

令和6年度

令和6年度 はたプラチナ賞取組事例集



Hataplatinum Award



長岡市 はたプラチナ賞取組事例集



Hataplatinum Award

はたプラチナ賞とは？

長岡市が進める「ながおか働き方プラス応援プロジェクト（通称：はたプラ）」の一環で、長岡のロールモデルとなる取り組みに賞を贈呈し、他の企業へ取り組みを波及することを目的に創設しました。

はたプラチナ賞

地域企業のロールモデルになるような総合的に優れた取り組みに贈られます。

働き方改革特別賞

自社の課題に対して抜本的な改革を行った取り組みに贈られます。

この事例集では、令和6年度の「はたプラチナ賞」「働き方改革特別賞」を受賞した取り組みをご紹介します。
貴社の働き方改革の一助になれば幸いです。

Contents

はたプラチナ賞を受賞した取り組み

- コンドウ印刷 株式会社
- 株式会社 サカタ製作所

働き方改革特別賞を受賞した取り組み

- 株式会社 太陽メディケアサービス
- 寺泊産業 株式会社



ながおか働き方プラス応援プロジェクト (通称：はたプラ) とは？

働き方に「プラス」する、「プラス」となる取り組みを
推進するプロジェクト。

将来にわたって、地元の産業界で多くの優秀な人材が活躍し、
誰もがいきいきと働き暮らせるまち・長岡をつくることを目的に、
賛同企業・団体と一緒に、勉強会の開催や企業内研修、
働き方改革推進員の企業訪問による相談などを行っています。

はたプラ賛同のメリット

- 「はたプラ」マークで企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みを
広くアピール
- 年4回程度開催する勉強会で、働き方改革に関する最新情報をゲット
- 雇用や労働に関する社内課題に対し、市の相談員による戸別訪問や
コンサルティングを受けることができる（無料）
- 市が主催する就職ガイダンス等や入札参加資格審査において、独自
項目で評価対象に



応募はこちらから

はたプラ

で検索





研修やリスキリング支援等によるスキルアップ

デジタル技術と行政の補助金を有効活用！
職位に応じた全階層に対する
リスキリングを推進



製造業

コンドウ印刷 株式会社

バーコードプリンタで世界トップクラスのシェアを誇るサトーグループの生産パートナーとして、主に食品や化粧品メーカー向けのラベル・シール印刷を行っています。

代表者 代表取締役会長 近藤 清規

住 所 〒940-1164
長岡市南陽 2-951-12

電 話 0258-86-6225

従業員数 23 人
【男性 8 人 女性 15 人】

Interview



工場長
小 林 司 さん

このたびの受賞、とても嬉しく思います。当社では、社員のスキルアップを応援するため、さまざまな研修を実施しています。中でも生成AI活用研修は「仕事にもプライベートにも役立つ!」と大好評。これからも、学びの機会を大切にしながら、社員みんなで成長していきたいと思います!



背景

中堅社員の退職や若手社員の定着に加え、人口減少による労働力の変化が課題だった。

そのため、既存社員のスキルアップとリスキリングに力を入れることで働きがいのある職場づくりと、社員の成長を支援する企業風土を目指した。

特に、女性や若手社員の活躍推進を念頭に置き、多様な人材が活躍できる環境整備の一環として、地元との連携も重視した取り組みを実施。



取組のポイント

- ・若手社員の早期育成とベテラン社員の戦力強化を目指し、デジタルツールを活用したオンライン講座や作業マニュアル動画の作成を実施
【長岡市のイノベーション加速化補助金を活用】
- ・全社員対象のカーボンニュートラルの講習会を実施し、持続可能な企業活動の基盤づくり
- ・生成 AI 活用研修を実施し、業務効率や新しいビジネスチャンスを見出すスキルを育成
【厚生労働省の人材開発支援助成金を活用】
- ・全社員が中小企業大学校の研修を自由に受講できる制度の導入
【厚生労働省の人材開発支援助成金を活用】
- ・金融教育を提供し、社員の成長や私生活の充実を多角的にサポート



効果

- ・品質の安定化と業務効率化が促進され、不良発生件数が月平均7.2件から1.6件に減少
- ・ベテラン職員のノウハウが標準化されたことで、新入社員が3か月で独り立ちし、離職防止にもつながっている
- ・クラウド活用による書類の一元管理が可能となり、BCP対策が強化された
- ・採用難の中でも高卒の定期的な採用の実現
- ・研修制度や新卒者の採用者数・離職者数等が評価され、令和5年度にユースエール認定を取得



こころとからだの健康保持・増進

DE & I（多様性・公平性・包括性）
が取り組みの力ギ！

誰もが健康で働きやすい環境づくりを推進



製造業

株式会社 サカタ製作所

大型建築に使用される金属製折版屋根の建築金具やソーラーパネル取付金具の開発・製造・販売を行っています。

代表者 代表取締役社長 坂田 匠

住所 〒940-2403
長岡市与板町本与板 45

電話 0258-72-0072

従業員数 174 人
【男性 131 人 女性 43 人】

Interview



総務経理課

有本 恵子 さん

男性比率が高く多様な意見が届きにくい状況でしたが、女性のコミュニティ組織を設置し、経営者に女性の意見が直接届くようになり、働きやすい職場づくりに効果がありました。



背景

社長自身の経験から、心身の健康の重要性を再認識し、「社員は会社にとって最も重要な存在であり、社員の活躍には健康が最も大事である」という強い信念のもと、2015 年から残業ゼロの取り組み、2017 年からは男性育休取得促進の取り組みを実施した。

これらの取り組みが成功し、ワークライフバランスが社員の健康に良い効果を与えたことを認識できたことがきっかけとなり、2018 年に健康経営の方針を打ち出した。



取組のポイント

- ・ 社員の人間ドック費用を会社が全額負担し、健康状態を把握、改善が必要な社員には目標を掲げ取り組んでもらう
- ・ 健康関心度として、「運動」「食事」「喫煙」「睡眠」「健康診断」の5つを KPI に設定し、ホームページ上に目標値を掲げ、全社で取り組んでいる
- ・ 社員専用サイトに会社や自治体等の相談窓口を集約し、社員がアクセスしやすいよう整備
- ・ 社員の健康リテラシーを高めるために、社内報や社内 SNS で健康情報を発信し、社員同士が情報交換できる場を提供
- ・ ストレスチェックや従業員満足度調査で取り組みの浸透度を把握、事業所を横断した委員会・女性コミュニティの意見を集約し、全社的に改善するサイクルを構築



効果

- ・ 健康関心度の調査結果や社内報による健康情報発信を通じて、社内SNSが活性化し、コミュニケーションツールとして定着
- ・ 社員の健康関心度が高まり、社員の生活習慣病が改善
- ・ ストレスチェック結果を反映し、職場環境向上のためにエアコンを設置したことで従業員満足度が向上
- ・ 女性コミュニティの意見が反映され、女性の健康課題に対応した社内ルールに変更



研修やリスキリング支援等によるスキルアップ

「選択式研修」と「組織分析」を通じた
社員の能力向上と
管理職のマネジメント力強化



【選択式研修】

施設名:

2024年 部門得点と目標

部門名	人数	2023 得点	2024 得点	差異	前期 得点
	38名	54.7	54.3	-0.4	55.0
全社得点	84名	56.7	56.7	0.0	

のKD得点は **54.3** 点で、
部門の意思疎通レベルは、以下の通りである。

者の統一力ができた企業。チームワークはまともでないで集団意思のまとめ

次の目標のKD得点は **55.5** 点で、

年の部門実施項目（テーマ）

長メンバーが個々の役割を理解し責任感を持つことで、チームの手本となり引っ張って

合得点に対するコメント（テーマに対する実施状況、変化の要因、企業性格から見た特性

得点としては大きな差はなかった。昨年のテーマに対する評価として、今まで頼りにしていた存



【KD-1 調査分析】

医療・福祉業

株式会社 太陽メディケアサービス

介護付き有料老人ホーム・サービス付
き高齢者向け住宅の運営や訪問介護等
の介護事業を行っています。

代 表 者 代表取締役社長 上村 宏

住 所 〒940-0082
長岡市千歳 3-2-35

電 話 0258-86-8966

従業員数 166 人
【男性 30 人 女性 136 人】

Interview



専務取締役
小 林 和 徳 さん

今回の取り組みで受賞できた
ことを、心より光栄に思いま
す。組織の仲間と日々の業
務改善の中で生み出した取り
組みであり、社員の「向上心」
「向学心」が形になる事を、
改善そのものを仲間と楽しん
で行っています。



背景

介護施設運営を始めて 14 年が経過し、物を仕入れ、加工・製造するようなビジネスではない我々が一番大事にすべきことは、働く一人ひとりの「介護力」「人間力」の向上が大切と考えている。

それには、教育や社員との共感が最も重要であり、業務や職場環境の改善に向けて「皆が研修を受けられるように機会の提供」や「社員のES(従業員満足度)の向上」を行う必要があると感じた。



取組のポイント

- ・社員の研修を多忙な就業時間中でも行えるよう少人数で実施できる「選択式研修」を実施
- ・e-Learning（動画研修）を併用することで時間や場所に囚われずに研修を実施できるため、パートや子育て中の社員も受講可能
- ・社員個人のモチベーション、仕事に関する物の見方や、こころの動きを調査・分析する独自の組織分析「KD-1調査分析」を実施している
- ・管理職をはじめとするマネジメント層が「KD-1調査分析」の結果から、「個人」「職域」「組織」の視点で、個人の課題や組織の問題などを抽出し、月に1度改善手段を講じる「マネジメント研修」を行い、より良い職場環境を作っている



効果

- ・「選択式研修」の導入により社員の研修履修率が100%を達成
- ・研修を選択式にしたことで、社員の経験値や得意・不得意に合わせた研修を上長と相談した上で受講できるようになった
- ・可視化が難しいES(従業員満足度)を数値化したことで、個人・組織が持つ課題を管理者が俯瞰視できるようになった
- ・組織が持つ課題が明確になり、課題解決に向けた議論や評価等を行えるようになった



こころとからだの健康保持・増進

「できることからやる!」をモットーに
社員が長く安心して働ける会社を目指した
健康づくりの取り組み



土木・建築業

寺泊産業 株式会社

地域の公共施設や民間の店舗・工場棟の建物工事および道路・河川整備などの施工管理を行っています。

代表者 代表取締役社長 高橋 一志

住所 〒940-2502
長岡市寺泊上田町 9769-61

電話 0258-75-3171

従業員数 25 人
【男性 19 人 女性 6 人】

Interview

総務部
岩下 浩之 さん



「雨垂れ石を穿つ」の想いで取り組んだ地味な内容ながらも、コツコツと実践したことを評価いただき、大変うれしく思います。今後も社員の性別や年齢等を問わず、生き活きと能力を発揮できる職場環境づくりに努めてまいります。



背景

建設業界は3K(キツイ、汚い、危険)のイメージが強く残り、人材確保に苦戦しているとともに、社内の高齢化も進んでいることから、持続可能な会社であり続けるためには「新規採用の努力はもちろん、今在籍している社員に長く活躍してもらうことも大切」と考えた。

そこで「社員が長く安心して働ける会社にする」ために、福利厚生等の社内制度改善と併せて、社員一人ひとりが「心とからだを健康に保つ」意識を高め仕事へのモチベーションと会社へのエンゲージメント向上が期待できる施策を中心に取り組みを実施。



取組のポイント

- ・ 人間ドックの受診料を全額会社が負担することで、35 歳以上の受診を推奨し、自己の健康状態を詳細・適切に管理
- ・ 所定外労働時間に関する社内勉強会を開催
- ・ こころとからだの健康対策に関する小冊子を全社員に配布
- ・ 各種社内制度や雇用・社会保険制度などをまとめた「福利厚生ガイドブック」を作成し、スマホで閲覧できるよう社内 SNS に掲載し、活用を促進
- ・ 健康対策に関する全社員向けの健康セミナーを開催



効果

- ・ 令和6年度における35歳以上の人間ドック受診率100%を達成（前年比+45.5%）
- ・ 所定外労働時間を1人あたり6.2時間 / 月の削減
- ・ 夏場の熱中症対策に関する健康セミナーを開催した結果、熱中症発症者数が0名になった
- ・ 「福利厚生ガイドブック」の配布を通じた制度の社内周知により、今年度新たに制定した有給休暇制度を施行3か月で複数名の社員が取得



Hataplatinum Award

令和6年度 はたプラチナ賞取組事例集

発行：2025年3月

長岡市 商工部 産業立地・人材課 人材・働き方政策室
〒940-0062

新潟県長岡市大手通2-6 フェニックス大手イースト6階

TEL：0258-39-2228