひなたの極」の認証感を置いているため、来客者に働きやすい職場環境であることをアピールできています。

勤務時間が8時間ではなく、全職員が6時間45分であることや午前休、午後休と半日単位で休みを取得でき、勤務中の外出もできるなどの働きやすさを知ってもらえたことで求人に対する応募者も増加しました。



知りたい！現場の声

子育てや介護に対応してくれる

勤務調整で安心。

年次有給休暇のほか、子ども手当の支給や子どもの行事に参加しやすい勤務調整など女性に限らず育児世帯にとって安心して働ける会社です。

時短勤務で家庭と仕事が

両立でき助かっています。

未就学の子どものいるため時短勤務しています。家庭・仕事ともに集中でき、子どもが体調不良の時も年次有給休暇を取りやすく安心して働いています。

経営者の想い

一番大切にしたいのは、共に働く職員の健康と幸せ。
利用する児童とその家族の安心と安全の保障につなげる。

私達は「当法人に関わる全ての人々によりよい未来を」という理念のもと、当施設を利用されている子どもやそのご家族と日々関わっています。子どもの支援や保護者の相談援助を行う職員や経理を支える職員一人ひとりが心身共に健康であり、又自身の生活に幸福感を持ってないと、心の底から他者の生活を考える余裕を持つことが出来ないと思っています。その為、私が一番大切にしたいのは職員の健康と幸せです。制度が法人を守り、法人(代表)が職員を守り、職員が児童とご家族を守るといったように「守られること」で、安心と安全が保障され、関わる全ての人々の日々の生活や仕事が行進出来るものと思っています。



理事長 上島 秀一氏

- 都城市山之口町山之口3388-1
 - 業種 / 製造業
 - 事業概要 / 瓦・レンガの製造、サスティナブルレンガ
研究開発・製造、屋根・レンガ工事
 - 代表者 / 代表取締役社長 仙臺 真理
- <https://sougoo.co.jp/>



健康な心と身体でやりがいを持ち 生涯働いていける企業へ



創宮 の KIWAMI POINT

- ✓ 入社後に成長できる資格取得サポート
- ✓ 健康管理ができていいる従業員を評価する応援制度
- ✓ 定年退職延長制度
- ✓ 健康管理のためウォーターサーバー設置
- ✓ 年次有給休暇取得率98.5%
- ✓ ノー残業デー制定

なぜ
取り組むの？

地元で生まれ育った子どもたちが活躍できる場所をつくり
生き生きと働ける企業であることをアピールしたい

時代は人手不足に陥っています。地元で生まれた子どもたちが地元で活躍できる場所を作ることが
地場企業の使命だと思っています。働きたい職場になるには、働きやすい環境を整えることが不可欠だ
と考えました。休みがしっかり取れる職場環境を維持することで、ワーク・ライフ・バランスが取れ、従業
員の定着率向上につながります。こうした取組を仕組み化し、「ひなたの極」の認証を受けアピールし
ていくことが弊社を広く知ってもらうことにもなると思い、取り組みました。

どう
変わった？

気がねなく休みが取れる雰囲気づくりのため
就業規則を変えたことで年次有給休暇取得率が98.5%に

休みを取りやすくするために、従業員の意識改革からスタートしました。働くことが美德ではなく、
しっかり休みが取れる環境を整えることが大切と考え就業規則を変え、仕組み化しました。結果、年次
有給休暇の取得率が上がり、98.5%を実現しています。今後は、100%を目指して取り組んでいきま
す。また、ノー残業デーの取組を強化することでオンオフのメリハリをつけ、従業員が一つの目標に向
かって回結し仕事の充実につながっています。

やりがいを持ち働くには健康な身体が不可欠です。弊社では健康管理ができていいる従業員を評価し
ているほか、ウォーターサーバーを置き、従業員が水筒やキーパーに入れて現場へ持って行けるように
しています。健康であれば、定年退職年を延期し長く働くこともできるため双方にメリットが出ています。

VISION

事業を拡大しながら
若年層が活気や希望に
満ち溢れる
地場企業へ成長していきたい

まずは、年次有給休暇取得率100%を
目指していきます。もう一つの大きな柱が、
若年層の採用に取り組み、活気や希望などに
満ち溢れる職場を目指していくことです。
プログラミングやイノベーションまで事業を
拡大し、魅力ある地場企業になりたいと思
います。また、若年層・子育て世代が長く安心
して働いてもらえる体制を整え、管理職・従業
員、皆が共に成長することができる企業であ
りたいと思っています。



知
り
た
い
！
現
場
の
声

男性初の育児休業を 取得しました。



男性も育児休業の取得ができることを、これ
からの若年層にも伝えていきたいと思
います。

職場仲間と子育ての話を共有しながら 家族の時間を大切にできる職場です。



職場仲間と子育てや育児の相談などが気楽
にでき、学校行事などでの休みが取りやすく家
族の時間を大切にできる働きやすい職場です。

経営者の想い

従業員が人生をかけて働きたいと思える企業へ
生きがいを持って仕事ができる環境を整えていく。

人生100年と考えたとき、3分の1は働いていることになり
ます。3分の1の人生をかけて弊社で働いてくれる従業員を大切に
していきたいと思っています。それは、仕事にやりがいを持てる、キャリアアップしていけ
る、ワーク・ライフ・バランスが取れ充実したオフ時間が過ごせる、家族を大切にすること
ができるなど充実した暮らしができることだと考えます。従業員が、健康な身体で、心身豊
かな人生が送れるよう環境を整えていきたいと思
います。今後は、男女の出会いのマッチ
ングなど若者が社内恋愛できる環境も整えていきたいと思
います。



代表取締役社長 仙臺 真理 氏

● 都城市中町1街区7号9F ● 業種 / 情報通信業
 ● 事業概要 / 有線テレビジョン放送事業(ケーブルテレビ事業)、電気通信事業(インターネット事業)、モバイル端末事業(MVNO事業)、地域イベント運営事業、テナント事業
 ● 代表者 / 代表取締役 江夏 拓三
<https://portal.btvn.ne.jp/>



やりがいを持って仕事に取り組める 働きやすさとスキルアップできる職場環境



BTV の KIWAMI POINT

- ✓ 病気休暇や介護休暇、育児目的休暇など休暇制度を充実
- ✓ 企業主導型保育所へ優先的に入所できる
- ✓ 30分単位での時差出勤を導入
- ✓ 年次有給休暇取得率93% ※「ひなたの極」認証制度に基づき算定
- ✓ スキルアップ支援制度拡充

なぜ
取り組むの？

「ひなたの極」の認証があることで働きやすい職場環境という
説得力と信頼が得られ、弊社のイメージアップにつながる。

2022年に「子育てサポート事業」として厚生労働大臣の認定「くるみん」を取得後、自社が子育て支援に取り組んでいることを従業員に共有できました。その結果、男性従業員の育児休業取得率がアップしました。さらに「ひなたの極」認証を受けることで、弊社が働きやすい職場環境であることを就職活動する人たちへ向けアピールでき、プラスの印象を発信できると思えました。



どう
変わった？

従業員一人ひとりの意識を変えることができ
仕事のモチベーションアップにつながっています。

「ひなたの極」認証を取得する前に、弊社はすでに「仕事と生活の両立応援宣言」にも取り組んでいました。その後、「ひなたの極」の認証を受け、社内に認証を受けた盾を飾ることで、「自分の会社は働きやすい会社なんだ」という自覚を従業員一人ひとりが、これまで以上に持てるようになったと感じます。

就職活動生対象の会社説明会や会社訪問などの時に、「ひなたの極」の制度の説明をし、その認証を受けていることを伝えます。その時に、県に認められている「働きやすい職場環境」であることを、説得力を持って伝えることができている。就職活動生も「この会社は信頼できる」と思ってくれるのがかります。

VISION

仕事にやりがいを持てるように
働きやすい職場環境を整え
従業員も会社も成長していきたい。

従業員一人ひとりがやりがいを持って仕事に取り組み、個々のスキルアップやキャリア形成をすることで、会社は成長していきます。「この職場でよかった」という従業員の満足度は仕事へのモチベーションアップになり、また休暇制度など働きやすい職場環境が整っていると、家庭も円満になり、こちらも仕事への好影響につながります。これからも働きやすい職場環境づくりを目指していきます。



知
り
た
い
！
現
場
の
声

実際どうなの？

育児休業から復帰後

安心して働けています。

育児休業から復帰する際、子育てと仕事を両立できるか不安でしたが、従業員の皆さんが温かく受け入れてくれました。

休暇制度が充実していて

無理なく働けます。

子どもの看護休暇、育児目的の休暇制度が整っているので、共働き世代としてはとても助かっています。

経営者の想い

全従業員の物心両面の幸せを満ち、
若手を育て、地域の皆様のお役に立てる放送局へ

弊社のインフラのますますの高速化、充実など質の向上を目指し、地方にしながら中央にいる人々と寸分違わぬサービスを提供することが私どもの使命と感じます。さまざまな技術革新を進めていく中で、常に大切にしていきたいのは、“地域密着”の思いです。全従業員の物心両面の幸せを願い、若手を育てながら弊社を支えていただいている地域の皆様へ、お役に立てる放送局としての役割は何かを、常に探究し続け、共に歩む身近なケーブルテレビ局として、きめ細やかなサービスの提供をし続けたいと考えております。



代表取締役 江夏 拓三 氏

- 延岡市愛宕町2丁目1-12
 - 業種 / 情報通信業
 - 事業概要 / 放送事業・電気通信事業(ケーブルテレビ放送)
インターネット・電話(固定・モバイル)
 - 代表者 / 代表取締役社長 末次 稔
- <https://www.wainet.co.jp/>



地域に役立つために頑張る従業員が 「やりがい、楽しさ、将来性」を持てる企業へ



ケーブルメディアワイワイのKIWAMI POINT

- ✓ 2022年度健康経営プロジェクトチーム発足
- ✓ 長時間労働の削減
- ✓ 年次有給休暇取得の促進
- ✓ 育児・介護休業制度の利用促進

なぜ取り組むの?

地域の生活を豊かにする弊社事業には
やりがいを持って働ける職場環境が必要だから

放送・通信インフラを扱う弊社は、加速度を増す技術革新、日々変化する社会環境の中、地域やお客様に役立つサービスを展開し、生活を豊かにしたいとの思いで事業に取り組んでいます。そのためには、従業員が仕事への「やりがい、楽しさ、将来性」を持って仕事に取り組める職場環境が重要であると考え、環境整備をしてきました。この取組の延長に「ひなたの極」の認証制度があり、取得に至りました。



どう変わった?

仕事に対する姿勢や進め方など
従業員の自信につながりました。

2022年度から健康経営プロジェクトチームを発足し、ヘルスリテラシーとワークエンゲージメントの視点からさまざまな活動を行っています。具体的には運動習慣の促進や健康な食事に関する意識醸成を目的に個人ごとに目標を立て、達成できた際は表彰しています。また、定期的なエンゲージサーベイを全従業員に行い、結果から問題を発見し、課題解決の施策を経営陣と一体となって考える取組を実施しています。働きやすい職場環境づくりは本認証取得以前より進めていたものも多くありましたが、「ひなたの極」認証をいただいたことにより、仕事に対する姿勢や進め方などについて自信につながったものと思っています。

VISION

より高い目標や
新しいことに挑戦し
社内DX化を進め
さらに働きやすい職場へ

地域や地域住民の皆さんの信頼にお応えしていくために、より高い目標や新しいことに挑戦していくことが重要だと考えています。そのために、今より更に従業員間のコミュニケーションを活発化させ、組織の中で誰もが安心して自分の考えや気持ちを話し、行動することができる環境を整えていきたいと思っています。また、仕事が無理な仕事にならない仕組みを社内DX化で進め、より柔軟に働きやすい職場環境整備を進めていきます。



知りたい！現場の声

実際どうなの？

育児休業や年次有給休暇などを取りやすく、
働きやすい職場環境です。

私自身育児休業を取得しましたが、育休からの復職後も周囲の方からのフォローがあり、個人に負担がかかりにくい点が働きやすいと感じています。

1人目の育休では保育園が決まらず
育休期間を延長することができました。

すぐに対応・業務フォローにあたってくれた会社と従業員の皆さんに感謝しています。

経営者の想い

地域に役立つサービスが提供できるように、
従業員の働きやすい職場環境を整えていきます

弊社は地域とともに成長してきた会社です。地域とそこで暮らす皆さまに役立つサービスを提供し、お客様のご要望にお応えすること、地域の課題を解決することで地域の満足度向上と活性化に貢献したいと考えています。そのためには会社の持続的発展が不可欠です。これを支える人材こそが最も貴重な財産であると認識しています。従業員が心身の健康を維持でき、ワーク・ライフ・バランスが取れた、働きやすい職場環境をこれからも整えてまいります。



代表取締役専務 栢山 慎二 氏

働きやすい職場「ひなたの極」認証制度における 外国人雇用企業等の優良事例のご紹介

外国人雇用企業等の優良事例とは？

令和4年10月1日以降に「ひなたの極」を申請する企業等のうち、外国人を雇用する企業等について、通常の「ひなたの極」の審査に加え、任意により外国人雇用に特化した項目の審査を行っています。認められた場合、「外国人雇用企業等の優良事例」として県ホームページ等で周知を行います。

優良事例 No.1

えびの電子工業株式会社 < 認証番号 17 >

- 宮崎県えびの市大字上江670番地
- 業種/製造業
- 事業概要/電子部品・自動車部品の製造
- 従業員/689名(うち外国人52名)
- 代表者/代表取締役社長 津曲 慎哉
- https://www.ebinodensi.co.jp



取組の POINT

✓生活しやすい環境の整備

電化製品を完備した寮を整備して、プライバシー保護に配慮した完全個室を用意。

✓キャリアアップを手厚く支援

大学や専門学校の就学サポート、日本語教室の定期開催、技術検定試験対策の教育など。

✓福利厚生充実で生活をサポート

寮に日本人の生活指導員を配置、病院の手配や送迎・付き添い、母国語相談窓口の設置など。

✓地域との交流や日本文化に親しむ活動

母国の衣装で成人式に出席、地域の夏祭りに浴衣を着て参加、寮の施設で地域の方々との忘年会開催など。

働きやすい職場環境づくりへの取組内容について

外 国人労働者の受け入れを決めた背景は、生産力アップのために人材の確保が必要であったからです。外国人の方が生活しやすい環境を整えるため、社員寮をプライバシー保護に配慮した完全個室とし、IHコンロや洗濯乾燥機などの生活に役立つ電化製品も完備しています。また、日本語検定の合格レベルが上がるほど寮費を一部免除するなど、本人の頑張りや意欲が生活の支援につながる施策も行っていきます。



他にも、病院の送迎や検定試験などの際に日本人職員が車で送迎し、必ず通訳社員が同行するなどの配慮を行っています。また、特定技能で働きながら大学や専門学校で学ぶ外国人材へ学費の一部補助や年間30日の特別休暇付与などの助成を行ったり、技術検定試験前の対策として就業時間内に教習を行うなど学びのサポートも充実させています。

そして就労環境以外でも、地域との交流に積極的に参加できるように行政機関との連絡を定期的に行い、20歳を迎える実習生が母国の衣装で成人式に出席したり、浴衣を着て地域の夏祭りに参加するなど、日本での思い出作りができるような心配りをしています。



取組の効果について

技 能実習の在留期間満了後も、在留資格を「特定技能」に切り替えて再び弊社で働いてくれる技能実習生が増えています。再就労の熟練した外国籍社員が多数在籍しているため、新しく入国してくる技能実習生への教育を現在の外国籍社員に任せることが出来ます。また、外国人労働者へのキャリアアップ支援の取組と、外国人労働者の方たちの頑強さが評価されて、厚生労働省が選ぶ2022年度のグッドキャリア企業アワードの大賞(厚生労働大臣表彰)を受賞しました。

！実際の声？！ 知りたい！現場の声

技能実習生から正社員に。

職場の仲間をサポートしたい。



技能実習生を修了した後、在留資格を特定技能で引き継ぎ、現在は「技術・人文知識・国際業務」に変更し、通訳として正社員となりました。これからも職場の仲間をサポートしながら頑張ります。また、日本の通信制大学に編入して、働きながら卒業を目指しています。

日本での生活を楽しくもらいたい！ 自己実現へ頑張る人を応援しています。

私は、20代の頃に海外で暮らして働いたことがあります。(中国上海市の大学へ留学4年強、オーストラリアへワーキングホリデーを1年近く) 外国で働きながら暮らすのは、刺激的で楽しかったですが、トラブルが多くて大変でした。ご縁があり、弊社で共に働いていただいている外国人の皆さんにも、ぜひ日本での生活を楽しくもらいたい!と考えています。そして、やりたいことの自己実現へ。旅行や学業、そして結婚して出産しても働き続けたい人など、働きながら頑張る人をこれからも応援してまいります。



代表取締役社長 津曲 慎哉 氏

「ひなたの極」認証企業一覧

認証番号	企業名	所在地	業種
NO 01	株式会社岡崎組	宮崎市	建設業
NO 02	KIGURUMI.BIZ 株式会社	宮崎市	着ぐるみ製造業
NO 03	株式会社グローバル・クリーン	日向市	ビルメンテナンス業
NO 04	江坂設備工業株式会社	宮崎市	建設業
NO 06	株式会社サニー・シーリング	都城市	製造業
NO 07	医療法人一誠会都城新生病院	都城市	医療
NO 09	株式会社イーテック	宮崎市	製造業
NO 10	TNA ソリューションデザイン株式会社	宮崎市	情報サービス業
NO 12	株式会社アイティー	延岡市	卸・小売業
NO 15	社会保険労務士法人 ALX	宮崎市	社会保険労務士業
NO 16	有限会社サンエク	宮崎市	建設業
NO 17	えびの電子工業株式会社	えびの市	製造業
NO 18	株式会社宮崎信販	宮崎市	金融・保険業
NO 19	かわざき屋株式会社	綾町	製造業
NO 20	住友ゴム工業株式会社宮崎工場	都城市	製造業
NO 21	リコージャパン株式会社 デジタルサービス営業本部宮崎支社	宮崎市	卸・小売業
NO 22	大和リース株式会社宮崎営業所	宮崎市	建設業
NO 23	ラビスセミコンダクタ株式会社宮崎工場	宮崎市	製造業
NO 24	SCSK ニアショアシステムズ株式会社 宮崎開発センター	宮崎市	情報サービス業
NO 25	株式会社シャノン宮崎支社	宮崎市	情報サービス業
NO 26	有限会社生目緑地建設	宮崎市	建設業
NO 27	株式会社都城印刷	都城市	製造業
NO 28	富岡建設株式会社	日南市	建設業
NO 29	社会福祉法人吉野福祉会あおき保育園	宮崎市	福祉
NO 30	社会福祉法人えびの明友会	えびの市	福祉
NO 31	A's 社会保険労務士法人	宮崎市	社会保険労務士業
NO 32	松本建設株式会社	宮崎市	建設業
NO 33	株式会社テクノミックス	宮崎市	調剤薬局・介護
NO 34	株式会社旭栄塗装	延岡市	建設業

認証番号	企業名	所在地	業種
NO35	株式会社南九州みかど	宮崎市	建設業
NO36	共立冷熱株式会社	宮崎市	建設業
NO37	株式会社イト	宮崎市	製造業
NO38	株式会社システム開発	宮崎市	情報サービス業
NO39	株式会社スタッフメイト南九州	都城市	サービス業
NO40	株式会社ジャストエンジニアリング	宮崎市	建設コンサルタント
NO41	宮崎商工会議所	宮崎市	経済団体
NO42	株式会社オロ宮崎	宮崎市	情報サービス業
NO43	九州北清株式会社	小林市	廃棄物処理業
NO44	株式会社凌駕	宮崎市	サービス業
NO45	株式会社クラブ	宮崎市	情報サービス業
NO46	株式会社コノハナ	延岡市	不動産業
NO47	パーソルワークスデザイン株式会社 宮崎アウトソーシングセンター	宮崎市	情報サービス業
NO48	株式会社ピースホーム	宮崎市	建設業
NO49	株式会社結絆	宮崎市	医療
NO50	富士チタン工業株式会社延岡工場	延岡市	製造業
NO51	株式会社都城北諸地区清掃公社	都城市	サービス業
NO52	株式会社ウェブサイト	宮崎市	情報サービス業
NO53	永野建設株式会社	日南市	建設業
NO54	有限会社平成産業	日之影町	建設業
NO55	木田組生コン有限会社	日之影町	製造業
NO56	双信パワーテック株式会社	都城市	製造業
NO57	宮崎エプソン株式会社	宮崎市	製造業
NO58	有限会社補元商事	都城市	不動産業
NO59	株式会社南九州マツダ宮崎営業所	宮崎市	卸・小売業
NO60	双信デバイス株式会社	宮崎市	製造業
NO61	特定非営利活動法人カラザ	小林市	福祉
NO62	創宮株式会社	都城市	製造業
NO63	BTV 株式会社	都城市	情報通信業
NO64	株式会社ケーブルメディアワイワイ	延岡市	情報サービス業

2023年度 両立支援等助成金のご案内

1. 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) 中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
第1種	育児休業取得	20万円
	代替委員加算	20万円(3人以上45万円)
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成:60万円 2年以内達成:40万円 3年以内達成:20万円

※ 第一種支給年度に育児対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%になった場合も対象。

2. 介護離職防止支援コース 中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
(Aへの加算)業務代替支援加算		新規雇用20万円、手当支給等5万円
B 介護両立支援制度		30万円
(A、Bへの加算)個別周知・環境整備加算		15万円
C 新型コロナウイルス感染症対応特例		5日以上10日未満20万円/10日以上35万円

※A-Cいずれも1事業主1年度5人まで支給。

3. 育児休業等支援コース 中小企業事業主のみ対象

育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可。	A 休業取得時	30万円
	B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)。

業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

		支給額
A 新規雇用		50万円
B 手当支給等		10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算		10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給(5年間)。

職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
制度導入時		30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度1,000円×時間	A:子の看護休暇制度1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度実費の2/3
	B:保育サービス費用補助制度実費の2/3	

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。制度導入のみ申請は不可。
※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。
1事業主当たりの上限は、A:200時間、B:20万円まで。

新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が発生した場合。

		支給額
制度利用時		10万円

※10人まで(上限100万円)。

お問い合わせ先 宮崎労働局雇用環境・均等室 TEL.0985-38-8821

働き方改革についての相談窓口、専門家派遣・出張相談、働き方改革セミナー等 **みやざき働き方改革推進支援センター**

0120-975-264 月曜日～金曜日(休日:土・日・祝日・年末年始) 9:00～17:00
宮崎市橋通東2丁目9-14 トライスター本町通りビル302
FAX.0985-27-1871 E-mail hk45@mb.langate.co.jp

仕事と生活の両立応援宣言

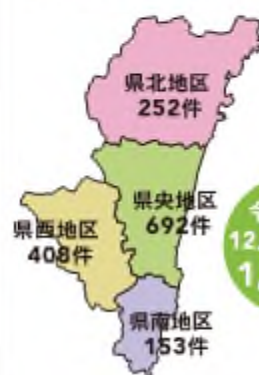
あなたの会社も 仕事と生活の両立応援宣言 しませんか？

仕事と生活の両立応援宣言とは

企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と生活の両立ができるような、「働きやすい職場づくり」の取組を宣言してもらう制度です。県では、宣言企業・事業所を登録し、宣言書を交付します。

※宮崎県内に事業所がある、全ての企業・事業所から募集します。
※事業所規模は問いません。

仕事と生活の両立応援宣言企業



宣言に取り組むと...

メリット1 職場の活性化につながります

働きやすい職場になることで従業員のやる気が高まります。これにより、優秀な人材の確保・定着を図ることができます。

メリット2 イメージアップできます！

県のホームページや刊行物などで広く紹介します。ホームページでは会社のホームページへのリンクも設定できるので、会社のアピール、イメージアップにつながります。

メリット3 次世代法に基づく行動計画の公表先として活用できます

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表も合わせて行うことができます。

登録企業・事業所の声

- 宣言したことで事業所側も積極的に年次有給休暇の取得を促すような雰囲気になった。
- 問合せが増え、会社のアピールになっている。
- 新規採用の際、働きやすい職場として紹介できるようになった。
- 子どもや家庭の事などの相談ができるようになり、お互い理解し合えるようになったため、仕事のフォローもスムーズになった。
- 年次有給休暇の計画的な取得やノー残業に努める日が定着してきた。また、非効率な仕事を見直す意識も高まってきた。
- 子どもに合わせて仕事を休む事ができ、仕事と家庭を両立しやすい環境になったと感じている。

登録方法 下記お問合せ先へお電話いただければ申込書を郵送いたします。宣言登録申込書を、下記お問合せ先へEメール又は郵送・FAXでご提出ください。申込書はホームページからもダウンロードできます。

宣言企業についての詳細は、県庁ホームページをご覧ください！ 宮崎県 仕事と生活の両立 | 〇

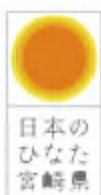
お申込み・お問い合わせ先 宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課労政福祉担当 〒880-8501 宮崎県宮崎市橋通東2丁目10番1号(県庁8号館3階) 電話番号:0985-26-7106 メールアドレス:koyorodoseisaku@pref.miyazaki.lg.jp





宮崎県認証

働きやすい職場環境づくりで
働く人に笑顔と活力を



宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課

〒880-8501 宮崎市橋通東2丁目10番1号
TEL.0985-26-7106 FAX.0985-32-3887
MAIL.koyorodoseisaku@pref.miyazaki.lg.jp

WEBはこちら▶
働きやすい職場「ひなたの極」
認証制度サイト(宮崎県HPより)



MAILは
こちら▶

