

# 多様な人財活用

働きやすい中小企業の取り組みについて  
(多様な人材が活躍する働きやすい中部の中小企業15選)

中部経済産業局 選出岐阜県2社紹介

株式会社マツバラ

代表取締役社長 松原 史尚

何をしているところでしょうか？



# 若手や女性が働きやすい 環境づくりについて

与えるものではなく自身で創って行くもの

働きやすい環境は社員がそうありたいと思う環境

(自らが望む環境を自ら創っていくのがマツバラ流)

ピンチはチャンス

働き方改革 (社員さんが働き方を意識するようになった)

- ・ 直近5年間の新卒採用 10名 (離職ゼロ)
- ・ 今年度 定年退職者以外の離職ゼロ



## 原則

# 「不易流行」



- ① 約500年続く松原家の不易  
三方ヨシ（社会ヨシ 社員ヨシ 会社ヨシ）
- ② 仲間がO.K.（認める）なら何をしてても良い

（どんな働き方をしても良い）

# 社員さんたちが創ってきた 「不易（継続は力）流行」

有給休暇 95%（昨年実績）

- ・ 土日に併用で4日連休での取得流行

女性の産休・育休取得は25年前から実施

男性の育児休暇（連続2か月）15年前から

- ・ 取り方は人それぞれ（生活に合わせて）半日取得（3か月）など

アパート賃貸料半額支給（30歳まで 25年前から）

リスキリング（資格取得費用）業務として賃金も支給

- ・ 3名の工学博士誕生

奨学金返済支援（上限2万円 30歳まで）2020年より

従業員諮問委員会の設置

社員旅行の継続（最近の参加率は7割越え）

資格取得費用は全額会社負担（上司が認めるのなら）

# 社員さんたちが創ってきた 「不易（継続は力）流行」

思いを伝える 思いを聴く 思いを発信する

- ・ 給与の手紙 （毎月の給与袋に社長からの手紙を同封）
- ・ ブログの更新（毎日）
- ・ 子ども参観日 （最も暑い時期に開催 来年で20年となる）  
（働く、お父さん、お母さんの姿を家族に発信）
- ・ 育成面接 （37年目）  
（会社の理想よりも、個人の希望を優先する）  
（残業は希望者のみ 希望者は法令遵守で優先的に残業をお願いする）  
（選択制勤務・・・育児休暇明け等は短縮時間も希望に応じて可能）  
（子づくりのための配置転換やシフト変更 介護のためのシフト変更）  
（管理職を希望するのかそうでないのか・・・子育て後に目指すもよし）
- ・ 経営者の内部監査を基幹職が実施 23年目（社長の経営の進め方を監査する）
- ・ 子育て、介護等 公共の支援の最新情報を入手して発信する体制構築）



# 働きやすい環境創りのための 原資（お金）は社員さんが創る

賃上げ実績 2023年度・2024年度合算

平均 10.6%（ベースアップ16000円含む）

社員さんが築き上げた改善実績

2022年度・2023年度 3億5000万円以上

**価格交渉 新材料の展開等が昨年の大きな実績**

中部経済産業局 多様な人材が活躍する中小企業15選で紹介される（2023年）

**原資はこうして創る**

**改善提案年間2000件を超える**（全てを社長が目を通す）

**提案件数上位5名毎年表彰**（10年以上にわたり全て女性が独占）

女性の意見が反映されやすい（女性が会社を作っていると言ってもいい）

# 年間最優秀賞も女性

2023年度実施出来た大きな改善

損益分岐点操業度 90% (2020年度) →65% に改善

主な改善内容

- ・ 値上げ
- ・ 新規材料開発
- ・ リサイクル材の活用
- ・ エネルギー効率/生産性向上

本提案は

コンプライアンス (顧客指定要項) に準じた判断基準を作成

## 表彰状

最優秀賞

【初品と引張・硬さの関係グラフによる元湯の現状把握】

品質保証グループ 田中 佳洋 殿

貴方は2023年度改善提案『年間の部』に於いて頭書の通り優秀な成績を収められその功績は全社の模範であります

依って茲に之を表彰します

2024年5月22日

株式会社 ツバラ

代表取締役社長 松原史尚



# 若手や女性が働きやすい 環境づくりについて

与えるものではなく自身で創って行くもの

働きやすい環境は社員さんがそうありたいと思う環境  
(自らが望む環境を自ら創っていくのがマツバラ流)

まとめ

社員さんの希望(夢)を徹底支援するのがマツバラ流  
(男性も女性も外国人も老若も関係なく働ける環境整備)

定年延長 60歳→63歳 役員 63歳→65歳

(選択制 60歳以降)

再雇用 70歳まで