

人材育成・確保の課題に対する 企業・団体等の好事例

「くまもとで働こう」推進本部

目 次

企業・団体等

・ 株式会社アスカインデックス	 2
・ 天草市立牛深市民病院	 3
・ 大西化成株式会社熊本工場	 4
・ 株式会社緒方林業	 5
・ 株式会社オジックテクノロジーズ	 6
・ 開新高等学校, 熊本デザイン専門学校, イデアITカレッジ阿蘇	 7
・ 株式会社くまさんメディクス	 8
・ 社会福祉法人リデルライトホーム	 9
・ 白鷺電機工業株式会社	 10
・ 新産住拓株式会社	 11
・ 株式会社八方建設	 12
・ 株式会社テラプローブ	 13
・ 株式会社マイスティア	 14
・ 株式会社みっちゃん工房	 15
・ 株式会社両備ホールディングス	 16
・ 建設企業の取組み例	 17

組合

・ あさぎり地域づくり協同組合	 18
・ 一般社団法人熊本県建設業協会	 19
・ 黒川温泉観光旅館協同組合	 20

自治体

・ 宇城市	 21
-------	----------

株式会社アスカインデックス

所在地：水俣市丸島町（東京都品川区） 資本金：2千万
創業：1995年1月 従業員数：55～90名
事業概要：半導体人材育成研修・中古販売等

(株)アスカインデックス・水俣高度技術センターは、半導体製造装置を使用した半導体研修を実施しており、教育機関（学生）を対象とした半導体研修を無償で行うなど、半導体関連の人材育成に力を入れている。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

半導体人材の不足

・TSMC進出に伴い、半導体関連の人材需要はますます増大し、九州全体で毎年1,000人程度の人材不足が見込まれており、半導体関連の人材育成と確保が、喫緊の課題である。

取組み後の成果（効果）

教育機関(学生)を対象とした半導体研修の受入実績

・下表のとおり、無償受入れ開始後、教育機関からの受入れの人数は、年々増加している。

2022年9月～ 2023年9月	2023年10月～ 2024年6月	2024年7月～ 2024年9月
50名	700名	250名

水俣高校における産業界と連携した人材育成

・水俣高校では、令和5年度から(株)アスカインデックスでの講義や実習を実施している。

取組み内容・事業・導入したこと

教育機関(学生)を対象とした半導体研修の無償実施

- ・(株)アスカインデックス・水俣高度技術センターでは、企業向け事業として、半導体の製造工程、装置・材料などの知識を身につける実践型の研修を実施している。
- ・令和5年(2023年)5月から、熊本県や水俣市と連携し、半導体関連人材の育成拠点として身近に学べる場として、小学生や中学生にも現場で半導体を学習できるサービスを開始。学生向けの研修の無償受入を行っている。

水俣市や水俣高校との連携

- ・水俣市に立地する半導体関連企業として、半導体人材育成の拠点としての取組みを進める水俣市や水俣高校と連携しながら半導体関連人材の育成に取り組んでいる。



天草市立牛深市民病院

所在地：天草市牛深町3050番地

新たな人材確保が難しく、慢性的に看護師が不足していたため、「くまもっと活躍ナース制度」に登録し、看護職員確保を図ったことで、看護師の確保につながり、病棟業務・勤務の負担軽減につながった。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

慢性的な看護師不足

- ・ 熊本県の天草諸島南部に位置し、天草市南部の中核病院として、救急医療をはじめ地域医療を担っているが、慢性的に看護師が不足している。
- ・ 人員不足により休暇取得が難しい状況（特に夏季休暇期間）であり、職員の負担となっている。

取組み後の成果（効果）

看護師の確保による病棟業務・勤務の負担軽減

- ・ 「くまもっと活躍ナース制度」に登録した求職者から応募があり、会計年度職員としての採用につながった。
- ・ 看護師が確保できたことで夏季休暇を含む休暇や連休の取得がしやすくなり、職員の負担軽減につながった。
- ・ 経験者の看護師であったため、基本的な看護技術・知識は取得しており、即戦力になってもらうことができた。

取組み内容・事業・導入したこと

- ・ 常勤職員の確保と並行して、短期間（1か月～）の就業を希望する方が登録する「くまもっと活躍ナース」制度を活用し、多様な形態による看護師の確保に取り組んだ。

○受入体制整備・「くまもっと活躍ナース制度」登録

- ・ 本制度への登録・募集に先立ち、短期間の就業希望者の受入のため、受入時の雇用形態や受入体制等について、院内で検討を行った。
- ・ 住居については、近隣に民間賃貸住宅等もないことから、今回は数少ない既存の医師用住宅を活用し、家電類も準備した。なお、今後の住居確保が課題となっている。

【「くまもっと活躍ナース制度」の概要】

- ・ 目的：地域の魅力やインセンティブ（住環境）を付与した短期間の就業制度を全国に発信し、本県の看護職員の地域偏在を解消する。
- ・ 実施主体：県医療政策課（県看護協会ナースセンターに委託）
- ・ 登録対象
 - 求職者：県内医療機関に短期（1か月～）の就労を希望する看護師等の有資格者
 - 求人者：県内医療機関（熊本市内除く）

※この他、天草に特化した「看護のワークフェアin天草」等の就職ガイダンスに参加して、医療機関のPR活動・看護師の募集を行った。

大西化成株式会社熊本工場

所在地：宇城市豊野町糸石2617 創業：1966年
資本金：9,725万円 社員数：80人（うち熊本22人）
事業概要：発泡スチロール成型加工等

人材の定着に課題があったため、現場の課題を踏まえた改善活動、働きやすい職場づくりに取り組んだことで、20代～30代の若手社員の増加・定着につながった。
また、各拠点の従業員へのインタビュー記事をホームページで発信し、人材確保につなげている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

定着率の低迷

- ・生産工程で発生する蒸気で工場内が暑く、特に夏場は40℃を超えるなど、途中で辞めてしまう従業員が多い。
- 工場の操業開始以来継続して働いている社員は4～5人。
- ・週休2日で、第1土曜日は出勤する勤務体系。

取組み後の成果（効果）

定着率の向上

- ・離職率が低下し、新卒採用から辞めずに続けている社員が増え20代～30代の若手社員の増加・定着につながっている。
- ・計画どおり採用でき、人員も充足している。

取組み内容・事業・導入したこと

職場環境の改善

- ・現場に空調を完備し、USENを流すなど、働きやすい職場環境の整備を行った。
- ・全社員に空調服を支給。
- ・現場の負担軽減と生産性向上のため、ソフト開発から行うオートメーション化を実施。
- ・土日祝日の休みや賃上げの実施、有給休暇取得の推奨に取り組んだ。
- ・パート従業員について、フルタイム勤務の場合は採用から3年後に正規雇用に転換。

PR活動

- ・各拠点の従業員へのインタビュー記事をホームページに掲載し発信。

「金型交換は声を掛け合いながら！」熊本工場製造課Y・Tさんインタビュー①



熊本工場、大西化成株式会社
今回は、熊本工場製造課Y・Tさんのインタビューです。
――今回初めて大西化成に入社したとのことですが、入社当初の印象や、現場での仕事内容について教えてください。
――入社当初は、現場での仕事内容が分からず、大変な思いをしていました。しかし、先輩社員から丁寧に教えていただき、徐々に慣れてきました。
――現場での仕事は、金型交換や、金型の調整などです。金型交換は、金型を壊さないように、慎重に行う必要があります。金型の調整は、金型の精度を上げるために、細心の注意を払って行います。
――現場での仕事は、大変ですが、やりがいがあります。金型交換や、金型の調整など、金型を壊さないように、慎重に行う必要があります。金型の調整は、金型の精度を上げるために、細心の注意を払って行います。
――現場での仕事は、大変ですが、やりがいがあります。金型交換や、金型の調整など、金型を壊さないように、慎重に行う必要があります。金型の調整は、金型の精度を上げるために、細心の注意を払って行います。

▲従業員インタビュー記事の例

株式会社緒方林業

所在地：菊池市班蛇口 創業：2018年（法人化2022年）
資本金：300万円 従業員数：2名 事業概要：造林業

- ・担い手不足が深刻な林業において、特に伐採後の植え付けや下刈り作業を行う造林業の担い手が不足しており、伐採後の再造林が行われないことが問題となっている。
- ・そういった中、(株)緒方林業は、造林業で起業し、異業種との連携による仕事の確保と担い手育成を展開している。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

造林業とキャンプ場運営による仕事の確保と就労環境の改善

- ・(株)緒方林業代表の緒方元一氏は、H17にUターンで森林組合の作業員として13年間従事後、H30に造林業として緒方林業を起業
- ・造林業は、偏った作業シーズンとなることから、通年雇用が困難な状態にあった
- ・また、造林の中でも「下刈り」は非常に過酷な作業であるため、従業員の肉体的・精神的負担が大きかった

取組み後の成果（効果）

「半林半X」による仕事の確保

- ・これまで、通年雇用が難しく、「日給月給」による時期雇用が主であった造林業にあって、地域資源であるキャンプ場運営を通じて、年間の仕事を確保し、月給制による雇用を実現
- ・キャンプ場でのイベント企画などを通じて、異業種との連携も生まれ、従業員のモチベーションも上がっている



【キャンプ場イベントの様子】

取組み内容・事業・導入したこと

キャンプ場運営による仕事の確保

- ・3月～5月に仕事が途切れる造林業にあって、地域資源を活かした仕事の確保を行うため、令和4年4月から国交省の「都市・地域再生等利用区域」に指定された『竜門ダム』のドラゴンキャンプ場運営者として、キャンプ場運営を開始。（関連会社：(株)MOFFで運営）
- ・アウトドアのシーズンである、3月～5月のキャンプ需要をとらえ、従業員の仕事の確保と収益性向上を図っている。

下刈りに係る従業員の負担軽減

- ・山林での夏場の下刈り作業は非常に過酷な作業であるため、連続した下刈り作業とならないよう、キャンプ場管理作業と調整し、従業員の負担軽減に努めている。（下刈り週4日、キャンプ場管理週2日など）

新規参入希望者の受け入れ

- ・現在、2名の時期雇用者を受け入れており、林業の担い手確保に向けた取組みを推進している。



【過酷な下刈り作業】

株式会社オジックテクノロジーズ

所在地：熊本市西区上熊本2-9-9 創業：1947年
資本金：2,300万 従業員数：160名 事業概要：製造業

人材確保が難しい状況が続いていたため、まず、従業員の学びの支援やモチベーション向上のための取組みを実施するとともにDX化を推進した。その結果、従業員の人材育成やモチベーション向上だけでなく、若年者や女性従業員の雇用増加と定着にも繋がった。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

若者の定着と働きやすい職場づくり

- ・毎年一定数の雇用を行っているが、募集定員を下回る状況が続いており、慢性的な人手不足となっている。
- ・女性従業員が元々少なかったため、女性従業員の雇用にも力を入れようと考えた。

取組み後の成果（効果）

- ・若年者、女性従業員の雇用増加
若年者（20代）：33人（2020年4月）→47人（2024年4月）
女性従業員：11人（2020年4月）→18人（2024年4月）
- ・社員の学ぶ意識の向上
- ・他部門とのコミュニケーションの向上
- ※熊本県ブライト企業賞「若者の就職促進・定着支援部門」表彰（令和元年度）
- ※正社員の4割が国家資格取得サポート制度を活用し、国家資格を取得

【従業員の声】

- ・学び直しによる知識の深堀、産学連携技術の創造等の成果があり、レベルアップにつながった。（大学院進学サポート）
- ・モチベーションにつながり、継続することでプレゼン力や改善への気づき力が養われた。（「MVP提案」制度）

取組み内容・事業・導入したこと

従業員の学びの支援

- ・大学院進学等サポート：年に1～2名を大学院等へ「全額会社負担」で進学
- ・国家資格取得サポート、通信教育受講：全額会社負担
- ・OGIC大学院：従業員が講師・受講者となり、階級に応じて必要な基礎知識の学び直しを行う

従業員のモチベーション向上

- ・「MVP」提案制度（業務改善提案制度）：一次審査・二次審査を経て、経営層が最終評価。上位入選者は朝礼でプレゼン。ランクに応じた報奨金を支給。
- ・めっき技能検定（国家資格）、めっき技能コンクール上位入賞者へ報奨金を支給。

その他（福利厚生、職場環境の改善）

- ・奨学金返還等サポート：会社と熊本県とが2分の1ずつ負担（最大465万円）
※くま活サポートを活用
- ・入社後すぐに休暇を付与（11日）、別途誕生日休暇あり
- ・Seekai（シーカイ）活動（社員自らが基盤風土を創る、全員参加型の「会社・仕事を楽しくする活動」）：社内新聞、社内緑化・美化活動、あいさつハイタッチ活動、横断誘導（地域住民との連携）、サークル活動（バレー、ゴルフ、ソフトボール、ボーリング）、ランチ会、社内親睦、健康経営導入（トレーニングジムの法人契約、健康セミナー実施、歩こうフェス開催など）
- ・DX化導入による省人化（設備装置の自動化、簡素化）

開新高等学校，熊本デザイン専門学校，アイデアITカレッジ阿蘇

人材の育成を担う学校と、有為な人材を求め雇用する企業との間で様々なミスマッチが生じている。生徒が高い技術を身につけることで企業のニーズに応えたり、学校及び生徒が県内企業をよく知り入職後のギャップを最小化するなどの取組により、学校及び生徒と企業の相互利益が生まれている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

学校で育成する人材と企業が求める人材とのミスマッチ

- ・教育課程と実際の市場ニーズとの間にギャップが生じている。

求職者の希望職種と県内産業のミスマッチ

- ・生徒が希望する職種と県内企業の求人職種が合致しない場合、選択肢が狭まり、県外へ目を向ける生徒が多くなる。

取組み後の成果（効果）

- ・学生にとっては、日進月歩の最先端の技術を持つ「企業」から、スキルの提供がある様々な取組は、貴重な体験の場であり、非常に好評である。
- ・企業にとっては、即戦力となる人材の育成を学校側が担い、人材の確保にも繋がるため、講師の派遣等積極的な協力が得られている。
- ・複数の企業の県内立地に繋がり、生徒にとって企業選択の幅が増えた。

取組み内容・事業・導入したこと

注文式教育（アイデアITカレッジ阿蘇）

- ・企業が求める人材ニーズをヒアリングし、それに応じた学習カリキュラムを展開する。
- ・企業側から技術講師の派遣、インターンシップの受入れ等協力いただき、企業が求める人材を育成し、最終的には学生の就職に繋げていく。

半導体関連のコースを新設（開新高等学校）

- ・社会のニーズの高まりにより、電気情報科に新たにコースを新設（R7年度）し、半導体技術者の育成を目指す。

卒業生による業界講話、企業から講師を招聘しての技術指導（熊本デザイン専門学校）

- ・実際に県内企業に就職した卒業生に講話を実施し、現場の生の声を学生に伝える。
- ・Webのコーディングやデザイン、映像制作等、プロの高い技術を直接指導いただく。

コンテンツ関連企業の県内誘致（熊本デザイン専門学校）

- ・熊本県企業立地課をはじめ、各自治体と連携をして県内企業誘致に取り組む。企業との情報交換会や面談を通して、本県に立地することのメリットや有為で豊富な人材をアピールする。

株式会社くまさんメディクス

所在地：熊本市北区下硯川2205 創業：1988年
資本金：9,000万円 従業員数：1,351人
事業概要：半導体関連の産業機械の製造

人材確保が難しい状況が続いていたため、会社の魅力及び課題の整理を行った。それらを就職説明会や学校訪問、就職を検討している学生にPRすることで、新規入社従業員の確保に繋がった。新規開拓校からの入社や積極的な広報活動により口コミが広がり、募集定員の確保及び人員増加の好循環が続いている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

慢性的な人手不足

- ・人材確保に苦慮しており、新規入社従業員数が募集定員を下回る人員不足の状況が続いていた。
- ・知名度に課題を抱えていたことから、高卒求人を出しても、各学校の進路指導室止まりで、高校生への紹介まで至らなかった。
- ・社宅の整備が整っておらず、遠方高校からの受験が敬遠されていた。

取組み後の成果（効果）

人手不足の解消

- ・新規入社従業員数の募集定員の確保に繋がった。
- ・一人暮らしの手当の拡充より、遠方高校からの受験生徒も増えた。
- ・新規開拓高校からの入社→先輩社員からの口コミ→人員増加という、好循環が生まれ始めた。

取組み内容・事業・導入したこと

PR活動

- ・会社のセールスポイント及びネガティブポイントを整理し、特にネガティブポイントをしっかりと伝えた上で、会社の特徴や魅力について、就職説明会等でPR活動を行った。
- ・企業説明会や個別の会社説明、会社訪問・見学依頼については、全て受入れて対応した。

企業のネガティブポイントの整理

- ・高校へ訪問して採用活動をする際に、対応された先生方より、選ばれない理由などを聞き取り調査を行い、会社の弱点を分析した。
→住まいに関する福利厚生に課題があることが判明した。
→同校の先輩や知人がおらず、パイオニアになることを敬遠していることが判明した。

福利厚生・職場環境の改善

- ・社宅の整備については見送ることとなったが、一人暮らし手当として、通勤手当の上限額相当の補助を行った。
- ・相談窓口を常にオープンにすることで、風通しのよい職場環境を作り、対人関係でトラブルが生じる前に、近隣に構える30もの工場において、配置転換を流動的に行っている。

社会福祉法人リデルライトホーム

所在地：熊本市中央区黒髪5-23-1 創業：昭和27年5月
資本金：455,836千円 従業員数：183名 事業概要：介護サービス

資格を持っている介護職だけで介護現場のすべての業務を担うことが難しくなる中で、法人が運営する特別養護老人ホーム等で、ダイバーシティマネジメント（多様な人材が活躍できる環境整備）や、ICTの利用促進に取り組んでいる。

障がい者、アクティブシニア、外国人など、多様な人材に業務を担ってもらうことで、介護職が本来業務に集中できるようになり、業務の負担軽減と介護サービスの質の向上、職員の離職防止につながっている。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

介護職の負担増

- ・全国的に労働力が減少していく中で、資格を持っている介護職の確保が困難になっている。
- ・資格を持っている介護職が本来の介護業務に加え、介護以外の業務も行うことにより負担が増大している。

取組み後の成果（効果）

介護職の負担軽減と介護サービスの質の向上

- ・多様な人材（障がい者、アクティブシニア、外国人等）の雇用や活躍につながっている。
- ・資格を持っている介護職が本来の業務に集中できるようになり、介護サービスの質の向上につながった。
- ・休憩や休暇が取りやすくなり、残業も削減、離職率も年々低下している。



取組み内容・事業・導入したこと

ダイバーシティマネジメントの実施

- ・資格を持っている介護職だけでなく、障がい者、アクティブシニア、外国人など、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し活躍できる環境を整備した。
- ・具体的には、資格を持っている介護職にしかできない業務と、それ以外の業務の切り分けを行い、資格が必要ない業務については細分化することで、障がい者やアクティブシニア等が働きやすい環境を整えた。
- ・入浴介助専門など職務内容を明確に定義したジョブ型の雇用を積極採用。特定技能実習生等の外国人についても雇用した。



ICTの利用促進

- ・IT委員会を立ち上げ、業務の細分化をした上で、スマートフォンの導入や勤怠管理のデータ化等、業務改善のためICT技術の利用を促進した。

白鷺電機工業株式会社

所在地：熊本市東区御領8丁目3-38 創業：昭和22年2月
資本金：1億円 従業員数：127名（令和6年7月1日現在）
事業概要：電気工事業

フリーアドレス導入など職場環境の改善や資格取得手当の支給など従業員の処遇改善に取り組んだ。
また、メンター制度を導入したことで、社員の不安解消や満足度を高め人材の定着につながっている。
さらに、企業説明会やCMなどでこれらの取組みをPRすることで、人材確保にもつながっている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

- ・2015年8月に闘病中（がん）の社員が亡くなり、その方は、抗がん剤治療を行いながら亡くなる前月の7月末まで仕事を続けていた。
「何かできることはなかったのか？」との思いがあった。
- ・コロナ禍（2020年12月～5類になるまで）がきっかけで、経理や人事等、間接部門の出勤率は50%となり、社員同士がつながる機会が減ってしまった。 等

取組み後の成果（効果）

- ・男性の育児休業→2022年10月からは100%
- ・業務請負の内容や状況に応じて自由に空いてる席に座って作業ができ、部署をまたいで自由に座れるため、部署間のコミュニケーションにも一役買っている
- ・様々な取組みが、社員の満足度向上、定着につながっており、入社3年離職率は0となっている
- ・社内の雰囲気は、年次有給休暇を取得しやすく、また取得が当たり前になった
- ・部署間のコミュニケーションが盛んになった
- ・様々なイベントへの参加、広報周知により、認知度向上につながっている 等

取組み内容・事業・導入したこと

厚生労働省「くるみんプラス」に認定 熊本県内初

- ・不妊治療で通院する社員の支援や、男性の育児休業の取得を積極的に推進

フリーアドレス制の採用

- ・個人の席を固定せず、部署や役職に関係なく席を自由に移動してコミュニケーションを活性化
- ・周りが視界に入らない集中デスクスペースも設置

女性に優しい職場への取組み

- ・女性からの要望に応え、執務室にはカフェスペースを、女子更衣室にはパウダールームを設置

ブライト企業に認定

- ・2015年にブライト企業として認定、2018年には継続認定
- ・家族も従業員の一員として慰安旅行やイベントに招待する取り組み、57種の資格取得手当の支給や資格取得支援など、高く評価されている。

メンター制度(3年前より実施)

- ・7期程度上で違う部署の先輩によるサポート、交流会等を実施
- ・会社負担で年に1度、過去4年間の新入社員、メンターで懇親会を開催

PR活動

- ・企業説明会等への参加やKinki KidsとのコラボCM制作等、積極的なPR活動を実施、くま活サポートにも参加

新産住拓株式会社

所在地：熊本市南区近見 8 丁目9-85 創業：1964年
資本金：1億7,600万円 従業員数：154人 事業概要：建設業

従業員の教育支援・多様な働き方をサポート【くまもとSDGsアワード2023大賞受賞】
・人財育成・働き続けられる環境整備に力を入れている

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

【背景】

住まいづくりを通して、三方（売り手・買い手・社会）にとって良い活動を目指す中で、林産地連携の木の住まいを作るとは、輸送にかかるコストやCO2を削減し、地域の雇用を生み出し、炭素を閉じ込めることもできる。その結果、山を守り、人の健康を守り、熊本の美しい街並みを再生することにも繋がると考え事業を行ってきた。また、1995年の阪神淡路大震災以降、耐震構造の基準を一から見直し、命を守る住まいづくりにもこだわってきた。時代の流れと共に、三方にプラスして作り手や未来も含めた五方にとって、より良い影響を与えられる活動を日々模索し、行動し続けている。

【課題】

社会課題である地方創生・森林保全・温暖化対策・国産材活用・ジェンダーギャップの解決をたく、取組みを行っている。

取組み後の成果（効果）

【働き方改革】

- ▶女性の産休育休取得100%、復帰率100%。（直近4事業年度育休取得対象者11名）
- ▶前事業年度の男性社員育児休業取得率は50%。特別有給取得率は100%だが、今後は当たり前に1ヶ月以上育児休業を取得できる体制づくりを行っていく。

※「KUMAMOTOよかボスAWARDS2020」を受賞

※「熊本県男女共同参画推進事業者」として表彰

【従業員の心身の健康促進】

- ▶健康を意識した社食や飲料を常備。アウトソーシングによる福利厚生サービスも導入。健康経営優良法人も取得。

【ダイバーシティ促進】

- ▶女性比率44%。全部門で男女が活躍。現在は女性管理職の育成にさらに注力。

※上記の取組みによりくまもとSDGsアワード2023大賞を受賞

取組み内容・事業・導入したこと

※SDGs推進の取組のうち、人材に係る取組のみ抜粋

【働き方改革】

- ▶女性社員の産休育休取得推進
- ▶男性社員の育児休業取得推進
- ▶産休育休取得者の復帰後のサポート
 - ・子が12歳になるまでの短時間勤務
 - ・社内託児制度の整備
 - ・在宅ワークの推進など1人1人のニーズに合わせた多様な勤務体系を実現。

【従業員の心身の健康促進】

- ▶健康を意識した社食や飲料を常備。アウトソーシングによる福利厚生サービスも導入。

【ダイバーシティ促進】

- ▶多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供。

株式会社八方建設

所在地：菊池市赤星2114-1 創業：1960年
資本金：9,800万円 従業員数：49人 事業概要：建設業

労働力不足、長時間労働の解消と若手社員のスキルアップを目指して取組みを行った結果、新規入職者の増加、低い離職率、会社全体の残業時間の削減を達成し、働き方の本質が変わっていく手ごたえを感じている。また、令和5年度にプラチナブライト企業の認定を受けるなど、社会的にも高い評価を受けることができた。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

労働力不足、長時間労働、若手社員のスキルアップ

- ・十分な数の新卒入職者が確保できない
- ・会社と現場が離れているため、勤怠管理が難しく、長時間労働が発生
- ・新入社員を各現場に配置するため、各現場で教育・育成にバラつきが発生

取組み後の成果（効果）

労働力不足の解消

- ・新卒入職者の増加、低い離職率（過去3年間：平均5.5%（全国平均9.3%））

長時間労働の解消

- ・会社全体の残業時間の削減を達成

社員全体のスキルアップ

- ・若手のみでなく社員全体のスキルアップに注力することで、働き方の本質が変わっていく手ごたえを感じている

取組み内容・事業・導入したこと

会社のイメージアップ

- ・社屋の増築
- ・フリースペースの採用による風通しの良い職場環境
- ・熊本県による魅力発見フェアへの参加

勤怠管理の工夫

- ・勤怠管理（アプリによる打刻）を導入し、長時間労働是正の周知・残業の事前申請の徹底を実施

社員全体のスキルアップ

- ・育成・教育のバラつきをなくし、労働力（技術力）の確保、効率のよい労働時間の構築を図るため、次の取組みを実施
 - ① 新人育成制度（OJT）の確立
 - ② 1 on 1 ミーティングによるスキルの確認
 - ③ 指導者・上層部への教育・周知
 - ④ 従業員のメンタルケアを促進

株式会社テラプローブ

所在地：葦北郡芦北町大字湯浦1580-1
 創業：2005年 資本金：118億2,331万円
 従業員数：300人 事業概要：半導体テスト事業

県南地域の人材確保が難しい状況が続いていたため、工場見学の受け入れ態勢の見直しを行った。積極的な広報活動と、社宅の整備や通勤シャトルバスの運行により、通勤リスクの回避や居住地選択幅が広がり、県南地域の高卒採用に繋がった。福利厚生の実施により社員のモチベーションが高まり、仕事への定着に繋がっている。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

県南地域の人材確保

- ・ 会社の立地及び知名度に課題があり、人材確保に苦慮していた。
- ・ 会社に長く勤め、将来会社を支えるエンジニアを育成するために、地元人材の確保（特に県南地域）の人材確保が課題であった。

取組み後の成果（効果）

人手不足の解消と社員の能力向上

- ・ 会社の事業内容や経営方針について、本人のみならず保護者への理解が進んだ。
- ・ 福利厚生の実施により、社員の意欲向上に繋がった。
- ・ 社宅の実施、通勤リスクの回避や居住地の選択肢が広がったことで、県南地域の人材確保に繋がった。

取組み内容・事業・導入したこと

工場見学の受け入れ

- ・ 休日に保護者と生徒を対象に工場見学及び会社説明会を実施
 団体対応ではなく、随時、個別対応で実施
 → 休日対応することで、保護者の参加が多く、本人及び保護者への理解が深まった。
 → 少人数対応であることから、会社の理解がより深まった。
- ・ その他、企業説明会や個別の会社説明、団体での会社訪問・見学依頼についても全て受入れて対応した。

福利厚生の実施

- ・ 「カフェテリアプラン制度」（奨励金制度）の導入
- ・ 新入社員対象に「自動車運転免許」取得費用の補助
- ・ 「ファミリーフレンドリー休暇」（有給とは別の休暇。子どもの参観日・学校行事・病気等での取得休暇）の導入

通勤シャトルバスの運行（☆利用者はエコ手当¥5,000付与）

- ・ 社宅の整備に合わせて、自宅からの通勤者に対して八代市内の主要箇所を停留し、会社へのシャトルバスの運行を行った。
 → 生活環境の変化や運転に慣れない新規高卒採用者への配慮
 → 地元高校生の採用中心から、県南地域の採用へ拡大

株式会社マイスティア

所在地：益城町 創業：1990年 資本金：5,000千円
従業員数：1,750名（グループ） 事業概要：一般製造業

（株）マイスティアでは、水産と工業の連携による「次世代水産養殖システム協創」の取組みを進めており、天草市に次世代水産養殖システム協創ラボhav（ハーヴ）を開設し、次世代水産養殖システムを開発。熊本県海水養殖漁協、熊本高等専門学校と連携し、IoT/AIを駆使した次世代の水産業を担う人材育成にも取り組んでいる。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

養殖業の大きい労務負担と人手不足

・クルマエビ養殖や魚類養殖は、養殖管理技術の習得に多くの経験が求められることや、海上作業等の労務負担が大きいことから、慢性的な人手不足となっている。

取組み後の成果（効果）

養殖業のスマート化

- ・伝統的な環境や手法とは一線を画した既成概念にとらわれない「次世代水産養殖システム」の開発を継続中。
- ・クルマエビ養殖や魚類養殖において、スマート生産システムを開発、導入し、効率化や省力化により、労務負担を軽減。

包括連携協定の締結

・令和6年7月、（株）マイスティア、熊本高等専門学校、熊本県海水養殖漁協は、熊本県を立会人とし、包括連携協定を締結。

・今後、養殖業振興の最大の課題である赤潮対策に関する研究開発に努め、IoT/AIを駆使した次世代の水産業を担う人材の育成と確保を図り、養殖業を核とした地方創生を推進。



取組み内容・事業・導入したこと

次世代養殖システムの開発

- ・平成29年（2017年）から、深川水産と養殖業のスマート化の取組みを開始。のちに熊本県海水養殖漁協とも連携。
- ・令和元年（2019年）4月、天草市に次世代水産養殖システム協創ラボhav（ハーヴ）を開設。地域密着型で養殖業の見える化、省力化、効率化への取組みを開始。
- ・これまでに、クルマエビの伝統的な養殖方法をスマート技術を活用し、見える化と省力化を実現。
- ・また、養殖マダイ等の自動給餌機をスマート化し、自動給餌機内の餌残量、稼働状況をリアルタイムに把握すると共に遠隔制御することで省力化を実現。

熊本高等専門学校との連携

・熊本高等専門学校の学生とともに、天草の現場でスマート生産システム（特にAI）の開発、実証の取組みを実施。



株式会社みっちゃん工房

所在地：益城町 設立：平成27年法人化
資本金：500万円 従業員数：13名（R5.4時点） 事業概要：農業

子育て世代の従業員の雇用が増えた一方で当時は産休育休制度を整備していなかったため、ほとんどの従業員が退職を選択。多くの有能な従業員が辞めていく状況を鑑み、産休育休制度の設置をはじめとした「働き方改革」を実施したところ退職者の減少に加え、求人の応募も来るようになった。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

出産を理由とする退職

・雇用している従業員の多くが子育て世代であったものの、産休・育休などの制度整備がなく、働きたいとの意欲はあるものの働けない現状から退職を選択する従業員が多かった。

・有能な従業員の育成は時間もコストもかかり会社にとって不利益であることから、福利厚生に関して就業規則で規定

取組み後の成果（効果）

退職者の減少、求人の応募

・全従業員を対象に産休・育休を整備し、休業後の職場復帰への不安解消につながったことで退職者が減少。

・また、子の看護・介護休暇の取得も可能としたことから、各従業員の働きやすい働き方が実現され、生産性も向上し、売り上げが増加。

⇒従業員のやる気向上に加え、労働環境の整備により求人数も増加！！

取組み内容・事業・導入したこと

福利厚生の充実

・正規従業員だけでなく、パート従業員に対しても産休・育休制度の設置や、子の看護・介護による休業についても就業規則で規定

→従業員の希望に沿った働き方の実現

・全従業員の退職金共済加入

その他：研修カリキュラムの充実

・主に外国人実習生を雇用しているため、新入社員へは3か月にわたる講習に加え、ビジネスマナーについても研修あり

・SDGsに関する勉強会なども開催することでスキルアップを実現可能に



株式会社両備ホールディングス

所在地：岡山県岡山市北区下石井二丁目10番12号

創立：1910年 資本金：4億円

従業員数：約2,000人 事業概要：交通・運輸

乗務員の高齢化やコロナ禍による乗務員不足がますます深刻となっており、交通と物流を守るため、乗務員に特化した採用活動に挑んだ。説明会や体験会実施など採用活動の方法、働き方などの制度改革など、様々な施策を展開。その結果、200人の目標に対し、216人の乗務員を確保することができた。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

乗務員不足

- ・乗務員の高齢化やコロナ禍による乗務員不足がますます深刻となっている。それに加え、2024年問題といわれる労働時間等の基準改正に伴い、交通と物流を守るために乗務員の確保が急務。
- ・そこで、令和5年6月に「宇宙一本気（マジ）な乗務社員採用プロジェクト」が誕生し、バス、トラック、タクシー、路面電車、船部門が連携し、乗務員に特化した採用活動に挑んだ。

取組み後の成果（効果）

乗務員の確保

- ・1年間で200人の乗務員の採用を目指し、説明会や体験会実施など採用活動の方法、働き方などの制度改革、職場改善、待遇改善など様々な施策を展開
- ・その結果、200人の目標に対し、1,054名の応募者が募り、216人の乗務員を確保。（コロナ禍前の採用数の1.6倍）

取組み内容・事業・導入したこと

宇宙一本気（マジ）な乗務社員採用プロジェクト

（１）TVCMの集中展開

- ・地元テレビ局などで、真夏編と真冬編に分けて、約1ヶ月間集中的に放映

（２）合同お仕事相談会・運転体験会の実施

- ・バス、タクシー、トラック、フェリーの乗務員を対象とした「合同お仕事相談会」を実施。また、部門別の相談会も頻繁に実施し、各種相談会は年間800回ほど実施。
- ・バス、タクシー、トラックの運転体験会を実施

（３）働き方の制度改革

- ・運転職給与を5%アップ
- ・大型二種免許取得費用負担
- ・事故防止向け教育研修

建設企業の取組み例

建設産業では人材確保が難しい状況が続いており、人材確保・育成や、若者や女性従業員が働きやすい職場環境づくり、労働環境の改善等に取り組んでいる。また、幅広い世代へ建設産業の役割や魅力を発信している。

取組み前の課題

- 1.県内定着 2.人材育成 3.生産性向上
4.働きやすい職場環境 5.その他

建設産業の担い手確保等

- ・生産年齢人口の減少や技術者の高齢化に伴い、担い手の確保・育成や技術・技能の承継が必要
- ・限られた人員と実労働時間の短縮の動きの中、ICT施工や遠隔臨場等の建設DXの推進による生産性向上が必要。
- ・若年層の入職促進・継続就業や担い手3法改正に対応するため更なる働き方改革の推進が必要

取組み後の成果（効果）

新規高校卒業者の県内就職者

- ・行政や工業高校等と連携して人材確保の取組みを進めた結果、県内新規高校卒業者の県内就職者数は減少傾向にある中、建設業就職者数は横ばいから増加傾向にある。

県内新規高校卒業者の就職者数

H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
172	152	153	170	181	179	181	204	198	206

取組み内容・事業・導入したこと

（主な例）

若者が働きやすい環境づくり

- ・新入社員へのOJTや社内研修に加え、資格取得のための講習会への参加等を支援。
- ・建設工事は屋外作業が多く天候に左右されやすいが、週休2日を導入し休日を確保。
- ・若手従業員用の社員寮等の整備や、複数企業合同による野球部の創設など。

女性が働きやすい職場づくり

- ・女性従業員が少ないため、他業種の女性社員と職場環境の改善を図るための意見交換を実施。

時間外労働勤務削減の取組み

- ・現場での業務後に書類作成等を行う技術者の労働時間削減のため、事務職員等が書類作成の一部をサポート。
- ・施工に要する時間を削減するため、ICT建設機械の活用や、現場とのWeb打合せ等を導入。

建設産業への理解促進・魅力発信

- ・地域の小学校や高校からのインターンシップ・会社訪問等の積極的な受け入れや、地域イベントへの積極的な参加。

あさぎり地域づくり協同組合

所在地：あさぎり町上北1972-1

創業（設立）：2023年

組合員：22名／派遣職員：5名

事業概要：特定地域づくり事業協同組合

地域人口の急減に直面している地域において、農林水産業、商工業等の地域産業の担い手を確保するための特定地域づくり事業協同組合制度を活用して、町内の事業者が主体となり「あさぎり地域づくり協同組合」を設立。農業を主体として、繁忙期に人材派遣を行い、年間を通して安定した仕事を創出。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

繁忙期の人手不足（年間通しての雇用は維持できない）

- ・ 農業の繁忙期において人手不足が生じる。
 - ・ 一方で、閑散期には雇用を維持する程の仕事がない。
- ⇒ 安定的な雇用環境、一定の給与水準が確保できない。

取組み後の成果（効果）

繁忙期の人手不足の解消、年間を通じた雇用の確保

- ・ 繁忙期に派遣職員を受け入れ、人手不足を解消。
 - ・ 複数の農業者の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を確保。
- ⇒ R 5 年 3 月に組合設立し、派遣職員 3 名の新規雇用。
R 6 年 4 月には、新たに 2 名を新規雇用。

取組み内容・事業・導入したこと

○特定地域づくり事業協同組合の設立

- ・ 町内の事業者で「特定地域づくり事業協同組合」を設立。
- ・ 組合員は令和6年4月時点で22名。

○労働者派遣により働き手を確保

- ・ 組合において派遣職員を雇用し、各組合員（農家等）のそれぞれの繁忙期に向けて職員を派遣。
（派遣先）葉タバコ、薬用作物、野菜など

○複数の仕事を組み合わせ通年の仕事を創出

- ・ 繁忙期の異なる複数の組合員の仕事を組み合わせることで、年間を通じた仕事を確保。
- ・ 人手不足の解消を図るとともに、職員の資格やスキルの向上などの人材育成、就農希望者へのキャリアアップをめざす。

一般社団法人熊本県建設業協会

県内建設業従業者の高齢化が進み、若い人材の入職が低迷する中、行政や教育機関と連携して、高校生等を対象にした現場見学会の開催等により建設産業に触れる機会を創設。また、就職促進パンフレットや協会HP特設サイトやSNS（Instagram）で建設業の役割や魅力を発信している。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

建設産業の担い手確保

- ・ 県内建設業従業者は、55歳以上の割合が約40%と全国平均の約36%を上回り高齢化が進行しており、29歳以下の従業者の割合は約10%になっている。
- ・ 県内建設業における新規高等学校卒業者の求人数は、平成26年（2014年）以降増加が続いており、就職者数を大幅に上回っているため、充足率は非常に低い水準が続いている。

取組み後の成果（効果）

新規高校卒業者の県内就職者

- ・ 行政や工業高校等と連携して人材確保の取組みを進めた結果、県内新規高校卒業者の県内就職者数は減少傾向にある中、建設業就職者数は横ばいから増加傾向にある。

県内新規高校卒業者の就職者数

H 26	H 27	H 28	H 29	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
172	152	153	170	181	179	181	204	198	206

取組み内容・事業・導入したこと

現場見学会、現場実習の開催

- ・ 建設産業への理解を深め、入職に結びつけるため、高校生や保護者を対象にした現場見学会や現場実習を開催。

専門学科系高校生への資格取得支援

- ・ 高校生の資格取得を推進するため、専門学科系高校生の2級土木・建築施工管理技士補の資格取得費用の一部を助成。

就職促進パンフレットの配布

- ・ 建設業の役割や魅力を伝えるパンフレットを配布。
「建設業ブック」（中学生、高校1年生、2年生向け3種）
「建設業のしごと」（小中学生向け）

新卒・若年者採用情報HPサイトでの情報発信

- ・ 建設業協会HP内の特設サイト「くまけんではたらく」で、会員企業のPRや採用情報、建設産業に携わる主な職種の説明、キャリアステップのモデル例等の情報を発信。



- ※ その他、会員企業の新入社員・中堅社員研修の開催、SNS（Instagram）を活用した建設産業の魅力や活動の情報発信など

黒川温泉観光旅館協同組合

所在地：南小国町満願寺6594-3
事業概要：観光

地域の課題である、人材不足、既存業務の省力化、地域としての経営力向上を図るため、「地域一体となった宿泊事業者物価高騰等対策支援補助金」を活用し、面的DX化につながるシステムの導入等を行う。

取組み前の課題

1. 県内定着
2. 人材育成
3. 生産性向上
4. 働きやすい職場環境
5. その他

人材不足、地域としての経営力向上の必要性

- ・地理的な要因から日本人の十分な人材確保が難しいため外国人労働力も活用しているが、今後さらに人材の確保が厳しさを増すと予想され、既存業務の省力化が課題となっている。
- ・黒川温泉観光旅館協同組合の公式ウェブサイトは国内旅行者の決済に対応しておらず、各旅館フロントでの窓口決済が必要。大手旅行サイトの手数料が上昇傾向にあるため、国内旅行者向け決済システム導入による手数料負担軽減及び業務効率化が課題となっている。

取組み後の成果見込み（効果）

人材不足への対応、地域として経営力が向上

- ・現行の黒川温泉観光旅館協同組合の公式ウェブサイトのシステム再構築を行うことにより、既存業務の省力化が図られる。また、同組合が窓口となって一本化した各旅館の資材受発注システムを新規導入することにより、備品の受発注作業が確実かつ迅速に実現され省力化が見込まれる。
- ・システムの再構築による地域一括の国内旅行者予約決済システムの開発を行うことで、大手旅行サイトの手数料を必要としない、同組合公式ウェブサイトでの直接的な国内決済予約の流入の可能性が高まる。その結果、利益率及び経営力の向上が見込まれる。

取組み内容・事業・導入したこと

「地域一体となった宿泊事業者物価高騰等対策支援補助金」を活用（令和6年度事業）

○黒川温泉観光旅館協同組合公式ウェブサイト再構築

- ・既存業務の省力化を図るため、現行の黒川温泉観光旅館協同組合の公式ウェブサイトのシステムの再構築を行う。

○備品受発注システムの開発

- ・現在、組合と各旅館で行っている備品の受発注業務の省力化を図るため、受発注システムの開発を行う。

○地域一括独自予約決済システムの開発

- ・大手旅行サイトへの手数料負担の軽減及び業務効率化を目的に、公式ウェブサイトで直接、国内旅行者の予約・決済ができるシステムの構築を行う。

宇城市

地域おこし協力隊は、受け入れる自治体によって様々な業務を行っている。熊本県では、40自治体（県+39市町村）で300名を超える隊員が活躍しており（令和5年度実績）、様々な地域課題の解決に尽力している。

宇城市では、空き家物件を市場に流通させるため、空き家の改修補助金を拡充するとともに、地域おこし協力隊による物件の掘り起こしを実施する等の取組みにより、空き家バンクの登録件数が増加し、成約件数も増加。

取組み前の課題

- 1. 県内定着
- 2. 人材育成
- 3. 生産性向上
- 4. 働きやすい職場環境
- 5. その他

空き家バンクの周知（広報誌、SNS等）に取り組み、利用者登録は増えてきたものの、空き家物件の登録が少なく、成約件数が伸び悩んでいた。

物件所有者との接点がなかったことから「何故、登録しないのか」「どうすれば登録に繋がるのか」を掴めていなかった。

取組み後の成果（効果）

- ① 空き家所有者にとって空き家バンクへの登録は、馴染みが薄いものだが、協力隊による丁寧な説明により登録に結びつける。
- ② ケースごとに所有者の事情はさまざま。残置物の撤去を手伝うなど「伴走型」の支援を行い、登録件数が増加。
- ③ 協力隊が地域を回ることによって、地域内で空き家問題に対する認識が浸透し、空き家への対応（相続、売買、賃貸）が重要であるとの意識醸成が図られた。

⇒ 令和5年度は新規物件（空き家・空き地）登録件数、成約件数ともに過去最高を記録。

※平成28年～令和5年度までに166件の空き家・空き地が成約

取組み内容・事業・導入したこと

○地域おこし協力隊による物件の掘り起こし

地域おこし協力隊が、市内で確認された空き家の個別訪問を行い、隣家の方や区長に話を伺いながら空き家の状況を確認。空き家の情報が得られたものについては、所有者へアプローチを行い、利活用の意向を確認。

〈その他：空き家施策の拡充〉

- ・ ワークショップの開催、チラシ等の広報を強化
- ・ 空き家改修補助金の拡充

