

甲賀市
ワーク・ライフ・バランス推進事業

先進企業好事例集

- ▲甲賀市のワーク・ライフ・バランス推進
- ▲イクボスって何・・・？
- ▲先進企業好事例（5事業所）
- ▲甲賀市のイクボス宣言企業・事業所・団体一覧



甲賀市

令和3年3月

ワーク・ライフ・バランス推進事業のあゆみ

平成29年度

平成29年11月3日「みんなのチャレンジフェスティバル」にて最初のイクボス共同宣言（宣言企業23事業所）



平成30年度

平成30年7月5日キックオフ講演会「『働き方改革最前線』イクボスで離職率ダウン、人材確保」を始めとして「内部キーパーソン養成講座（全3回）」、「アドバイザー派遣（5事業所）」、「企業理解促進（25事業所）」を展開。

平成31年2月7日には「事業報告会・イクボス宣言式」を開催。同会にてイクボス宣言（宣言企業22事業所）

令和元年度

令和元年5月29日キックオフ講演会「スペシャル対談 WLBは地域の企業を元気にするか!？」を開催。

その後、「イクボス推進ネットワーク（全5回）」、「女子社員ネットワーク（全4回）」、「出前セミナー（5事業所）」を展開し、令和元年12月19日に「事業最終報告会・イクボス宣言式」を開催。同会にてイクボス宣言（宣言企業19事業所）



令和2年度

令和2年8月18日キックオフ講演会「新しい働き方で利益をあげる企業になるための働き方改革講演会」、「イクボス推進ネットワーク（全4回）」、「アドバイザー派遣（4事業所）」と展開し、令和3年2月3日「オンラインイクボス宣言式・講演会」開催。同会にてイクボス宣言（宣言企業11事業所）



イクボスって何・・・？

イクボスとは・・・

職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

（NPO法人ファザーリング・ジャパンH.P.より抜粋）



イクボス10カ条

1. 理解

現代の子育て事情を理解し、部下がライフ（育児）に時間を割くことに、理解を示していること。

2. ダイバーシティ※

ライフに時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしていること。

3. 知識

ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を、知っていること。

4. 組織浸透

管轄している組織（例えば部長なら部）全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。

5. 配慮

家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。

6. 業務

育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること。

7. 時間捻出

部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。

8. 提言

ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること。

9. 有言実行

イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をしていること。

10. 隼より始めよ

ボス自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいること。

※ダイバーシティ=性別、人種、国籍、宗教、年齢、学歴、職歴など多様性を活かし、企業の競争力に繋げる経営上の取組のこと。

（イクボスドットコムH.P.トップページより抜粋）



特別養護老人ホーム信楽荘

平成28年度 イクボス宣言
令和元年度 イクボス推進ネットワーク参加
令和元年度 事業報告会参加



- ☆職員間の情報共有やコミュニケーションを円滑にし、チームワークで業務を遂行します。
- ☆時間外勤務の縮減に努めノー残業デーを継続します。
- ☆有給休暇をはじめ休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ☆男性職員の育児参画を応援します。
- ☆育児・介護など仕事と両立している職員が働きやすい職場づくりに努めます。

(一部抜粋)

滋賀県甲賀市信楽町牧 1159
TEL.0748-83-1313
職員数 129 人

Welfare しがらき ー 共に笑い 共に生きる ー を理念として特別養護老人ホームを運営。利用者さんはもちろんのこと、職員、家族、取引先、地域の人たちも含む【信楽荘に関わる全ての人】にとって幸福、繁栄、快適な生活の実現を目指し、その理念に沿った事業活動を信楽発で行っています。



職員の表情を利用者さんはよく見えています。職員がいきいきと働くことと利用者さんの施設での過ごしやすさは比例していると思います。これまで、副施設長として職員が働きがいのある職場を作りたいと思ってきました。

施設以外での研修に参加することは学びだけでなく気づきを得たり視野を広くする機会になると考えて、甲賀市イクボス推進ネットワークに3人の職員を送り出しました。

このネットワーク参加で、イクボスとしての意識が育って、うれしく頼りにしています。そして彼らの、自ら考え行動をする成功体験を他の職員にも広げていきたいと思っています。

今後も、次期管理職候補者に積極的に業務以外での学ぶ機会を作りたいし、ひとりでも多くの職員のやる気を引き出し、考え方が変わるきっかけになればと思っています。



副施設長
奥嶋 たみ子さん

ーイクボス推進ネットワークで得たものー



横田 康滋さん

職場内でのコミュニケーションをイクボス推進ネットワークで学びました。仕事の上では必要最小限のコミュニケーションで十分だと思っていました。しかし、介護の仕事は効率性だけではなく、余白が必要なものです。必要最小限ではない「本当の意味でのコミュニケーション」の大切さを学んだことによって、他の職員や部署への助け合いの気持ちが生まれました。その結果、業務がスムーズにいくようになったと思います。

仕事の成果をあげるために、お互いが言いたいことが言える環境をもっと広げ、可能性を広げていきたいと思っています。そして率先してそのための道を作りたいと思っています。

ーコロナ禍で今までとは違うことができたー

施設全体で毎年敬老祝賀会を行ってきました。コロナ禍でそれが出来なくなり、各部署それぞれで敬老会（分散型）を実施しました。これまでの流れを変え、新しいことを行うチャンスでした。課内全員が一致団結して、同じ目標に向かっていけたと思います。

イクボスとしての自分

自分の部署をどうまとめるか、足元から固めていくことを考えた1年でした。今できることをやろう。「一人ひとりにやる気を起こさせよう。」と積極的に声掛けをしました。

わずかな時間でも業務の中で声をかけることで、働きやすい職場にしていきたいと考えました。その結果、職員に声かけをする機会が増えました。

「課をまとめていきたい。」その為に自分と他者との距離を縮めようと思ったのです。伝え方は同じでも受け取り方は一人ひとり違うので、相手を知ることから始め、徐々に伝わりやすい方法を考えていきました。

異動してすぐの職員が他の職員とのコ 話をする機会を増やしたところ距離が縮まっていきました。PC操作やパズルが得意なことを知り、シフトの勤務表を任せました。指導をする、仕事を任せていく、そのために個人のモチベーション・能力を知ることが重要だと思いました。彼が成長したことがとてもうれしかったです。



福山 茂徳さん

アドバイザーは 忍 忍 を見た！

福山さんのコメントにこうある。

「自分の部署をどうまとめるか、足元から固めていくことを考えた1年でした。今できることをやろう。」

一人ひとりにやる気を起こさせよう、そして仕事の中で出

来る限り声掛けをしていこう。」この気付き、行動がまさに「イクボス」であると思う。コロナ禍の厳しい環境下で、いま自分が出来ること、管理職としてしなければならないことに気付き行動した。それも最も大変な仕事の一つである「部下とのコミュニケーション」を、積極的に声掛けすることで密度を高くしていった。このことは他企業の経営者・管理職の模範になる「スーパーイクボスアクション」であると着目した。

甲賀協同ガス株式会社



☆福利厚生、特に休暇制度の充実を進め、社員個々の時間を大切にします。

☆社内組織の部門間連携強化を進め最適化することにより、効率的且つ迅速な対応ができる社内体制を構築し、組織力の強化を図ります。

☆社員自らの人間性を高めるため、人材育成を推進しワークライフバランスが実現できるよう社員のスキルアップを全力でサポートします。

(一部抜粋)

滋賀県甲賀市水口町ひのきが丘12番地
0748-62-0914 (代表)
従業員数 44 人

弊社は、設立以来 50 年以上にわたり、地域密着型の会社として、安全・安心を第一に、LPガスや都市ガスなどのクリーンエネルギーの供給を通じて地域に貢献し続ける会社です。

常に保安第一で、お客様の視点に立ったサービスと安全で便利なガス機器の提供を心がけております。

また、地球環境問題にも取り組み、二酸化炭素の発生が少ない LPガス・天然ガスの普及の推進や高効率のガス機器の提案など環境への負荷軽減につながる取り組みも行っています。

環境問題への取り組みを通じて社会に貢献することで社員の意識向上をはかり、働き甲斐とチームワークを大切にしています。



会長
安村 嘉隆さん

「働き方改革」は、企業が将来にわたり継続的發展を遂げるために必要な事です。そのためには、女性や若者、高齢者など多様な人材の活躍が不可欠です。社員一人ひとりが生きがいを持って楽しく働き続けられる会社風土を創ることが生産性の向上はもちろん、結果として会社の発展に繋がります。人や組織が変わるにはかなりの時間が必要です。少しずつであってもいい、社員がそれぞれ主体性を持って、自ら会社を良くしよう、変えていこうとする意識を持つことが大切です。社員全員が主役の会社。今後もその目標に向かって 100 年企業へと進んでいきたいと思っています。



働き方改革はコロナに負けない



平成 29 年度にイクボス宣言をし、社内で働き方改革を行ってきました。その改革がコロナ禍に見舞われた際に役に立ちました。特にシステム改革（ペーパーレス化）や社内コミュニケーションの電子化が役立ちました。勤務体制の変化（時間差出勤）があっても、直接会って会話をする事ができない状態でも、問題なく社内全体で情報共有ができたことで、お客様にご迷惑をかけることなく安定したガスの供給ができたと思います。

個人的には、「やればできる」という意識が付きました。コロナ禍でもライフラインを止めてはいけないというガス事業者としての使命を果たすため、勤務体制の変更など今まで経験したことのない取り組みを「やればできる」という意識で実施できるようになりました。自分だけでなく誰に何があったとしても、ガスの供給が出来る強い組織・会社になっていけると感じています。

管理課 課長 山本 修一郎さん



アドバイザーは〆〆を見た！

甲賀協同ガスは、コロナ禍において業務を滞らせることのないよう工夫をしているが、それらの工夫はコロナ禍以前から取り組んできた「イクボスの視点」や「働き方改革」が大いに役立っている。「業務情報をペーパーレスで迅速かつ正確に伝える」このことはこれまでの取り組みがないとなかなかできないことである。また、山口さんの育児時短延長の申し出を会社としてちゃんと受け止め、社内規定などにもない育児時短延長の実施をしているところが素晴らしい。山口さんのコメントにある「自分の後に続く人たちにも早く育児時短を取って欲しい」と思える、そしてそれを推し進めていこうする姿勢は、正に「イクボス」の理念そのものであり、企業が人材を大切にすることを具現化している好事例だと考える。

～次に続け「育児時短」…！～

最初の育児休業後の職場復帰の時は、時短勤務という遠慮もあり、言われたことをこなすだけの仕事の仕方でした。二回目の育児休業復帰後に、会社全体が働き方改革に取り組みはじめ、時短勤務ではありましたが、社内のプロジェクトメンバーでの活動や甲賀市の女子社員ネットワークにも参加し、『自分で考えて発信していい』と意識が変化しました。

社内でも管理職が甲賀市のイクボス推進ネットワークに参加したことで、イクボスの意味や社員の働き方を良くするという考えが浸透してきています。社員の意見を吸い上げ、トップ層にまで提案し、会社全体でより良い働き方を目指す空気ができてきたと感じています。

また、時短勤務の延長を考えていた時に周りの女性社員からも「今は子育てを重視してもいい」と言ってもらえたこと、会社にも提案できる機会や会社から時短勤務延長を承諾された嬉しさや感謝など、自分だけでなく会社全体が風通しのよい風土になってきたと思っています。

今後は、私に続く育児時短社員を増やしていきたいと思っています。私が最初感じていた、育休・時短を取得した、後ろめたさや遠慮を持たずにイキイキと仕事ができる会社にしていきたいと思っています。



製造課

山口 千明さん
(時短勤務取得)

滋賀ハーネックス株式会社

平成30年度 イクボス宣言
令和元年度 キックオフ事業参加

イクボス宣言

職場で共に働く社員のキャリアと人生を応援しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進し、安心して働き続けられる会社の実現に向け全力で取り組みます。

☆コミュニケーションを活性化し、互いに信頼し合える職場をつくります。

☆社員全員で5S活動を徹底し、生産性を上げ、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。

☆子育て期には学校行事などに配慮します。

(一部抜粋)

滋賀県甲賀市土山町北土山658番地1
TEL0748-66-1605
従業員数48人

1979年の創業以来、自動車・民生・産業機器と多種多様な業界のハーネスを製作加工しており、量産から少量多品種のご注文まで、お客様のニーズにお答え出来る様、誠心誠意取り組んでおります。

明るくまじめな社員と共に、これからも品質・技術をより高めお客様の期待にお応えできる会社を目指していきます。



～子連れ出勤で働く幸せを知る～

私が入社半年、子どもが小学校の入学を控えた時期、コロナ禍で学校が休校、市内の学童保育も閉所が決まり子どもの預け先がなくなりました。そのことを知った工場長が、こちらから相談する前に「お子さん大丈夫？出勤できそうですか？」と声をかけてくれました。会議室を託児室として開放していただいたおかげで休むことなく出勤できました。入社して日も浅かったため、この困った状況を自分から相談するのは難しかったと思います。実際に子どもを連れて出勤してきたときにも、工場長をはじめ会社全体で暖かく受け入れていただき本当に安心して働くことができました。職場の人間関係も良く仕事に来ることが楽しく、この会社で働けてラッキーだと感じています。

子どもが小学生になることを考えて、正社員での仕事を探していた時、ハローワークで「学校行事に配慮します」とうコメントを見て入社を希望しました。実際に働いてみてここなら大丈夫、長くお世話になって働きたいと感じています。そのためにも会社に貢献できる働き方をしたいと思っています。

そして自分と同じように子育てをしながら働く方にも我が社を是非ともお勧めしたいと思っています。



製造グループ 正社員
谷垣 美和さん



代表取締役社長
鶴田 哲司さん

コロナ禍、学校が休校になった時に、子どもの預け先なくなった社員に子どもをつれて一緒に出勤してもらいました。会社は年明け急に忙しくなり、子どもを預けるところがないから欠勤といわれるととても困ります。子どもを連れて出勤して安心して働いて欲しかった。そんなことが出来たのは、困ってしまった社員からの訴えでもなく、社長である私からの指示でもなく、実は管理職（工場長）がその社員に声をかけたのが始まりです。

管理職は、日ごろから社員の働きぶりのみならず、働くことのバックボーンになる「家庭」や「生活」に目を向けて、社員一人ひとりが生き生きとモチベーション高く働ける環境を作るのが大切な仕事です。このコロナ禍という大変な時期に管理職として大切な仕事をしてくれたと思っています。

私は平日頃から、家事・育児、地域活動などに積極的に参画すべきだと考えています。

そんな私の思いが詰まった、甲賀市が撮影したDVDをグループ全社員が集まる時に流しました。それが、私の考え、想いを伝える良い機会になりました。その結果、妻と義母の介護・看護を行っている男性社員から、介護休暇を取得したいという申し出がありました。社員たちには伝えることが本当に重要だと感じています。企業に大切なのは他の何物でもない「人」です。大切なものを大切に、働くモチベーションを高め、生産性の高い働き方を実現していきたいと思っています。



～トップがイクボスは安心～

女性が多い職場（約8割）です。できるだけ社員の声に耳を傾け、社員の声を聴いた上で、会社としてなにかできるか考えようとしています。

子連れ出勤も社員から希望があってから動いたのではなく、その前に社員に声をかけて状況把握し、会議室の開放を検討し、実施の可能性を確認した上で社長に相談しました。社長は普段から社員に働きやすい環境をつくると言っています。その理念が伝えられており、理解していたので抵抗なく提案、相談できました。顔を合わせなくても普段から密な連絡をとっており、何かあればすぐに話ができる環境にあります。

私は、それまでの職場とは畑違いの製造業へ着任した時は試行錯誤しました。そんな時に周りの社員に助けてもらってとてもありがたかったです。そんなこともあって、とにかく社員が働きやすい職場環境をつくるのが自分の役割だと思いますし、それを目指していきたいと思っています。



工場長 梅木 俊宏さん

アドバイザーは忍忍を見た！

滋賀ハーネックスはこの話に尽きるだろう。

【コロナ禍の中、学校が休校、子どもの預け先の無くなった社員が子連れ出勤したこと】

しかしこの話には、

「管理職が管理職としての仕事をきちんとした」

「経営トップが自らの思いをしっかりと全社員に伝えている」

このとても大切な2点が含まれている。

*管理職は困った社員を見逃さずに気づいたら声をかける。社員の困りごとを解決するために実現可能策を作り経営者に提言する。

*経営者はその提言を受けて自らの理念に叶うものであれば即決し指示命令を出す。

*子育て支援や介護支援は「困りごとを抱えた社員」の救済だけに終わらない。それは企業の発展に大きく寄与する。この場合、繁忙期に社員が休まない、子育て支援に手厚い企業というイメージが人手不足の解消になる。

といったことを具現化したことに着目した。

令和元年度 イクボス宣言
 令和元年度 出前セミナー事業参加
 令和2年度 キックオフ事業参加
 令和2年度 イクボス推進ネットワーク参加
 令和2年度 アドバイザー派遣参加



会社をチームと捉え、それぞれの立場を尊重し、助け合い、役職員すべてが『幸せ』を感じる会社の実現に向け全力で取り組みます。

☆作業の効率化を高め、長時間労働の削減に努めます。

☆年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

☆役職員の育児並びに介護休暇の促進に努めます。

(一部抜粋)

滋賀県甲賀市水口町本丸3番45号
 TEL: 0748-62-1166
 従業員数 32人

「常に研鑽を重ね、技術を以って社会に貢献する企業をめざして」の経営理念のもと地域の方々に支えられながら事業展開をしています。

お客様のニーズを確実に捉え、永年にわたり培ってきた当社の技術力の提案とお客様最優先の心を持ち、親切丁寧なスピード対応に努めていきます。

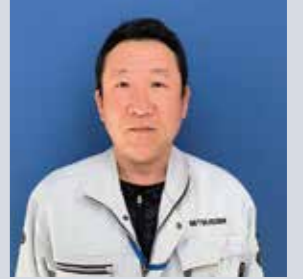
また、コンプライアンスの徹底、環境保全を通しての社会貢献活動に取り組み今後も地域に必要とされる企業を目指していきます。



女性を現場に…それを支える3つのコト

私は電気工事部門で働いています。電気工事部門は現場の監督業務が多く、力仕事などもあまりないので、やる気と資格とスキルがあれば男性だけでなく女性にも適した仕事であると考えています。人材不足の現状を見ると幅広く人材を受け入れられることが大切なので、是非とも女性にも現場監督の仕事をしてもらえればと考えています。

問題があるとすれば、現場監督は現場の状況次第で定時に帰れないことがあります。様々なアクシデントや工期前の手戻りなど、突発事項に対応することがあるのでその時には定時に終われないことが多いのです。ここをなんとか改善する方法を考えていきたいと思っています。そうすれば、育児中の女性のみならず、介護や看護を抱えた男性社員にも離職や休職をせずに働き続けてもらえるからです。



電気工事部 次長
中山 裕二さん



また、先にも書きましたが、この仕事には、「やる気」「資格」「スキル」が必要です。資格を取得するため、スキルを高めるため、自己研鑽に費やす時間を作り出すことも重要だと思います。家庭や生活と仕事の両立を果たし、業務の生産性も高めていく。その為には、無駄を省き、仕事を効率的に終わらせて、育児・家事・介護や看護等に時間は自分で作り出していかなければならないことを部下たちに伝えていきたいと思っています。

イクボス推進ネットワークに参加して様々なヒントがもたらされたと思っています。特に「伝えること」が重要なことを学んだと思っています。業務上の指示命令と個人の生活に必要な時間の検出に関することは、公と私が入り混じっているように思えるため伝えることが難しいと感じていますが、これからは、自分の時間を資格取得やスキルアップに使うことも「仕事」に深く関係していると理解し、しっかりと伝えていきたいと思っています。



アドバイザーは^{〇〇}を見た!

テクノミツボシは、経営者がワーク・ライフ・バランスの基本に着目している。そのためにも「効率よく」「ムダを省いて」「情報を共有して」「生産性を上げて」いかないといけない。このことがワーク・ライフ・バランスを「絵に描いた餅」にしない大切なことである。そこに気付いて向かっている。

そして、管理職は、現場管理の仕事は男女の区別なく就くことが出来る可能性があり、その可能性を広げるためにも、突発事項や工事の手戻り等で定時に帰れないことを改善しなければならないと考えている。

これらは女性活躍推進の視点・ワーク・ライフ・バランスの視点の両方でとても有効であり、また経営者と管理職が同じ方向を向いていることに着目した。



代表取締役社長

谷口 学さん

私は常々このように思っています。

- ・社員が幸せを感じられる職場にしたい。
- ・地域に根付いている企業として地域に貢献したい。
- ・家庭を大切にしてほしい。
- ・家族のために、趣味や地域活動のために時間を使ってほしい。
- ・子どもが小さくても学校の参観日や病気の時の通院などと仕事と家庭が両立できるような働き方ができるようになってほしい。

その為に会社として何をしたいのかを社員全体で考え実行していきたいと思っています。家庭を優先して大切にするためには時間とお金が必要。会社が発展し続けるためには利益が必要。社員にはそれが両方手に入るような仕事の仕方をしてほしいと思います。

その為に一番大切だと思っているのが情報共有です。今年建て替えた新社屋には社員同士がコミュニケーションをとれるような場所を作りました。現場にいる社員とも連絡が取れるように各人にスマホを持たせています。

SNSグループなどで情報共有を密にして、これらのインフラを充分活用し、社員自身が考え、動けるようになってほしいと思っています。

令和元年度 イクボス宣言
令和元年度 事業報告会参加
令和2年度 キックオフ事業参加
令和2年度 イクボス推進ネットワーク参加
令和2年度 アドバイザー派遣参加



☆質の高い仕事をチームで行い、長時間労働の是正などワーク・ライフ・バランスの推進に努め、全ての従業員の心物両面の幸福を追求すると同時に、自然と産業が共生する社会の実現に貢献します。

☆企業の成長と発展を果たしながら、自ら仕事と私生活を楽しむ「イクボス」となり、先頭に立って働きやすい職場づくりに取り組みます。

☆社内に「利他」の心を育み、幸せが連鎖し夢と希望が溢れる豊かな企業を目指します

(一部抜粋)

「100年ベンチャー」を目指して!

弊社は、“売り手よし・買い手よし・世間よし”だけでなく、“社員よし”も含めた「四方よし」として、全ての従業員の心物両面の幸福を追求しながら、自然と産業が共生する社会の実現を目指しています。そのためには、人財である社員一人ひとりの成長と企業の発展が不可欠です。

循環型社会へ向けた環境ソリューションのプロとして、仕事と私生活が好循環を生むような職場環境の改善に努めながら、攻めの姿勢を崩さずに「100年ベンチャー」(新しいビジネスモデルで、新たな価値の創造を目指す会社)を目指して常に挑戦し続けていきたいと考えています。

滋賀県甲賀市甲賀町大原市場 922 番地
TEL : 0748-88-5380
従業員数 42 人

弊社は、甲賀の地で創業し地域の皆様や多くのお客様にお世話になりながら、今年創立 50 周年を迎えました。私たちは創業時から電話番号の末尾を 5380-ゴミハゼロとし、お客様の環境ビジネスパートナーとして、廃棄物ゼロに向けた様々な環境ソリューションを提案、処理施設も処分場も持たないファブレス型のビジネスモデルで事業展開しております。施設を持たないことで、東京や北海道、沖縄と全国に拠点を置きサービスを展開しており、ゆくゆくは日本で培ったノウハウをもとにグローバルに事業を展開していきたいと考えています。

廃棄物をゼロにする、これからもその目標に向かって邁進して参ります。



経営企画室
室長

辻孝博さん

環境問題はグローバルに

環境問題の解決には、「地球規模の視野で考え、地域視点で行動する」というグローバルな考え方が必要です。

弊社では、そのグローバルな視点から、様々な地域貢献活動を行っております。地域の小学校を訪問して行う環境学習授業では、ゲームや作業体験を通じて楽しく環境や資源の大切さについて学んでいただいております。また、弊社が運営する「KOYO エコファーム」では、養蜂とブルーベリーの栽培を行い、子供たちや地域の皆様に蜂蜜絞り体験やブルーベリー狩りを通じて地域の自然環境の現状を知っていただいております。地道な活動ではありませんが、世界は繋がっていて、自分一人のちょっとした行動が良くも悪くも世界を変えていることを知るきっかけになればと考えております。



代表取締役
北角治太さん



チャレンジできる職場が魅力

私は新卒 1 期生で現在は管理部担当として働いています。

この会社を選んだのは、「いろいろなことに挑戦させてくれる会社」だと思ったからです。様々な仕事を経験して「ジェネラリスト※」として活躍したいと思っています。例えば、会社ではこれまで SNS の利用がほとんどなかったので、提案をしたところ採用され SNS を利用した広報の担当として仕事をしています。

この他にも、新卒採用のための説明会などいろいろなことにチャレンジする機会がもらえることに幸せを感じています。

これからも様々なことにチャレンジし、経験を積んで「ジェネラリスト」として活躍したいと思います。

地域貢献についても、今、小学校で実施している環境学習を通じて小さなころから環境について学んでほしいと思います。小学生向け教育環境カードゲームを自社で開発・制作しています。それをさらに広げていくことが「環境を学び」「環境を良くしていく」ことに繋がっていくのだと信じています。



管理部
川合怜希さん

※広範囲にわたる知識を持つ人のこと。企業においては総合職を指すことが多い。

アドバイザーは忍忍を見た!

地域貢献と会社の発展をリンクして考えている。

「地域貢献と社員のしあわせ」を両立させる。その為に、必要なことが「人材育成」だと考えている。

ここが最も着目した点である。会社に余裕があるからそのおすそ分けとして地域貢献があるのではなく、地域貢献を会社の発展(利益や雇用)と考える。だからこそ会社は伸びるのである。

そしてそのために「人を育てる」ことに全力を傾注する。そしてチャレンジ精神を忘れないように社員に植え込んでいく。ここは特筆するべきところだと思う。

会社の思い、「攻めの姿勢を崩さずに「100年ベンチャー」(新しいビジネスモデルで、新たな価値の創造を目指す会社)を目指して常に挑戦し続けていく」

この思い是非とも持ち続けて発展して欲しいと思う会社である。

甲賀市のイクボス宣言企業・事業所・団体一覧

※■は令和2年度に新たに宣言された企業・事業所・団体です。

※-は事例集に掲載している企業・事業所・団体です。

宣言日順（2021年2月3日現在 80社）

株式会社三東工業社
近江道路土木株式会社
社会福祉法人あいの土山福祉会 エーデル土山
有限会社エイト
社会福祉法人信楽福祉会 特別養護老人ホーム信楽荘
株式会社あいコムこうか
株式会社ホタルクス（旧NECライティング(株)滋賀工場）
株式会社きぶかわ
甲賀協同ガス株式会社
社会福祉法人甲賀市社会福祉協議会
甲賀市商工会
公益社団法人甲賀市シルバー人材センター
甲賀農業協同組合
社会福祉法人甲南会 特別養護老人ホームせせらぎ苑
三陽建設株式会社
滋賀日産自動車株式会社水口店
島本微生物工業株式会社
上西産業株式会社
杉川工業株式会社
株式会社ダイヤモンドソサエティ ダイヤモンド滋賀
大和リース株式会社 滋賀水口デポ・関西工場
東海精工株式会社
株式会社日立建機ティエラ
株式会社平和堂アルプラザ水口
株式会社水口スポーツセンター Well・Be
株式会社メディカル甲賀 グループホームそまがわ
有限会社ロッシュ・ジャパン デイサービス憩々
有限会社ロッシュ・ジャパン デイサービス楽々
株式会社金田工業
株式会社種新
株式会社JAゆうハート
倉田建設株式会社
藤田産業株式会社
滋賀ハーネックス株式会社
バイエル薬品株式会社 滋賀工場
近江鉄道株式会社 土山サービスエリア
日本ゴルフマネジメント株式会社 朝宮ゴルフコース
株式会社エムケー
一般財団法人甲賀湖南中小企業福利サービスセンター（旧甲賀広域勤労者互助会）

甲賀公共職業安定所
社会福祉法人湖青福祉会 かふかの里
積水化学工業株式会社 滋賀水口工場
積水水口化工株式会社
株式会社積水化成品滋賀
セキスイボード株式会社
株式会社つかもと ビューティーケアつかもと
京都建物辻正株式会社（旧株式会社辻正）
土山ハイウェイサービス株式会社
株式会社びわこホーム
社会福祉法人瑠璃光会
社会福祉法人近江和順会 特別養護老人ホーム レーベンはとがひら
株式会社テクノミツボシ
滋賀設備株式会社
甲賀バラス株式会社
株式会社駒月
白井松新薬株式会社 滋賀工場
水口センチュリーホテル株式会社
株式会社平田自工
株式会社コーガアイソトープ
社会福祉法人甲賀会 特別養護老人ホーム甲賀荘
リゾートトラストゴルフ事業株式会社 ザ・カントリークラブ
株式会社市原建機
社会福祉法人天地会 特別養護老人ホーム兆生園
株式会社アークレイファクトリー
甲陽興産株式会社
ニッポンロジパック株式会社
株式会社ルピシア 水口工場
株式会社積水化成品近江
ビルメン太陽社
大和工業株式会社
村上興業株式会社
近江ユニキャリア販売株式会社 湖南営業所
有限会社ヨシックス
甲賀電気設備株式会社
日本観光開発株式会社
西村建設株式会社 甲賀支店
ホンダオート近江株式会社
神山建設株式会社
株式会社ジッセント・シップ（パレット園もとあやの）
株式会社土山木協



発行：甲賀市産業経済部商工労政課女性活躍推進室
〒528-8502 滋賀県甲賀市水口町水口6053番地
制作：合同会社WLBC関西