

みえの 働きやすい 職場づくり 取組事例

三重県雇用経済部 雇用対策課（令和8年2月）

学生・求職者のみなさんへ



令和7年度「みえの働き方改革推進企業」の取組から

学生・求職者のみなさんへ

「柔軟な働き方でプライベートを充実させられるのは、都会の企業」

「地方ではまだまだ男性育休がとりにくそう」

「地元では〇〇業が多いけど、女性は働きにくそう」「文系出身だと〇〇職？」

・・・働く場所を考える時に、こんなイメージを持っていませんか？

そこで、三重県で働きやすい職場づくりを進めている

みえの働き方改革推進企業※の取組の一部をご紹介します。

実際の取組を知って先入観がなくなれば、新しい視点で企業探しができるかもしれません。

ほかにも、取組を進めている企業は三重県にまだまだあります。

三重県では今後も県内企業に好事例を広めていき、「働きやすい三重県」を目指します。

まずは、みなさんの「三重県で働く」イメージが少しでも変われば幸いです。

※「みえの働き方改革推進企業」とは？

三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて積極的に取り組む企業等を登録（認証）するとともに特に優れた取組を行っている企業を表彰し、その取組を他の企業にも広げています。取組の例として、DX化による業務効率化、休暇取得促進、柔軟な勤務体制（テレワーク等）の実施、育児・介護休業など法律の基準を上回る規程の設置などがあります。



■目次

紹介文では、「株式会社」を（株）と表記しています

- ① 従業員の子育てを応援している・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- ② 様々な分野で女性が活躍している・・・・・・・・・・・・ P 3
- ③ 従業員のライフ（生活・健康）を大事にしている・・・・・・・・ P 3
- ④ 従業員の不安に寄り添った取組をしている・・・・・・・・ P 4
- ⑤ 従業員の成長を応援している・・・・・・・・・・・・ P 5
- ⑥ 従業員の希望を反映した（できる）制度がある・・・・・・・・ P 6
- ⑦ 従業員間コミュニケーションを活性化させている・・・・・・・・ P 6
- もっと知りたい方へ・・・・・・・・・・・・・・・・ P 7

① 従業員の子育てを応援している

【製造業】男性従業員の育児休業を強く推奨。男女とも最大2カ月間有休での育休取得が可能、かつ取得期間に応じて賞与を増額。また同僚も貢献度に応じて加点評価している。[名張中西金属（株）/名張市、三重中西金属（株）/津市]

【建設業】子どもの学校の行事や送迎に進んで参加させ、気兼ねなく有休を使うよう促している。また、子連れ出勤ができる環境を事務所の中に整えている。[北嶋建設（株）/津市]



【製造業】社内保育所または会社が提携している託児所・学童施設があり、従業員の利用に関する費用は会社が全額負担している。[名張中西金属（株）/名張市、三重中西金属（株）/津市]

【ガス業】育児休業から仕事に復帰し、（法定の）育児短時間勤務で働いたあと、さらにフルタイム勤務へ復帰するまでの“つなぎ”として、2つの勤務の中間にあたる「育子（いくこ）時間制度」を整備。[名張近鉄ガス（株）/名張市]

② 様々な分野で女性が活躍している



【製造業】6つの部署全てに女性が配属され、生産技術部でも女性がリーダーを務める。男女問わず若い社員に管理職を目指す環境づくりを進めている。〔(株)オクムラ/松阪市〕

【建設業】工事、エネルギー事業、企画・営業戦略など様々な部署に女性を配置。企画・営業戦略課はほぼ女性。複数の部署で女性が管理職となり、女性管理職率は25%。〔(株)サンエイ工務店/四日市市〕

【建設業】営業・現場でも女性が働くとともに、事務の女性を含めたパトロール隊が定期的に現場を回り、様々な視点で女性が入りやすい現場づくりを進めている。〔松岡建設(株)/川越町〕

【卸売業、小売業】建築資材の販売部門で資材の知識を蓄えてきた女性社員が営業部門に異動し、売り上げに貢献。女性の建築士も複数名働いている。〔(株)ミツイパウ・マテリアル/松阪市〕



③ 従業員のライフ（生活・健康）を大事にしている【1】

【製造業】年次有給休暇は100%消化が当然という意識が根付いている。勤続年数が1年以上の社員は3日間、3年以上の社員は5日間、連続で取得できるよう制度化もしている。〔(株)エフテック亀山事業所/亀山市〕

【製造業】年間休日が127日ありながら、年次有給休暇は勤続年数にかかわらず年25日付与。（※付与日は1月1日。4月入社の場合は入社時に19日付与）〔パワーサプライテクノロジー(株)/松阪市〕



【建設業】年間休日が全業種の平均以上ある中で、幹部の声がけなどにより年次有給休暇も取得率96.8%に達する。情報共有や決裁をオンライン化しているため、自宅から現場へ直行直帰できる。〔(株)中村組/四日市市〕

【建設業】テレワークが利用でき、積極的に活用されている。また、多様な勤務時間パターン（10種類）を用意し、家庭との両立、副業、その他様々な理由で活用されている。〔(株)サンエイ工務店/四日市市〕

③ 従業員のライフ（生活・健康）を大事にしている【2】

【製造業】家族の看護・介護、病気の治療、育児、自己啓発など幅広く使える年次有給休暇積立制度（積立上限60日）がある。〔シンフォニアテクノロジー（株）伊勢製作所 ほか〕

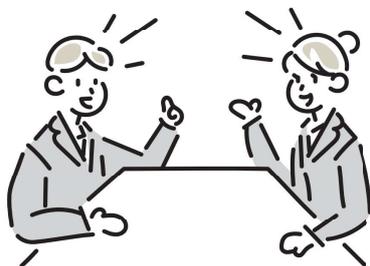
【建設業】育児・介護を目的とした特別有給休暇があり、育児は子の年齢に関係なく、介護は日常生活の支援を含めるといった幅広い条件のもと、それぞれ年5日まで取得できる。スマホアプリで気軽に申請可能。〔（株）山下組／志摩市〕



【製造業】医師を招いて従業員にプレコンセプションケア（妊娠前からのヘルスケア）研修を行い、不妊治療と仕事の両立のための様々な制度を整備するとともに社内で勉強会を実施。国の認定を取得。〔河村産業（株）／四日市市〕

【建設業】民間サービスを活用し、オフィス内で野菜や健康的な総菜が100円～200円で購入できる〔（株）アイケーディ／津市、（株）ナガシマ／桑名市〕

④ 従業員の不安に寄り添った取組をしている【1】



【製造業】入社後の2回の配属先希望調査と仮配属前・正式配属前の面談により、本人の希望する職種、会社や寮生活等における改善や要望等の聞き取りを行っている。〔シンフォニアテクノロジー（株）伊勢製作所／伊勢市〕

【製造業】将来の不安解消のため、企業型DCが導入され、会社専属のプランナーに保険や年金の無料相談ができる。また、24時間いつでもメンタル相談ができる外部のサポートダイヤルもある。〔松岡建設（株）／川越町〕

【建設業】入社したばかりで年次有給休暇の付与日数が少ない社員も含めて安心できるよう、年次有給休暇とは別にコロナなど感染症罹患や傷病に対応した病気休暇（有給）が年20日まで取得できる。〔朝日土木（株）／四日市市〕

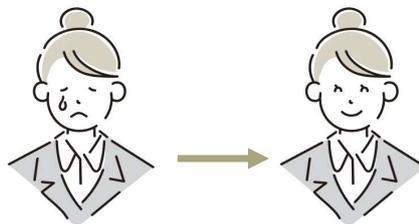
④ 従業員の不安に寄り添った取組をしている【2】

～女性特有の不安に対応する取組～

【製造業】社内プロジェクトで、女性ならではの困りごとを調査している。その結果、制服のズボンの色が白から紺に代わり、女性の不安が解消された事例も。〔(株)エフテック亀山事業所/亀山市〕

【建設業】電車通勤の女性が夜遅くに一人歩きしなくてもいいように社内全体で残業を減らす取組を行い、安心して通勤できるようモバイル防犯機器を貸与している。〔(株)サンエイ工務店/四日市市〕

【金融業】長期の育児休業取得者が復帰に関して抱える不安を払拭するため、育休取得者に対して、復帰・両立経験者との交流会や復帰前の研修会を実施。〔桑名三重信用金庫/桑名市〕



⑤ 従業員の成長を応援している



【建設業】資格取得費用は会社が全額負担。受験回数に制限がないので何度でもチャレンジできる。試験1週間前から半日は事務所で勉強ができる（勤務時間扱い）。〔北嶋建設(株)/津市〕

【製造業】月1回様々なことを学べる研修を行っている。内容は、IT、経営管理、資産形成からピラティス、バランスボールエクササイズまで幅広い。〔河村産業(株)/四日市市〕

【製造業】会長と若手社員が集まって柔軟な視点で30年後の社会の姿について考え、そこから自社ができることを掘り下げる『未来を語るワイガヤプロジェクト』を行っており、若手社員も意欲的に参加している。〔パワーサプライテクノロジー(株)/松阪市〕

【建設業】作業マニュアルを1～10分程度の動画にして学びやすくしている。また、30歳以下で構成する会議を月1回開催し、業務のわからない点を教え合ったり、どの先輩社員に聞けばよいか確認する場を設けている。〔朝日土木(株)/四日市市〕



⑥従業員の希望を反映した（できる）制度がある

【建設業】一定の条件を満たし、自分が希望部署にアピールした内容がマッチングすれば異動できる「社内FA制度」がある。人事考課は頑張りが評価される職務等級制度を採用。〔(株)中村組/四日市市〕

【製造業】「カフェテリアプラン」（選択型複利厚生制度）を導入。①スポーツ関連、②余暇（旅行、レジャー施設）、③日常生活（自動車/バイクのメンテナンス）、④趣味・カルチャー、⑤両立支援（育児/不妊治療等）、⑥健康 などがある。〔東海住電精密(株)/菟野町〕

【建設業】あえて週の真ん中の「火曜日～木曜日」を連続休暇とする特別有給休暇制度「TWT休暇」は、取得した従業員からは、宿泊施設等の料金がおさえられ、混雑も避けられて満足度の高い休日を過ごせたと好評。〔(株)世古工務店/鈴鹿市〕



⑦従業員間コミュニケーションを活性化させている【1】

【卸売業、小売業】従業員が順番に投稿するスタッフブログは、年2回の「ブログコンパ」で従業員全員が投票。上位者には表彰と商品券の支給もあり、盛り上がっている。〔(株)ミツイパウ・マテリアル/松阪市〕

【ガス業】入社1～3年目の若手社員に、自社の取組や活動をPRする横断的活動を推奨。活動を通して社内外の様々な人と関わり、コミュニケーションを活性化している。〔名張近鉄ガス(株)/名張市〕



【製造業】若手社員が開発した会社独自のスマホ用アプリを通じて、匿名の意見箱、日々のお弁当や人気名菓の注文、イベントの通知、様々なアンケート調査の機能があり、育休中を含めて情報共有・コミュニケーションが活発に行われる。〔(株)オクムラ/松阪市〕

【製造業】社員が2人で社員証をかざすと飲み物が無料で提供される『会長・社長・常務のおごり自販機』を設置。“挨拶以上食事未満の雑談”をきっかけに、新たなコミュニケーションが生まれている。〔パワーサプライテクノロジー(株)/松阪市〕

⑦従業員間コミュニケーションを活性化させている【2】

【製造業】年1回、体育施設を1日貸し切って運動会を開催。県外含めグループ会社の社員とその家族あわせて200名以上が参加し、様々な競技を通して交流を深めている。〔(株)アサブリ/桑名市〕



【建設業】スポーツ、文化的活動、アミューズメント施設の利用等、従業員間の交流に対して助成を行う「グッドリレーションシップ制度」がある。また、模範となる従業員に対して感謝・賞賛を贈る「グッドアクション制度」は、贈られた側と贈った側の双方を讃える。〔(株)世古工務店/鈴鹿市〕



【製造業】改善活動のなかで、改善項目に加えて、従業員同士を褒め合う活動も展開。改善表彰制度では、従業員の良い点を褒めた側・褒められた側の両方に活動ポイントを付与し、活動の活性化を図っている。〔東海住電精密(株)/菟野町〕

【卸売業・小売業/都市ガス事業】30歳以下を対象に地域貢献室を設置。同世代従業員のコミュニケーション強化として、地域貢献活動（地域イベント・祭り）へ参加を続けている。〔上野ガス(株)・上野都市ガス(株)/伊賀市〕

もっと知りたい方へ

「みえの働き方改革推進企業」は、令和8年2月1日現在で379社登録されています。その他の登録企業や、表彰企業の取組を知りたい方はホームページをご覧ください。

■「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度

<https://www.pref.mie.lg.jp/oshigoto/47388012926.html>



その他 様々な視点で探す、三重県の魅力的な企業

■「三重とこわか健康経営カンパニー」殿堂入り企業、表彰企業

https://www.pref.mie.lg.jp/KENKOT/HP/m0068900198_00002.htm



■「三重のサステナブル経営アワード」表彰企業

<https://www.pref.mie.lg.jp/SHINSAN/HP/m0143000272.htm>



■「みえの企業まるわかりNAVI」

<https://www.oshigoto.pref.mie.lg.jp/kigyonavi/>

