

将来世代
応援
企業賞

株式会社 DNP テクノパック 泉崎工場（福島県）

資料 1-4



代表者：代表取締役社長 鈴木 康仁

所在地：福島県西白河郡泉崎村大字泉崎字中核工業団地7

業種：製造業

事業内容：食品・日用品・医療医薬品等のパッケージの製造

設立年：1996年（平成8年）

従業員数：893人（男性715人、女性178人）

URL：<https://www.dnp.co.jp/>

企業の取り組み状況等

背景

泉崎工場の全ての人々が安心して、やりがいを持って働くことができるよう、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍、若年層支援に取り組んでいる。

取組

●職場風土改革プロジェクト

- ・全従業員を対象とした年1回のアンケート調査、工場長・総務部門による個別面談、労使対話会で意見吸い上げて改善。
- ・職場改善に関する好事例をオリジナル社内広報誌にまとめて発信。

●職場横断女子チーム結成

- ・女性の声や目線を取り入れるために「職場横断女子チーム」を結成。これまでに月1回の職場安全巡視、女性限定アンケート調査、各職場の活動の成果を見える化した掲示版作成など、環境改善に関して女性が主役となれる体制を整備し活動推進。

●ワーク・ライフ・バランス支援

- ・育児休業・介護休業に入る際には、対象者と面談を行って会社の制度全般を説明し、「出産・育児のためのハンドブック」または「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を渡して不安解消に努めている。休業に入る前または復帰時に対象者から挙げられた要望（時短勤務適用や配置転換、指定駐車場利用など）については当該管理職と連携して個別にフォローして不安払拭している。

●若年層フォロー体制

- ・1～3年目社員は毎年2～3回の定期面談で悩みを素早く聞き取り対処。
- ・1年目社員は「指導員月誌」、2年目社員は「2年目社員報告シート」を活用して若年社員・指導役・上長と毎月共有し、若年社員のスキル習熟度合いについて共通認識を持ちながら計画的に育成している。
- ・入社3～6年目社員については、2年に1回フォローアップ研修を実施し、ワークで自分の描くキャリアを考えるとともに「上長からの手紙」で周囲の期待を認識させ、理想と現実のギャップを明確にさせるなどのキャリア形成支援を行っている。



←労使対話会の様子



社内広報誌の例→



←各横断チームによる活動の成果を見える化した掲示版を作成



↑各種ハンドブック

成果

- ・福島県次世代育成支援企業認証認定（2020年）
- ・福島県ワーク・ライフ・バランス大賞受賞（2022年）

活用しました！

応援しています！

結婚・出産・育児・介護・治療などライフステージに応じた支援や、女性リーダー育成などのキャリア支援も行い、仕事と生活の両立を応援していきます。

今後は男性育休の更なる取得推進に力を入れ、子育て世代の希望に合わせた柔軟な働き方を支援します。

以前、初めて育児休業制度を取得しました。長期休業後の復帰は不安なことも多かったですが、休業にあたっては会社から丁寧な説明があり、復帰時も職場や上長の理解があって様々な配慮を受けることができたため、安心して復帰することができました。おかげで現在は休業前に着手しかけていた新しい業務に前向きに再チャレンジできています！！（20代女性）



令和4年度 福島県 女性活躍・働き方改革促進事業
働き方改革モデルづくり

株式会社アークズ会津

会社概要

社名	株式会社アークズ会津
所在地	福島県会津若松市千石町4番50号
設立	昭和34年5月21日
従業員数	男性60人 女性10人
業務内容	設備工事の請負並びにメンテナンス業務
経営理念	「豊かな環境づくりで社会に貢献する」



取り組みのきっかけと目標

1. 恒常的な長時間労働を見直す必要があると感じていた。
2. 採用・定着に課題を感じていたため、社内制度の再検討が必要であった。
3. 社内全体に「建設業における女性活躍推進と働き方改革は難しい」という思い込みがあり、2024年の法改正にどのように対応すればよいか課題となっていた

以上のことから、3つの目標に向けて取り組みをスタート

働き方改革の本質を理解し
社内全体のマインドセットを図る。

女性が働きやすい職場環境構築のため
社内制度の見直しを行う。

ライフとワークの両立ができ、
全社員がいきいきと働き続けられる。

2

取り組み内容

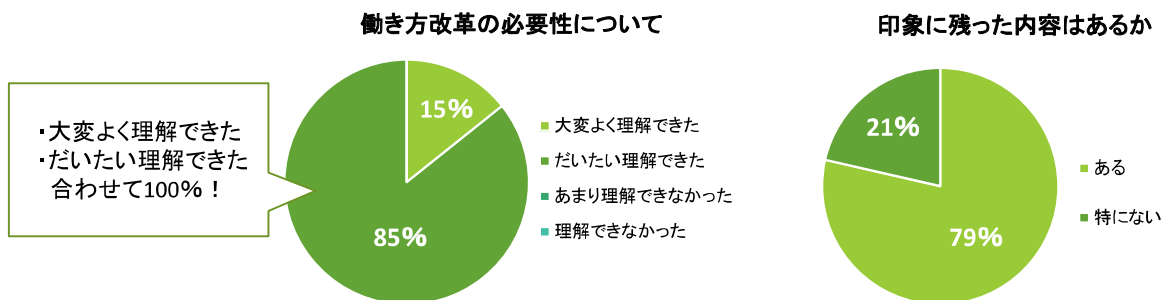
1. 経営層・管理者層対象の働き方改革セミナーを開催。建設業は特殊な業界であるため「出来ない」「無理」という思い込みが強く、なぜ働き方改革が必要なのか、具体的に何をすればいいのかを、社会背景と事例を学んで共通認識を持つことからスタートした。
2. 勉強会の成果について、振り返りと今後の展開について受講者アンケートを実施。それぞれ現場における現状と課題を確認した。
3. 女性活躍推進が今後の課題であることから、女性だけではなく、若手男性社員も働きがいを感じられるよう、男性育休等の制度について情報をアップデートした。



3

取り組み成果

1. 経営層・管理者層セミナーを実施したことで、働き方改革の本質理解が深まり、「自社では取り組みが難しい」という思い込みから、「どうすれば出来るか」という意識へ大きく変化した。
2. セミナー後のアンケート調査では、働き方改革の必要性についての理解が深まり、多くの気づきがあったことが見受けられた。
3. この取り組みをきっかけに、現在、「次世代育成支援企業認証」の申請を準備中。



4

アンケート結果から(抜粋)

✓印象に残った内容

「これまでの常識や慣習にとらわれず、多様な働き方を認め合うことで時間当たりの生産性は向上する」というところに気づきがあった。

勤務間インターバル制度の必要性。人間の脳の集中力には限界があるということ。

世界の中でも日本は、労働時間が長い上に残業等で長時間労働である。一見真面目であるが、生産性が伴っていない。

✓今後、職場でどのように活用したいか

若年層と積極的にコミュニケーションをとり、普段思っていること、感じていることを収集し、業務改善を継続する。

まず、「できない」という言葉・意識を変えていくことから始め、他へのアピール、常に万が一のバックアップのための協力体制など、社内実態からの対策を出し合い、少しずつでも前に行けるような体制をつくる。

まずは意識すること、考えること、気づくこと。慣例、習慣を変える意識改革につなげたい。

働き方改革による職場環境の充実、効率化による生産性のアップを目指す。

男女ともに安心して活躍できる職場づくり。

5

取り組みから感じたこと

全体の感想

2024年度の法改正に対応できる企業体質に変革することが急務であると感じていたところ、働き方改革について、コンサルタントと共に取り組みを進めたことで、社員の理解が深まり、意識改革に繋がった。
また、一般事業主行動計画の策定や就業規則の見直しをスムーズに実施できた。
社内には時間当たりの労働生産性を意識する風潮が広がってきている。

今後に向けて

定期的なセミナー開催等により、働き方改革の推進とマンネリ化の抑制に努め、継続的に業務改善できる仕組みを確立する。
また、年齢や立場に関係なく、自由闊達に意見が言い合える企業風土を醸成する。

令和4年度 福島県 女性活躍・働き方改革促進事業
働き方改革モデルづくり



株式会社サカイクリエート

会社概要

社名	株式会社サカイクリエート
所在地	福島県福島市町庭坂字原中1-10
設立	平成5年8月
従業員数	男性24人 女性147人
業務内容	・民営職業紹介事業 ・労働者派遣事業 ・アウトソーシング事業
経営理念	「革新と創造」「信頼と感謝」



取り組みのきっかけと目標

1. クライアントや派遣スタッフ由来の長時間労働が恒常的に行われているため、時間外労働の削減が課題であった。
2. それぞれの担当業務は把握しているが、仕事が属人化しているため協力体制が取りにくい雰囲気があった。また、個人プレーで業務を進める傾向があり、仕事量の偏りも感じていた。
3. 福島本社と郡山営業所の情報共有にタイムラグが生じていた。

以上のことから、3つの目標に向けて取り組みをスタート

社内連携を強化し、
全体の情報共有が出来るようにする。

業務の見える化をすることで
属人化、偏りを解消し残業を削減する

職場に心理的安全性をつくり
各自のライフを応援する。

2

取り組み内容

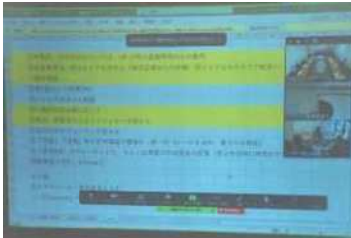
1. 本社と営業所をZOOMで繋ぎ、現状分析を実施。それぞれが抱えている課題と業務内容を再確認した。
2. 毎朝、各自が当日の予定を確認し、業務の優先順位と所要時間を見積もることで効率的なスケジューリングを実施。夕方には振替りを行い、予定通りにいったこと、行かなかったことの要因を検証し時間管理を強化した。
3. 個人のスケジュールリングを社内全体で共有し協力体制を構築するため、現状使用しているシステムのスケジュール表で共有化ができるよう検討。



3

取り組み成果

- スケジュールの見える化をしたことで、業務に係る時間を適正に計画出来るようになった。
- 営業担当先をエリアごとに見直し。クライアント訪問のための移動時間を削減し、事務作業時間を確保した。
- 今までは当たり前だと思い行ってきた手順も、グランドルールの策定や、クライアント、スタッフへの事前の丁寧な説明を行うことで効率化が図れることが分かったため、入職立ち合いやスタッフ面談のあり方を再検討することとした。
- 担当クライアントによって事情が異なるためノー残業DAYの導入は不可能だと思っていたが、個別に月4回の定時退社日を目標として定めて全体で共有し、無理のないノー残業DAYを実施することとした。



ブレインストーミングで出された施策案を全員で検討。「できない」「不可能」を禁句とし、「どうすればできるか？」の視点で話し合いを行った。
結果として、難しいと思われた案でも視点を変えれば実現が可能であることを実感。

4

取り組みから感じたこと

メンバーの感想

今回、働き方改革の全体セミナーを受講したことで、これまで属人化していた業務を全体共有することができました。その結果、「この時間、誰が、どこで、何をやっているか」が明確になったため、どのタイミングで連絡が取りやすいか良く判るようになりました。また、働き方を変えていくには「社長が…、マネージャーが…」と受け身になるのではなく、会社全体で取り組むことが大切と感じました。

事務局から

各々が普段から感じている内容を、今回の取り組みをきっかけに共有することができました。共有することで、自社の課題や改善する部分が明確化できたと思います。今回体験した働き方改革のメソッドを参考に、今後も社内共有を定期的に行うことを意識付けしていきたいと感じました。今回は貴重な機会を頂きまして有難うございました。

今後に向けて

引き続きの取り組みとして、今回出た案を含め、まずは出来る事から実行していきたいと思います。従来から行っている慣習の様なものを変えて行くには、「なぜそれを行っているのか」を明白にし、「どう変えるかでは無く、何故変えるか」を考えながら実行して行くのが大事だと思いました。働き方改革に取り組んだ3カ月間、取組みメンバーと伴走してくれたミライズの高橋さん、ありがとうございました。

5