

～「多様な働き方」に取り組む事業者を紹介～

2024 年度版





## 「はたらく」と向き合い、 「はたらく」を変える。

コロナ禍を経て、働き方が多様化している中で、企業が安定して雇用を続けるためには、正社員やパートタイムだけでなく、副業や兼業、ワークシェアリング、短時間勤務といったさまざまな働き方を取り入れることが求められています。

こうした多様な働き方は、働く人にとっても子育てや介護といったライフステージの変化に柔軟に対応しながら、キャリアを続けやすくなるという、大きなメリットもあります。

生駒市では、市内の企業と自身のライフスタイルに合った働き方を希望する方を結びつけ、もっと自由に、自分の、自社の可能性を最大限に広げる「はたらき方」を見つけるため『多様な働き方推進事業』を実施しました。

本冊子は、2025年2月末時点の情報を掲載しています。



# 目次 -contents-



P4

生駒交通株式会社



P5

クツワ工業株式会社



P6

有限会社新生スチール



P7

国立大学法人  
奈良先端科学技術大学院大学



P8

ニモマケズHD株式会社



P9

HIRAKUホールディングス  
株式会社



P10

社会福祉法人宝山寺福祉事業団  
梅寿荘デイセンター



P11

ポスタリア株式会社



P12

医療法人社団松下会



P13

有限会社モルガンデータシステム



P14

株式会社リングスター



P15

就職相談ができる  
支援機関紹介



P16-17

起業した方 インタビュー

迎谷 昌哉さん

-わかくさ経営コンサルティング-

森田 雅人さん

-民間救急・介護タクシー リーフ-



P18

「やってみたい」を応援  
生駒市の起業創業支援



P19

「働く」を後押しする  
支援機関紹介





# 生駒交通 株式会社

運輸業



「暮らしに寄り添える、  
そんなタクシー会社でありたい」  
親切・真心・確実をモットーに、  
地域に密着したサービスを提供している。

生駒交通株式会社  
奈良県生駒市小明町1835番の1  
0743-73-3131  
<http://www.ikomakotsu.com/>  
従業員数：50～99人



Q「多様な働き方」と、どう向き合っていますか？  
A一地域密着型の勤務形態でそれぞれの事情に寄り添います。

――日々の業務や勤務形態について教えてください。

生駒交通では、GPSやAIを活用して、配車ができるシステムを導入しています。お客様から電話があると、情報がディスプレイに表示され、走行中の車両データもリアルタイムで確認できます。ただ、現状では完全に機械任せにはしていません。地域特有の道路の混み具合や実情を、まだAIが十分に読み取れない部分があるので、オペレーターが画面を見ながら調整しています。

昨今、タクシーの配車アプリが主流になってきていて、私たちも導入していますが、配車機能は停止しています。その理由としては、お客様対応の優先順位にあります。1日に500件ほど電話での予約をいただくので、アプリが配車を優先してしまうと、電話のお客様が後回しになる可能性が出てくるんです。たとえば、お客様から「何分で来られますか？」と問い合わせを受けて、すぐに車を手配しても、アプリ経由で他のお客様がその車を取ってしまうことが起きます。そうすると、電話で約束した時間に車が到着しないという事態になりかねません。一般のお客様だけでなく、地域の学校や幼稚園、病院など、これまでに関係性を築いてきた方々にもご利用いただいているので、私たちは地元密着型のタクシー会社として、電話での予約を最優先にしています。そのため、オペレーターが画面を見ながら細かく配車を調整しています。



代表取締役社長 池田 英憲 さん

タクシードライバーと言うと、フレックス制のように24時間体制で好きな時間に働いてもらう仕組みのイメージが強いかと思います。この働き方は繁忙時間に集中して働けるので、働き手にとってもメリットが大きいと思います。ですが、コロナ禍を経て、生駒市の特性上、都市型のそういったビジネスモデルとは異なり、効率的な運行や顧客対応が求められます。人通りが多い道を走らせてお客様に乗車いただくというスタイルは生駒ではあまり需要がありません。従って、基本的にはお電話いただいた方を中心に、それでも空車が発生する場合は駅などの待機場所へ向かうようにしています。

勤務体系としてはシフト制です。従業員の方の希望に沿ったシフトを組むようにしています。タクシードライバーの場合は、2日働いたら1日休みという勤務体系で、朝を中心にと、昼間を中心にといった要望があればそれに沿って調整しています。もちろん固定休も可能な限り対応しています。お客様を目的地までお届けしたあと、好きなお店で昼食がとれたりするのは、ドライバーの特権かもしれませんね。バスドライバーの場合は、5日働いたら1日休みという勤務体系です。2024年問題が4月からスタートしましたが、やはり採用であったり、働き手の方が求める「働き方」は時代と共に変化してきているな、と感じています。

## Company History

- 1952年 生駒市元町にて一般乗用旅客自動車運送事業認可 生駒交通株式会社設立。
- 1965年 郵政省よりタクシー無線免許を取得し、無線タクシー開始。
- 1966年 本社ビル新築完成に伴い本社を生駒市小明町へ移転。
- 1989年 一般貸切旅客自動車運送事業免許（貸切バス）認可 国内旅行業務開始。
- 1999年 海外旅行業務開始。
- 2014年 一般乗用旅客自動車運送事業免許（乗合バス）認可。生駒市コミュニティバス・通称たけまるバス運行開始。



## ――採用で工夫されていることはありますか？

2024年問題は、私たちの業界にとって非常に大きな課題です。特に働き方改革の影響で運転手の勤務体系が制限されることが問題ですね。この業界では基本給に加えて歩合給という賃金体系が一般的ですが、働ける時間が減ると歩合給も下がり、収入が減少してしまいます。一方で、自分の希望する働き方、これぐらい収入を得たいという希望に沿った勤務ができることも魅力です。ただこの魅力と、求人サイトに掲載できる内容にミスマッチが起きています。大体の求人票には基本給しか記載できません。歩合給は確定給ではないため、求職者にとって実際の収入がわかりづらいんです。この問題は採用活動に大きな影響を与えています。

私たちは都市型の運行モデルではなく、地域に密着したサービスを提供し続けています。ドライブレコーダーを車内外に設置し、安全性を高めています。音声記録も活用することで、トラブル防止にも努めています。



生駒市の治安の良さや、こういった取り組みが男性だけでなく女性が働きやすい環境の一環になっていることは間違いありません。これらを求人票の紙面だけでなく、担当者の方に直接アピールするなどして、他にはない強みを周知できるように働きかけています。

私たちは、基本的に同業他社からの採用は行わないようにしています。会社の文化や方針に沿った形で人材を育てていきたいという想いがあるからです。これまでに他社からの転職者が、自分の前職での良い部分だけを強調して話す場面がありました。それが、既存社員のモチベーションやチームの一体感に影響を与えることがありました。そのため、最初から自社のやり方を学んでもらい、一から育てる方が結果的には良い方向に進むことが多いと考えています。社員一人ひとりが会社の文化や方針にしっかりと馴染み、自分たちのカラーを誇りに思えるような環境をつくりたいと考えています。それが最終的には、会社全体の強みになると思っています。

未経験、乗務員歴なしとなるとみなさん免許をお持ちではないですよね。そのため、免許取得に関しても一定の条件を設けてはなりませんが、会社として全額負担したり、資格取得のための研修や手続きのサポートを行なっています。新たに入社してくれた方に対して、地域型では少し珍しいかと思いますが、「入社準備金」制度も導入しています。やはり生駒は大阪と比較されやすい地域なので。こういった小さいことの積み重ねで採用活動にも少しずつ効果が出てきています。半年ほどで十数名の方にお会いさせていただいています。



# クツワ工業 株式会社

製造業

「品質が私たちの誇り」

全てのパーツを国内で、全て人の手でつくること  
にこだわり、時代の流れにあった商品を展開。大  
人から子どもまでが笑顔になれる文房具の製造・  
企画を行なっている。

クツワ工業株式会社  
奈良県生駒市北田原町1738-7  
0743-79-3987  
<https://www.kutsuwa.co.jp/>  
従業員数：20～29人



代表取締役社長 西村 佳美 さん

高木 野枝美 さん

## Q「多様な働き方」と、どう向き合っていますか？ —生駒市に住む人が、生駒市で働ける環境を！

### —職場環境について教えてください。

縁あって当社に来ていただいた社員には、長く勤めていただきたいと考えています。そのため、子育てや家族の介護を頑張っている社員が働きやすい職場づくりを意識し、欠勤・遅刻・早退・私用外出などに柔軟に対応しています。具体的には、1日単位の有給休暇に加え、「半日有給」や「時間単位（15分単位）の休暇」を取得可能とし、学校行事や家族の病気、通院を優先できる仕組みを整えています。その結果、有給取得率は非常に高く、工場内ではほぼ100%の取得率を実現しています。また、「産休・育休」制度の取得実績もあります。仕事とプライベートの両方を大切にできる職場環境のため、長く勤めている社員が多く在籍しています。このような柔軟な働き方は、時代のニーズに合っていると感じています。



### —採用活動など、どのように進めていますか？

会社の魅力を知ってもらうことが、一番大切でありながら、同時に一番難しいことだと思っています。たとえば、子どもの頃に使っていた筆箱で、だれにでも笑顔になれるような思い出があるのではないのでしょうか。一度、生駒市さんの企画で筆箱エピソードを募集したのですが、予想以上にたくさんの思い出が寄せられました。それくらい、この筆箱はみなさんの日常に深く溶け込んでいて、「記憶に残るもの」だと感じます。

私たちがつくる筆箱は、日本でただ一つ、ここ生駒にある工場で製造しています。この一つの筆箱に必要な部品を、一からすべて生駒の工場で作っています。まさに正真正銘のメイドインジャパン。その品質への自信を示すため、クラリーノの筆箱にはランドセルと同じく6年保証をつけています。

生活費を稼ぐために働く方が多いのは当然ですが、それだけではなく、価値ある商品の製造に携わることの魅力を感じる方や、「胸を張ってできるものづくり」を一緒にしたいと思ってくれる方と出会いたいと考えています。

先ほどもお話しましたが、私は生駒市に住む人たちが生駒市で働ける環境をつくりたいと思っています。そのためにも、「生駒市でこんな筆箱をつくっています！」と積極的に発信し、この工場の魅力や価値を広く知ってもらえるようにしています。

## Company History

- 1973年 兵庫県宝塚市に設立。  
縫製品を中心とした、溶着・縫製・加工までを行う。
- 1995年 阪神淡路大震災で被災。  
同年、奈良県生駒市に移転。
- 2004年 ISO9001取得。

## Q クツワ工業さんのものづくりとは？ —誇りと知識の継承です。

### —技術を継承していくことは簡単ではないと思います。

その通りです。でも、だからといって何もしないわけにはいきません。そこで、私たちは毎週月曜日に社内勉強会を行っています。この勉強会では、ベテランスタッフが1時間ほどかけて、これまでの知識や経験を惜しみなく共有してくれる貴重な時間です。現場にあまり携わらないスタッフも含め、社員みんなが参加しています。今年から始めた新たな取り組みですが、すでに10回ほど実施しています。もちろん、1回で全てを理解するのは難しいです。何十年も積み上げられてきたノウハウですからね。参加者は、わからないことがあれば業務中に確認したり、勉強会で取ったメモを見返したりして、少しずつ吸収していています。そうした繰り返しで、技術の継承につながっています。

高木さんは、入社してまだ半年ほどですが、今では彼女がいないと現場を回るのが難しいかもしれないほどです。それくらい、この勉強会で得た知識を日々の業務にしっかり活かしてくれています。

### —高木さんにとって、勉強会はいかがですか？

初めて現場の作業に就いたときは、専門用語がとにかく多くて、ただ淡々と日々の業務をこなすだけで精一杯でした。本当に何を言っているのか全然わからなくて（笑）。作業時間中って、どうしても説明に割ける時間が限られてしまいますよね。でも、勉強会の1時間は、1つの専門用語についてみっちり解説してもらえるので、その時間がとても貴重なんです。



勉強会では、これまでバラバラだった作業が、「だから、こうなるのか！」と、点と点がつながるような発見がたくさんあります。また、現場で質問されたときにも、自信を持って答えられるようになってきました。きちんと理解できているおかげで、すごく助かっています。おかげで、自分自身も何度も同じことを確認する必要がなくなりました！





# 有限会社 新生スチール

製造業

金属加工のスペシャリスト。

「切る」、「曲げる」、「削る」、「つける」をワンストップで対応。最新機械と職人の技で、1ミリ単位の精度にこだわり、ニーズに合った部材を提供している。

有限会社新生スチール  
奈良県生駒市北田原町1030番1号  
0743-72-0125  
<http://www.shinseisteel.com/>  
従業員数：50～99人



Q 「多様な働き方」と、どう向き合っていますか？  
A ーできるだけ個々の事情に寄り添って考えています。

ーみなさんの勤務形態を教えてください。

現状、勤務時間は基本的に固定ですが、業務量や納期に応じてセミ2交代制を導入することがあります。完全な2交代制ではなく、7時から23時までの間で交代勤務を行っています。連続稼働型の設備を使用しているわけではありませんが、従業員の長時間勤務を避けるため、このようなセミ2交代制を採用しています。

もともと私たちは大阪を拠点に事業を展開していましたが、2023年に鉄骨事業のみを大阪から生駒工場へ移転しました。その結果、大阪の工場に働いていたメンバーが生駒工場に勤務することになりました。しかし、大阪から生駒に通勤する場合、従来の始業時間では通勤に2時間もかかることがわかったため、始業時刻を7時に早めました。これに合わせて終業時間を16時に変更し、通勤・帰宅ラッシュを避けることで、メンバーの負担を軽減できたと思います。ただし、始業時刻を早めたことで、子育て中の方にとっては家庭の事情でその時間に出社するのが難しい場合もあります。そのため、明確なフレックス制のルールは設けていないものの、個々の都合に合わせて柔軟に対応しています。たとえば、8時出社の方もいれば、9時出社の方もいます。このような対応は、製造業としては珍しいかもしれませんね。



ーコロナ禍、テレワークなどの働き方について検討されましたか？

私たちの事業の性質上、テレワークを導入することは難しい状況でした。CADソフトの使用に関する制約や、製造チームとの打ち合わせの煩雑さがその理由です。たとえば、2メートルや3メートルといった大きな鉄骨を製造する際、1ミリ単位の精度が求められるため、リモートでは伝わりにくい部分があります。これが大きなミスにつながる可能性もあるため、完全なテレワーク導入には至りませんでした。とはいえ、それが採用や人材定着における大きなネックになることはありませんでした。職場の雰囲気の良さも一因かもしれませんね。

## Company History

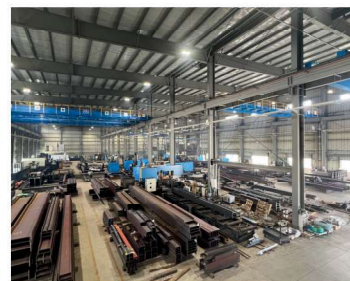
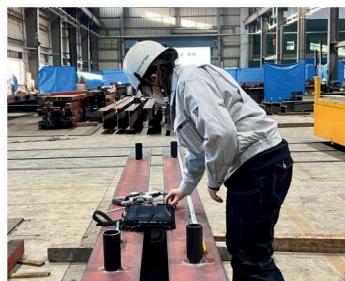
- 2004年 新生スチール創業。鋼板卸及びシャーリング業を開始。
- 2005年 資本金300万円にて有限会社新生スチールに改組。
- 2012年 本社工場を現在の地へ移転。
- 2023年 生駒工場稼働開始 本社及び周辺工場を門真工場に集約。

Q 新生スチールさんにとってのものづくりとは？  
A ー人と技術が織りなすものです。

ー職場の雰囲気についてお話を伺えますか？

当社の工場は大きくないため、従業員同士の距離が比較的近いと思います。それぞれの家庭での状況や個々の事情を把握し、お互いに配慮し合える環境です。

また、有給取得率が非常に高いことも特徴です（笑）。たとえば、「ライブがあるので休みます！」とか、「この日は野球のデイゲームがあるので！」と、上司に理由を伝えて有給を取得する方が多いです。そういったことを気軽に言える雰囲気があります。もちろん、お客様からの依頼や納期の調整で業務が重なりますが、そんな時でもお互いに協力し合って対応しています。休み時はしっかり休み、働く時は集中して働くというメリハリが自然と生まれている職場だと思います。



私たちの業界はどうしても若年層からの関心が低い傾向にあります。新しい層を採用するのは難しいのですが、当社では紹介による採用が多いです。たとえば兄弟で働いていたり、友人を誘って入社してくれたりとといったケースですね。これはとても良い形だと思っていて、求人票では伝えきれないものづくりの楽しさや専門性が自然と広まっています。

当社には、溶接を生業としてきたベテラン社員が多く、これまで培ったスキルや知識を惜しみなく伝授してくれます。「製造業での経験はあるけれど溶接は未経験」という方でもプロフェッショナルになれるよう、育成体制を整えています。日々の業務を通じて身に付けた技術は、どこでも通用するものですし、それが自己アピールにもつながります。こうしたものづくりの魅力は、なかなか求人票や書面では伝えきれないもので、紹介してくれるのは非常にありがたいです。私たちが製造しているものは、建築鉄骨です。それは建築物の一部分にすぎません。そのため、日々の作業は単純で地味に感じることがあります。しかし、建物が完成したとき、「あの建物の鉄骨をつくったのは自分たちだ」と実感できる達成感が得られる仕事です。たとえ一部分でも、建物に携わったことに変わりはありません。「あのとき頑張ったよかった」と思える瞬間が、この仕事にはあります。また、その建物は地図に残り、多くの人々に利用され続けます。そう考えると、とてもワクワクする仕事だと感じます。私たちも、この仕事の魅力をより多くの人に伝えていきたいと思っています。



# 国立大学法人 奈良先端科学技術 大学院大学

教育・学習支援

多様な出身国や文化的背景を持つ学生と教職員が共に学び、研究している。  
国内トップレベルのグローバルキャンパスを実現すべく、研究に没頭できる最適な環境を提供している。

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学  
奈良県生駒市高山町8916番地の5  
0743-72-5111  
<https://www.naist.jp/>  
従業員数：300～999人



Q「多様な働き方」と、どう向き合っていますか？  
A 一全ての人々がキャリアを諦めない環境を！

## ――職員の方の勤務形態について教えてください。

教職員は裁量労働制、事務職員は固定労働制で、事務職員は事由を問わない時差出勤（あさ活・ゆう活）を選択することができます。両者ともテレワーク制度を利用でき、学級閉鎖や学校行事に応じて取得できる「子どもサポート休暇」も年10日あります。しかし、このような整備だけでは任期制の若手研究者には十分とはいえません。

研究者が終身雇用のポストを得る道は厳しく、キャリアのなかでも特に30代が重要な時期と言われています。子育て中の研究者からは「あと30分あればこの実験が終わるのにお迎えに行かなくては…」と中断を余儀なくされると聞きます。実験中は特にこの「30分」が非常に大きな意味を持つので、お迎えのベビーシッターを活用して育児と研究を両立している方も少なくありません。

そこで、私たちはこうした研究者を支えるために、学内保育所の設置に向けたプロジェクトを始動しました。研究拠点の近くに保育所を設けることで、育児労働の負担を軽減し、研究に集中できる環境を整えることを目指しました。

また、近年では、大学院生の期間に子どもを持ち、研究者としてのキャリアを築くという選択肢を考える人も増えています。このような選択肢を現実のものにするためにも、保育所の存在は欠かせないと考えました。私たちは、子どもを持つことを希望する教員や学生が安心して研究に取り組める環境を提供し、希望するキャリアを実現することで新しい可能性を切り拓いていける未来を支えたいと考えたのです。



## ――保育園設置は簡単ではなかったと思います。

そうですね。初めは、企業主導型保育所を設置する補助金を活用し、周辺企業とも連携する方向で検討していました。本学も属する関西文化学術研究都市高山地区の立地施設等連絡協議会を通じて、アンケート調査や企業の人事担当者への意見収集を行うなどの準備を進めていました。しかし、企業主導型保育事業の補助金制度が終了したため、この計画は見送らざるを得ませんでした。その後、市町村による認可を受ける方向に切り替え、事業所内保育所の設置を目指すことになりました。

市役所や関係機関に足を運び、生駒市議会での承認を得るための活動を進めました。若手研究者にとっての保育所の必要性や具体的な運営計画をプレゼンテーションしたり、現場の状況を直接見てもらおうと候補地を案内するなど、市役所の方々や関係者と具体的なイメージを

## Company History

- 1991年 奈良先端科学技術大学院大学設置（情報科学研究科）
- 1992年 バイオサイエンス研究科設置
- 1996年 物質創成科学研究科設置
- 2004年 国立大学法人に移行
- 2009年 男女共同参画室設置
- 2018年 先端科学技術研究科設置（3研究科を統合）



共有しました。一方で、少子化が進むなか、新たな保育所の設置に懸念を持つ声もありました。そのため、保育ニーズをデータで示し、理解を得る努力を重ねました。こうした取り組みの結果、関係者の賛同を得ることができ、保育所設立の実現へとつながりました。



## ――保育園設置に対する反響はいかがでしたか？

本学は、学生数約1000人、教職員数約650名という小規模な大学であるため、開設してしばらくは定員が埋まらないのではないかと予測していましたが、実際には12名の定員に対し地域枠を含め常に9-10名の利用があり、十分な需要があることがわかりました。利用者からは、保育所が大学構内にあることで子どもの急な発熱などにもすぐに対応できる安心感が生まれたという話も伺っています。さらに、保育所の子もたちが構内を散歩する姿は、大学全体の雰囲気を柔らかくし、教職員や学生に癒しを与えているようです。

在籍する学生の1/4が留学生なので留学生の利用も多く、入所している子どもたちも非常に国際色豊かです。幼少期からさまざまな言語やハラルフードなどの食を通じた異文化理解が自然と進むこともこの保育所ならではの特徴です。留学生にとっては保育所の存在が重要なサポートとなり、入所手続きも大学側でフォローできるため、言語の壁や手続きの煩雑さが軽減され、大きな安心材料となっています。

この保育所は、教職員、学生が子育てをしながらキャリアを築ける環境を整える重要なステップとなりました。今後は、本学構成員枠の定員を拡大したり、近隣企業に勤める方の利用を促進するなど、保育所の役割をより広げていきたいと考えています。教職員、学生、地域の方々安心して子育てと仕事を両立できる環境を整えることは、私たちの使命です。この取り組みが他の地域や企業にも波及し、同じような事例が広がるきっかけとなることを願っています。



# ニモマケズHD

株式会社

製造・卸売・貿易・サービス業



あらゆる「漏れを解決」し、地球を良くする。  
『トカイナカ』だからこそ環境で、ビジネス  
を創造するリーダーの育成に取り組む。

ニモマケズHD株式会社  
奈良県生駒市高山町5655  
0743-21-0005  
<https://leaklab-japan.com/>  
従業員数：30～49人



Q「多様な働き方」と、どう向き合っていますか？  
A一移転を機に、全社で夢の具現化に取り組んでいます。

## ——会社の成り立ちや事業内容などをお伺いできますか？

ニモマケズHD株式会社は、1985年に創業され、今年で40年を迎えることとなります。現在、パートを含めて30名ほどのスタッフが在籍しており、平均年齢は32歳という若い層が中心の会社です。「漏れを解決する」ことを主な事業としており、エア漏れやオイル漏れなど、環境への悪影響を与える漏れをなくすための製品を提供してきました。具体的には、工場での空気の漏れや車のオイル漏れ、冷蔵庫の冷媒漏れなどを解決する製品を開発しています。

2023年春に大阪から生駒市高山町に事務所を完全移転しました。これは代表の夢の具現化の第一歩でした。なぜ会社を移したかという、まずは既存ビジネスを軸に手前のスモールビジネス、地産地消ビジネスも手掛けていくため、という代表の考えがきっかけです。

このトカイナカ、生駒市高山町で四季の移ろいを感じ、循環を実感できる環境こそが、仕事をつくり、つなげる場所として最適だと思い移転を決意しました。



## ——地域とのつながりや社会貢献にも力を入れていると聞きましたが、どのような活動をされていますか？

移転してからは地域の方との交流を大切にしています。突然、田畑の多いこの地域に見知らぬ企業が移転してくるとなると近隣住民の方がびっくりすると思い、まずはみなさんにご挨拶を兼ねてパーベキュー会を開催しました。その交流を経て、今は地域の方々にもご協力いただきながら様々な取り組みを行っています。

例えば、毎年夏になると生駒の花火大会があります。事務所からよく見えるので、スペースを開放し、どなたでもお越しいただけるようにしています。こういった活動を経て、地域の方々と直接交流し、今では周辺の田んぼを借りてお米を作ったり、放置竹林改善のボランティアなど、地域に根ざした活動も行っています。

生駒に来てからは地産地消を実現したく、現在は地元でつくられた食材を社内食堂で使っています。生駒に移転してきた時点では、すぐに社内食堂ができるとは思っていませんでした。キッチンも30人分のランチを作るキッチンではありませんし、どちらかというと「後回し」だろうと思っていたんです。でも、引越しのご挨拶で開催したパーベキューに2人のお母さんが来てくれて、移転の数か月後にお母さん食堂の設置の話が進みました。キッチンスペースも必要最低限しか用意していませんでしたが、それでも代表の理想がどんどん形になっ

ていき、すごく驚きました。会社が生駒に移転してから代表が想像していた働き方や生き方の実現に近づいたのは、本当に素晴らしいことだと思っています。

また、社員満足度を高めるために「ES委員会」を設立し、社員同士のコミュニケーションを促進する活動も行っています。たとえば、地域の人々と一緒にになかを楽しんだり、毎週金曜日に「カレーフライデー」を開催して、社員が手作りのカレーを作るなど、楽しい福利厚生を取り組みを行っています。



## ——子連れウィークなど独自の取り組みについても伺えますか？

先ほどお話ししたお母さん食堂に来てくださる方がたまたま保育士免許をお持ちでした。夏休みなどの長期休暇の話になった時に「私が見といてあげるよ！」と仰ってくださったのをきっかけに子連れウィークの開催に至りました。それからは近隣にお住まいの方が音楽教室をしてくださったり、スタッフが英会話教室を開催したり、プール遊びや、農業体験などしながら過ごしています。お子さんにとって、親の働く姿を直接見る機会ってあまりないですよね。「ママ、パパ、どんな仕事してるの？」ってお子さんから聞かれた時に、「地球から漏れをなくして、地球を良くしてるよ！」って答えてるのを聞いてすごっぽりました。

他にも、小学校以下の子供を持つ社員に対して、育児をサポートするための制度として時短勤務を導入しています。時短勤務を利用する場合、その分給与が引かれることにはなりますが、その引かれた分の一部は会社が補填してくれます。他にも、出産祝い金も支給されます。子育て中の社員が働きやすい環境を提供することが、会社の方針でもあります。子育てや働くことを理由に、自分の夢や想いを諦めなくて済むように会社として支援したいという想いからこういった制度を導入していて、それが社員にとっても大きな助けとなっています。

## Company History

- 1981年 眞洋商会として創業。
- 1985年 株式会社眞洋商会を設立。
- 2013年 「株式会社眞洋商会」から「株式会社リークラボ・ジャパン」に社名変更し、事業を展開。
- 2023年 大阪から生駒・高山へ完全移転。
- 2024年 「株式会社リークラボ・ジャパン」を「ニモマケズHD株式会社」に社名変更し、組織改変。
- 2025年 事業拡大に伴い、分社化。「株式会社エアモア」と「株式会社MOBILY」を新会社として設立。





# HIRAKU ホールディングス 株式会社

医療・福祉



「その一歩が報われる道を開く」  
未就学児から就労までをワンストップで支援する  
地域密着型のサービスを提供する。

HIRAKUホールディングス株式会社  
奈良県生駒市元町1丁目3-4  
山田ビル 5F  
<https://www.hirakugroup.com/>  
従業員数：50～99人



Q「働き方改革」と、どう向き合っていますか？  
— 定期的な面談を通じて、なりたい自分に近づく方法を一緒に考えています。

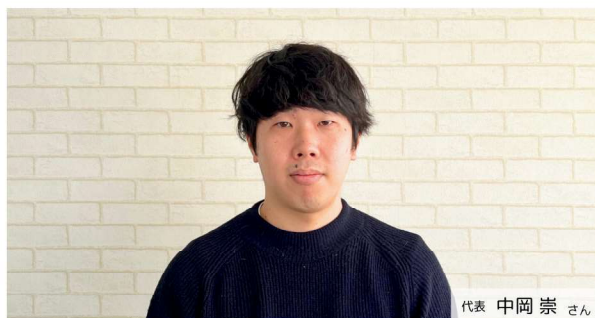
## — まず、HIRAKUグループさんの事業内容をお伺いできますか？

私たちは2021年に設立した障害福祉ベンチャー企業です。障害福祉に関する国の予算が2007年から2023年で約4倍の2兆円に増加していることは、障害福祉に携わっていない方にはあまり知られていないかもしれません。当社では、これまで税金で支援されていた障害者が一人でも多く就職し、納税者となることで、社会保障の負担軽減と税収の増加を図り、持続可能な福祉の実現を目指しています。そのため、未就学児から就労までをワンストップで支援する全10拠点の事業所を設置し、地域密着型でサービスを提供しています。

世代ごとに異なる支援内容に特化した通所施設には、常に約5名のスタッフが駐在し、利用者をサポートしています。各拠点で提供するサービス内容は異なります。学生の方の支援施設では親御さんとの面談を実施する場合があります。近年は共働き家庭が増えているため、就業時間後に面談が行えるようフレックスタイム制を導入し、19時台の相談業務を可能にするなど、サービスの拡充に取り組んでいます。

## — 事業の特徴はありますか？

先ほどもお話ししたとおり、未就学児から雇用までをワンストップで支援するのが当社の主な事業内容です。また、障害者雇用を促進するため、飲食・美容・IT分野で6つの自社事業も展開しています。これらの事業を通じて、地方での障害者雇用に対する意識のハードルを下げ、障害者雇用の可能性を積極的に発信しています。



代表 中岡 崇 さん



## Company History

- 2020年 飲食事業を創業。
- 2021年 HIRAKUホールディングス株式会社を設立。
- 2022年 就労継続支援事業所を立ち上げ。

Q HIRAKUさんの強みはなんですか？  
— スタートアップ企業ならではのスピード感です。

## — DX化にも取り組まれていると伺いました。

はい、私たちが創業してから3年が経ちますが、自然とオンラインツールを活用するようになりました。たとえば、毎回の会議で話した内容をまとめた議事録は、すべてオンラインで作成しています。これまではスタッフが手作業で書類をチェックしていましたが、今ではAIを使ってその作業をサポートしています。

AIの導入により、手間がかかっていた作業時間を大幅に短縮することができました。そのおかげで、スタッフは本来の業務にもっと集中できるようになり、全体として効率が向上しています。

## — 拠点多いと拠点間同士の交流が少なくないませんか？

当社の拠点はほとんどが車で30分圏内にありますが、頻繁にスタッフが訪問するのは難しいのも事実です。そのため、毎月オンラインでグループ全体ミーティングを開催しています。また、社内サークル活動も活用されており、ボードゲームなどスタッフが好きなことを楽しんでいます。

さらに、メンター制度を導入しており、異なる拠点の先輩スタッフとペアを組んで、数箇月に一度ランチに行っています。直接言いにくいことも、異なる拠点の先輩には相談しやすいことがあります。この制度を通じて、スタッフ同士の想いや課題を共有する機会を設けています。

## — 他に取り組んでいることはありますか？

半年に一度、スタッフのキャリアプランを面談で確認し、共にブラッシュアップを図っています。最年少スタッフは10代で、未経験からの入社でした。資格が必要な業務については、資格取得のための補助を会社として行い、実務を通じてのスキル向上もサポートしています。また、定期的な配置転換を行い、スタッフの希望やキャリア目標を考慮しながら、グループ全体で最適な配置を目指しています。これにより、拠点間の交流が自然に生まれ、スタッフ同士のつながりが深まっています。





社会福祉法人宝山寺福祉事業団

## 梅寿荘デイセンター

医療・福祉

「あなたらしさをいつまでも」

児童施設との交流や四季折々のイベントを通じて一人ひとりに寄り添いながら日々の生活をサポートしている。

社会福祉法人宝山寺福祉事業団  
奈良県生駒市元町2-14-8 桃李館内  
0743-74-1172（代表）  
<https://hozanji-wel.org/>  
従業員数：300~999人



「多様な働き方」と、どう向き合っていますか？  
—誰もがのびのびと働ける環境を追求しています。

——勤務形態や通勤方法などについてお伺いできますか？

施設ごとにフレックス勤務や早出・遅出、夜勤など、多様な勤務体系があります。基本的には、8時半から17時半までの勤務で、1時間の休憩があります。また、利用者のライフスタイルに合わせて、早朝や18時以降に送迎・訪問するサービスを提供しており、フレックス勤務のような柔軟な働き方で対応しています。

休暇については、希望があればできる限り取得していただけるようにしています。ただし、仕事の性質上、大企業のように計画的に休暇を取るのには難しいのが現状です。今後は、誕生月に2日間の休暇を推奨するなど、休暇を取りやすい仕組みを導入していきたいと考えています。ただし、現場の勤務が円滑に回るかどうか、利用者対応に支障がないかといった問題もあります。有給休暇をリフレッシュや旅行に自由に使えるようにするのが理想ですが、現場の状況を踏まえ、働く人同士の調整が必要だと感じています。



センター長 伊藤 智恵 さん

職員の通勤手段として車を使う方が大半ですが、電車通勤の方は生駒駅から当法人の保育園の送迎バスに職員も同乗できるようになっています。なので、駅から当施設まで歩く距離がありますがバスに乗りすることで通勤に対する負担が少なくなっていると思います。多様な働き

方を実現するためにも、通勤の選択肢をもう少し広げたり改善したりする必要があると感じています。車を持っていない職員へのサポートが今後の人材確保という点でも課題かもしれません。

——人員確保や採用活動の状況についてお伺いできますか？

当法人の課題として、新卒採用の難しさがあります。現在は人員が足りている状況ですが、今後の人手不足を見越して、早めの対策が必要だと考えています。現状として、毎日20~30人の利用者が訪れています。利用者へのケアや入浴介助などについては、現在のところ十分な人手が確保されており、日々の業務は問題なく回っています。しかし、現在の職員は平均して50代後半が中心であり、5年後にはこの状態を維持できるかは不透明です。そのため、今のうちに新しい職員を採用し始める必要があると考えています。非常勤やパート職員も年に1~2人程度の採用がありますが、法人全体として若い世代の職員がなかなか集まらない状況です。

この傾向はニュースなどでもよく取り上げられているように、福祉業界全体の課題でもあります。現在、50代の職員やベテランの方々が頑張っており、職員同士で教育会議を開いたりして現場は生き生きとしています。この状況を保つためにも早急な対策が必要だと考えています。

### Company History

- 1946年 宝山寺社会事業部愛染寮を創設。
- 1949年 元興寺に極楽院保育所（現極楽坊あすかこども園）を創設。
- 1952年 宝山寺社会事業部から、社会福祉法人宝山寺福祉事業団へ移行。
- 1954年 いこま保育園を生駒市初の保育所として創設。
- 1972年 特別養護老人ホーム梅寿荘を創設。
- 1990年 梅寿荘デイセンターを創設。
- 2001年 総合施設やすらぎの杜延寿を創設。
- 2003年 梅寿荘移転改築。



そのため、時短勤務や時差出勤、半日勤務といった柔軟な働き方を取り入れています。子育て世帯の方や、実習や紹介で施設にいられた方々から「特定の時間帯なら働ける」といった声が一定数あり、そうした希望に合わせることで、その人に合った働きやすい環境を提供でき、人材の確保につながっています。

現在、新卒採用は主に採用プラットフォームを通じて行っていますが、高齢者部門の応募は少ない状況です。そのため、実習生が研修に来てくれた際に、その中から毎年2~3人程度の20代の若い人材を採用しています。現場での働きぶりを直接確認できるため、面接のみで判断するよりも安心して採用を進められています。また、採用のミスマッチを防ぎやすく、面接だけでは把握しにくい部分を補える点が、実習を経た採用のメリットだと感じています。

新卒採用が難しい理由の一つとして、資格の有無が影響しているのではないかと思います。当法人では高齢者施設のほかに保育園も運営していますが、保育園では保育士や幼稚園教諭といった専門資格が必要です。一方、高齢者部門では資格がなくても入職が可能で、働きながら資格取得を目指すことができます。その第一歩となる「介護職員初任者研修」を取得すると、ヘルパー業務ができるようになります。当法人では、この資格を取得するための講座を開講しており、非常勤職員や契約職員を問わず、法人負担で受講できる仕組みを整えています。

また、介護福祉士資格の取得についても、通信教育を利用しながら働きつつ勉強することが可能で、その費用も法人が助成します。さらに、県や市から受講料の助成を受けることもできます。このような取り組みにより、資格取得のハードルは大きく下がっていると考えていますが、これらの支援が十分に伝わりきっていない部分もあると感じているので、この点についてはしっかり発信したいと考えています。





# ポスタリア 株式会社

卸売・小売



1953年創業の貿易会社。

西から東に向けて吹く貿易風のように  
海外メーカーと日本のユーザーをつなぐポストとして、  
欧米の優れたステーショナリー、家庭用品、雑貨、  
オフィス機器を、日本全国あらゆる地域に届けている。

ポスタリア株式会社  
奈良県生駒市谷田町1615番地  
0743-72-2119  
<https://postalia.co.jp/>  
従業員数：10～19人



Q 働き方改革を本格的に取り組んだきっかけは何でしたか？  
—コロナ禍、事務所移転が大きな転機でした。

——まず、事務所移転する前の環境を教えてください。

東大阪に拠点があった時は、1階が倉庫になっていて、2階に事務所を構える形で仕事をしていました。倉庫業務については、自社で続けるべきか、それとも外注するべきか、ずっと迷っていたんです。商品の位置や在庫数の管理をすべて人力で行っていたのですが、もし誰かが急にいなくなったり、退職してしまった場合、業務が回らなくなるリスクを感じていました。

そんな矢先、covid-19のパンデミック。コロナ禍以前からテレワークの導入は考えていましたが、業務改善を進めるきっかけになりました。特に、倉庫で出荷業務を担当していたスタッフがコロナにかかり、一時的に業務が回らなくなったことで、テレワーク導入を前倒しました。

——結果、どのような決断をされたのでしょうか？

結果として、倉庫業務を外注することに決めました。それが業務の安定性を確保するために最善だと考えたからです。その後、課題となったのはオフィスの移転先をどうするかでした。東大阪の物件をいくつか見て回りましたが、奈良方面も候補に入れて調査しました。その中で見つけたのが、現在の場所「イコマド」でした。

部屋を実際に見せてもらった時に「ここなら！」と感じました。生駒に引っ越すことを初めから決めていたわけではなく、物件探しを進めるうちに自然とこの場所にたどり着いたという感じです。結果としてイコマドへの引っ越しを決めたことで、現在の環境が整いました。



代表取締役社長 村岡 潤 さん



——柔軟な働き方を取り入れる中で、反発はありませんでしたか？

反発らしい反発は特にありませんでした。ただ、どの職場でも意見が出る可能性はあると思います。たとえば、テレワークを希望する人には非常に嬉しいことですが、逆に『会社にはいないと本当に働いているのか見えない』と不安を感じる人もいるかもしれません。

今のところ大きな問題にはなっていませんが、実際にテレワークをしている人の中で、もし働いていない時間が増えるようなことがあれば、不満が出てくるのも事実だろうと思います。だから、これからも柔軟性を維持しつつ、きちんと状況を把握しながら運用していくことが大事だと考えています。

## Company History

- 1953年 兵庫県にて創業。貿易事業開始。
- 1975年 ステーショナリー・オフィス用品・家庭用品ビジネスに参入。
- 1987年 村岡 暁（現会長）入社。
- 1995年 阪神淡路大震災発生。本社ビル全壊喪失。本社を東大阪市に移転。村岡 暁（現会長）が代表取締役役に就任。
- 2018年 村岡 潤（現代表取締役）入社。
- 2022年 村岡 潤が代表取締役、村岡 暁が取締役会長に就任。本社を奈良県生駒市谷田町に移転。
- 2024年 日本ポスタリア・フランコチップ株式会社（子会社）を吸収合併。社名を「ポスタリア株式会社」に変更。「ステーションナリー事業部（生駒）」と「ポスタルサービス事業部（大阪/名古屋/東京）」に組織改変。

Q 「働き方改革」と、どう向き合っていますか？  
—「自分だったらどう働きたいか」という視点を大事にしています。

——職場環境を整える際、大切にされたポイントは何ですか？

基本的には「自分だったらどう働きたいか」という視点を大事にしていました。私自身、必ず会社に出ないといけないような働き方は好きではなかったんです。そういった理由から、その人にとって一番集中して働ける環境を選べるようにしたいと考えました。会社に来て働いてもいいし、家で作業してもいい、あるいはカフェで仕事をしてもいい、という柔軟なスタイルを導入しました。つまり、働く場所や方法を各自が選択できる仕組みにしたのです。

——今後の課題はありますか？

従業員間の協力は不可欠だと思っています。

現状、私を含めて3名ほどが会社にはいます。出張などで私が不在の場合でも、常に2名はいるような形ですね。電話対応や業務に余裕をもつためにも2名程度は事務所に常駐してほしいと考えています。もしこれを変更するとすれば、電話の転送サービスを導入する方法もありますが、コストがかかりますし、その場で対応できないデメリットもあります。仮に誰かが休む場合には、テレワークをしているスタッフに会社をお願いすることもあります。ただ、今のところその必要が生じたことは一度もなく、現状の体制を維持する方針です。東大阪の時と比べると、今の方が絶対に良いですね。社員全員も同じように感じていると思います。それぞれの生活に寄り添った働き方ができているので、これからもこのスタイルを続けていきたいです。





医療法人社団

松下会

医療・福祉



「患者さん・利用者さんを第一に考えて、  
いつの時代にも思いやりの心を」

昨今、医療業界に求められる高齢化社会へのさまざまな対応。地域全体の医療介護力を高めるべく、  
各関係機関と協力しながら全力を尽くしている。

医療法人社団 松下会  
奈良県生駒市  
0743-75-0011（代表）  
<https://www.morgan.co.jp/>  
従業員数：300～999人



Q 「働き方改革」と、どう向き合っていますか？  
A ースタッフと対話を重ねて、それぞれの希望に沿った体制を整える努力をしています。

#### ー一休暇取得状況について教えてください。

有給休暇の取得方法については、管理職は半日単位の取得が多く、一方でスタッフは1日単位で取得するケースが目立ちます。たとえば、「午前中の用事のために1日休みたい」と考える人もいれば、「必要な時間だけ休みたい」と希望する人もいるため、それぞれの状況に応じて柔軟に取得しています。その日の業務内容を考慮しながら調整しているのが特徴です。

当院では、女性職員が多い看護師を中心に、育休や産休の制度が積極的に活用されています。男性職員の育休取得実績もあり、昨年は1年間の育休を取得した職員が復職後も継続して勤務しています。このように、休暇を取得しやすい風土が定着しており、離職防止にもつながっています。また、ワークライフバランスを重視する傾向が強まる中で、求人募集の際には休暇取得のしやすさをアピールポイントとして伝えています。

さらに、子育てや介護など、家庭の事情に合わせた時間単位での休暇取得についても、職員からの希望が増えています。「昼休憩ともう1時間あれば用事が済むのに、半日や1日単位で休むのは少しもったいない」という声もあり、時間単位での休暇取得を導入している施設もあります。当院でも導入の可能性を検討しており、今後の議論で制度化を目指していく予定です。

#### ー働き方と向き合う中で、変化したことはありますか？

常勤職員と非常勤職員では、賞与や特別休暇に差がありますが、ライフステージに応じた事情を尊重する姿勢を大切にしています。「土日祝の勤務が難しい」「夜勤が難しい」「日勤だけが希望」といった声が多く寄せられる中、働き方の選択肢を広げる必要性を感じていました。そのため、新たに「日勤常勤」という制度を導入しました。これは平日や土日祝の日中のみ勤務し、夜勤を行わない働き方です。日勤常勤の職員にも、常勤職員と同様に賞与や特別休暇を一部適用しています。それぞれのライフワークバランスに合った働き方を提案することで、多様なニーズに応えられる環境を整えています。

また、当院は職員同士の協力体制に恵まれており、お互いを思いやる風土が根付いています。たとえば、お子さんのお迎え時間を気にしながら業務を進めたり、「この時間はお願いするけど、次は任せてね」といった自然なやり取りが行われています。こうした協力が日々の業務を円滑に進める大きな支えとなっています。

#### Company History

- 1967年 東大阪市に松下産婦人科を開設。
- 1981年 法人の出発点となる東生駒病院を奈良県生駒に開設。
- 2008年 白庭病院を開設。



Q この病院ならではの風土はありますか？  
A ースタッフ間や現場と経営者側との距離感です。

#### ー一他の病院とは違うな、と感じるスタッフの特徴はありますか？

先ほどもお話ししましたが、「お互い様」という感覚をみんなが共有しているのは本当に助かっています。加えて、当院には他の病院でさまざまな経験を積んできたスタッフが多く在籍しており、その経験を活かしながら勤務してもらえる点も大きな強みだと感じています。「こんな方法もあるよ」「こうやるともっと効率的かもしれません」といったアイデアが自然と集まる職場環境は、とても貴重です。

また、職員の声をしっかり吸い上げるため、年に2～3回の面談を実施しています。困りごとや相談ごとがあれば、すぐに話し合える関係を築くことを心がけています。業務改善に関しても、現場の声を必ず取り入れながら進めています。経営サイドが現場の意見に耳を傾け、迅速に対応してくれる点も当院の特徴の一つです。「何も聞いてくれない」という会社はスタッフにとって働きづらいですね。もちろん、全ての要望がそのまま通るわけではありませんが、「大切にしてもらえている」と感じられる環境は、現場で働く職員にとって大きな安心感になっています。



看護部長 花房 陽子 さん

主任 植田 春香 さん

#### ー一託児所や女性寮についても伺えますか？

当院の託児所は、復職したいものの市内の認可保育園に月齢や定員の問題で入園できなかった方を主な対象としています。ただ、「市内保育園とあまり変わらない」といった声もあり、職員の収入を安定させるための支援策として、週1回程度の夜間保育の導入を検討しています。

女性寮については、新しい土地での生活に不安を抱える方や、災害時の人員確保を目的に設置されたものです。初めての土地、一人暮らし、社会人生活といった不安を軽減し、安心して働ける環境を提供することを目指しています。

もちろん、寮を利用しない方もいるので、その方には、「このエリアが住みやすいですよ」などとアドバイスをしています。





# 株式会社 モルガンデータシステム

サービス

アンケート入力・集計のエキスパート

確かな実績と信頼を誇り、20年以上の経験と多数のオペレーターで、万全のセキュリティ対策のもと、調査研究や市場分析を高品質に提供する。

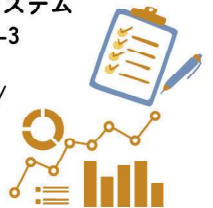
株式会社モルガンデータシステム

奈良県生駒市北田原町1691-3

0743-72-0268

<https://www.morgan.co.jp/>

従業員数：10～19人



代表取締役 溝口 朋子 さん

取締役 関本 仁朗 さん

Q 従業員の働き方に特徴はありますか？  
A —それぞれの事情に寄り添って働き方を決めています。

—みなさんの勤務体系などお伺いできますか？

現在、9名のスタッフが在籍していますが、出勤ペースなどは人それぞれです。週3回で勤務してる方や、月1回勤務の方、フルタイムの方もいれば、時短で勤務してる方など、それぞれの都合に合わせて調整しています。

採用する時に、その人がどんな働き方を希望するのかを必ず確認します。どれだけできるかではなく、どうしたいかの確認です。誰だって、働き方を強制はされたくないですよね。ご家庭の事情は人それぞれなので。だからこそ、体制をきちんと整えるように、パートさん用の就業規則もあります。

—個々の都合に合わせていると業務上問題が出たりしませんか？

もちろん、繁忙期だと「みんなに出社して欲しい！」と思うことはあるけど、みなさん、お互いの事情もわかってるし、そこは協力し合ってますね。絶対この人がいないとできないということがないようにしています。とはいえ、プログラムの設計が必要だったり、ノウハウが必要な場面はどうしてもあるので、そこは進捗管理をしながら漏れがないようには徹底します。

そのやり方だからこそ、メリットもあって、スタッフ全員が作業を共有することで自然とダブルチェックができています。1人が最初から最後までしていると、どうしてもチェックが漏れたりするじゃないですか。アンケート調査でそれがあると致命的だし、もっとこうした方が良くないじゃないかって意見も出し合えたりするので、むしろこのやり方が当社には合ってると思いますね。



—業務の引き継ぎで工夫していることはありますか？

そうですね、体調不良で急なお休みとかあると思うんですが、そういう時に、問題なく休めるのがベストですね。そのために、業務記録はきちんとつけてもらうなどがあります。進捗状況を見ただけでわかるようにしておくとか。そしたら急なお休みでも対応できますよね。今いるスタッフは業務に対しての責任感をすごく持ってくれているので、なにも困らないです。だからこそ、お休み連絡はLINEで良いよ。次いつ来れる？と簡単な連絡で済みます。

Q 「働き方改革」と、どう向き合っていますか？  
A —「働きたい！」の想いを大事にしています

—リモートワークなどは検討されたことはありますか？

あります。ただ、セキュリティの問題や、システムのことなど、色々検討しないといけないことが多くて。そんな時、ある方からこんなソフトが出たよって教えてもらって、いけるなと思ったからそれは導入しました。結果、コロナ禍でも役には立ちました。どうにもならない時はPCを持ち帰って作業をしています。



—スタッフの方の反応はいかがでしたか？

助かってはいる、という雰囲気ですかね...でも、みんなお家でやるよりは、会社でやりたいと言ってますね。何かに迷った時に、サッと聞ける方が捗るじゃないですか。仕事内容が少し特殊な部分があるので、相談しながら進めることが多いんです。だから、リモートで質問して、返答を待つっていうのはやきもきする時間が増えるだけなのかも（笑）

あとは、仕事気分転換になってる人もいますみたいですね。「昨日、こんなことあってさ」とか「これが美味しかった」とかそんな話ができる環境の方がきっと楽しいですよね。特に子育て中の方だと、家にとどいても自分の中に情報が集中しちゃうじゃないですか。だから些細なことでも、誰かと話せる場があるというのは、働くことの違った楽しみ方なのかなと思いますね。家以外に「自分の居場所」があるのは大切です。

あとは、やっぱり「働きたい！」と思ってうちに来てくれているわけなんで。仕事を任されているという感覚が人の成長にもつながったり、生きがいになっていたらいいなと思いますね。

家の中だと、どうしても社会とのつながりって薄くなってしまいますよね。誰かの役に立っていると感じるのがあまりないというか。誰かの役に立てたって思えるのは仕事の醍醐味の1つだと思うんです。だから、そういう想いは大事にしていきたいです。

## Company History

● 2004年 会社設立。

● 2014年 平成26年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰。奈良県が勤める仕事と家庭の両立や多様な働き方ができる企業として表彰。



# 株式会社 リングスター

製造業

「その星は、信頼の証」創業130年。  
日本の「ものづくり」の伝統を継承しながら、  
全社員がものづくりとまっすぐ向き合い、工具箱の  
パイオニアとして、その時代のニーズに応える。

株式会社リングスター  
奈良県生駒市北田原町1208-5  
(営業本部・ロジスティクスセンター)  
0743-72-0125  
<http://www.ringstar.co.jp/>  
従業員数：30～49人



Q リングスターさんの社員の特徴はありますか？  
A 一仕事に対する想いと志を持ったメンバーがたくさんいます。

ーリングスターさんの社員構成について教えていただけますか？

当社では40代前後の社員が多く、長く働いているメンバーが多いのが特徴です。まだ僕が小学生だった頃、ランドセルを背負って登校する僕を見守ってくれたメンバーが今もたくさんいます。僕にとっての第二、第三の家族って感じですね。とはいえ、若手社員も積極的に採用しています。社員が自分の成長を実感できる環境づくりを心がけていて、たとえば、若手社員にも必ず新規プロジェクトには参加してもらうようにしています。成功体験を積み、モチベーションの向上を図るのが目的です。実際に、その社員が大きな成果を上げた事例もあります。

ーその事例について詳しくお伺いできますか？

クラウドファンディングや新ブランドの立ち上げで全社員フル稼働していたとき、どうしても人手が足りなくて、検品作業をお願いしていたメンバーに「手伝ってくれない？」と声をかけました。そのスタッフも元々は深い理由があって当社に入社したのではなく、生計を立てるための仕事という感覚でしたし、顔を合わせた時に声をかけて話す程度でした。「やります！」と言ってからが本当にすごくて。文才や、洞察力・観察眼が鋭くて、めきめきと成長していきました。その結果、クラウドファンディングで過去最高の1,000万円を達成。そのスタッフは「仕事ってこんなに楽しいんだ！」と言っていましたね。今では「取締役になりたいです！」と言うぐらい、志高く仕事に取り組んでくれています。これは、他の社員にも良い刺激になっていますし、そのスタッフのおかげでようやく僕自身も動けるようになってきて助かってますね。会社としても志高くもつ人には、キャリアアップを支援する取り組みをしたいと考えています。努力している社員を自然と認められる文化が根付いているので「礼儀正しさ」や「自己投資」といった姿勢を持つ社員には、しっかりと成長の場が与えられますね。



Q 「働き方改革」と、どう向き合っていますか？  
A 一社員同士の顔を合わせる時間を大切にすることが最優先です。

ーみなさんの働き方について、教えてください。

現在は主に出勤勤務が中心です。コロナ禍でリモートワークの可能性についても検討しました。PCを持ち帰って在宅で仕事をしたり。でも、社内システムの問題だったり、やはり製造業なので。顔を合わせて話さないと伝わらないことがあったりするので、今は出勤勤務に戻ってます。ただ、一切やめるのではなく、家庭の事情などに対応できるよう、リモートワークは残してあげたいですね。休暇制度も活用して、働きやすさを追求しています。それでも、社員同士の顔を合わせる時間を大切にしたいという想いは変わりません。目的と手段を間違えないようにしたいですね。



ー若手社員の採用活動など、どのように進めていますか？

一度、ある採用プラットフォームを活用したことがあります。雇用条件などではなく、会社としての想いを通じてお話ししませんか？というものです。その時に35名からの応募がありました。ただそれだけの方とお話ししましたが、生駒市ならではの交通の便がネックになっていることは確かでした。車の通勤がメインの手段になってしまうので、その点で求職者の方とは乖離があったように感じました。これは、当社としてももっとできることがあったのでは？と想着いて、反省点ですね。でも、そこは自社の取り組みを発信することでカバーできると考えています。社会的価値を高め、興味を持ってくれるようにさまざまな活動に取り組んでいきたいです。とはいえ、交通の便についてももちろん考えています。ただそれにはやはりさまざまなハードルがあるので、独自でバスを出すことを考えていたりしています。工業団地なので車の往来が多いし、山間部なので暗くなるのも早かったり。どれだけ気をつけていても、事故が起きることだってありますよね。懸念することは結構あります。だからこそ、自分たちだけではなく、周辺企業とも足並み揃えて進めていきたいです。

## Company History

- 1887年 唐金吉松（一代目）が木材加工業（現在の製材業）を開始 木くずを利用して貿易用手鏡、文具用品を製作。
- 1927年 工場を新設し、機械工具商社及び工具メーカーの工具箱を製作。
- 1990年 株式会社リングスターに社名変更 国内外で、工具箱の需要は重いスチールからプラスチック製へ。
- 1991年 永年の工具箱に対する「情熱」と「誇り」を頼りに、自社生産を決断。成型機を導入する。業界初、自動車バンパー材を使用したスーパーボックス誕生。
- 2021年 クラウドファンディングにて、過去最高の応援額1,000万円を達成。
- 2022年 対馬市へ訪問。海洋問題のスタディーツアーに参加。海洋プラスチック問題へ着手。





就職相談ができる

## 支援機関紹介



### ハローワーク奈良

奈良市法蓮町387  
0742-36-1601



### 生駒市ふるさとハローワーク

生駒市元町1丁目6番地12号(生駒セイセイビル4階)  
0743-73-1105



#### ＼ 6つの支援内容 /

#### □ 職業相談・紹介コーナー

就職する上での悩み、どんな仕事があるのか、求人票の内容を詳しく聞きたいなど、お仕事に関することをご相談ください。応募書類の添削や面接練習もできます。

#### □ 職業訓練相談コーナー

新たな知識を身につけて再就職するために、パソコン等事務系、WEBデザイン、介護、ネイリストなどの訓練に関する相談や、訓練後の就職も支援します。

#### □ 人材活躍支援窓口

医療・福祉分野、建設や運輸、警備分野への就職を検討している方に多くの求人・事業所情報をご用意しています。未経験の方も是非チャレンジしてみませんか。

#### □ マザーズコーナー

子育てをしながら就職を希望する方を対象に、子育てと両立しやすい求人の提案や、保育所・子育て支援サービスに関する情報をご提供します。

#### □ 専門相談コーナー

障害をお持ちの方やがん等で長期に治療を受けながら就職を希望する方に、障害や病状に応じた求人情報の提供や、就職後のフォローを担当者制で支援します。

#### □ 奈良新卒応援ハローワーク

新規学校卒業予定者や卒業後おおむね3年以内の方を対象に、自己分析・適職診断、エントリーシート等応募書類の作成支援や本番を想定した模擬面接などの支援をします。



### 奈良若者サポートステーション

奈良市西大寺東町2丁目4-1 近鉄百貨店奈良店5階  
0742-81-8207



#### 働くことnoそうだんじょ

働くことに悩む15～49歳の求職中の方や不安定な働き方をされている方が「働く」への一歩を踏み出せるよう、キャリアコンサルタントが就職活動や職場定着を支援する厚生労働省委託の支援機関です。



### ハローワークミニ！

080-3775-7289

近鉄大和西大寺駅 改札外  
奈良市西大寺国見町1丁目1-1

- キャリア相談(要予約)
- 求人検索
- 適職診断 など
- コーヒースタンド

お気軽に  
お立ち寄りください



#### ツナガリ就活

働きたい若者向けの、1ヶ月間の短期集中就活プログラムです。最初の3日間で社会人基礎講座を受講し、その後、職場見学や職場体験に参加できます。企業の雰囲気を実際に感じたり、採用担当者と直接話せる機会があるのはもちろん、どのような仕事をするのかを体験することができます。(一部見学のみの企業あり)  
また、グループワークを通じてこれまでの自分と向き合い、課題や強みを整理しながら自己理解を深め、将来へ踏み出す第一歩として「働く目的」を考えます。さらに、社会人マナー講習や面接演習を実践しながら、働くための基礎力を身につけることができます。

#### 多彩なイベント開催

セミナーやボランティア活動を通じて地域とつながりながら、自己理解を深め、コミュニケーションのトレーニングを行うことができます。また、「伝える力」や「気持ちのコントロール方法」など、ステップアップに役立つ多彩なセミナーも開催しています。





## 迎谷 昌哉 さん

### わかくさ経営コンサルティング

奈良県生駒市東新町2-19  
wakakusakeiei@gmail.com

#### ――まずはこれまでの経歴についてお伺いできますか？

私は生駒市出身で、大学卒業後は関西圏の鉄道会社にて計8年間ほど勤務し、経理・財務や経営企画などを担当しました。その後、出資やM&A、アライアンス業務に興味を持つようになり、2023年4月に別の企業へ転職しました。

財務や経営に携わる仕事をしていたので、自分の視野を広げるために「中小企業診断士」の資格を取得しました。中小企業診断士とは、企業の経営に関わる知識を横断的に身につけることができます。経済や財務といったお金の動きから、企業の経営戦略、法務、ITに至るまで幅広く学ぶことで、私が携わる業務に還元できると思いました。

また、これからの時代はほとんど終身雇用という考え方がなくなってくると思います。コロナ禍を経験し、これまでの経験や資格取得が今後の自分のキャリアを考えた時、会社に勤務すること以外で勝負ができるのではないかと考えたのも資格取得のきっかけです。



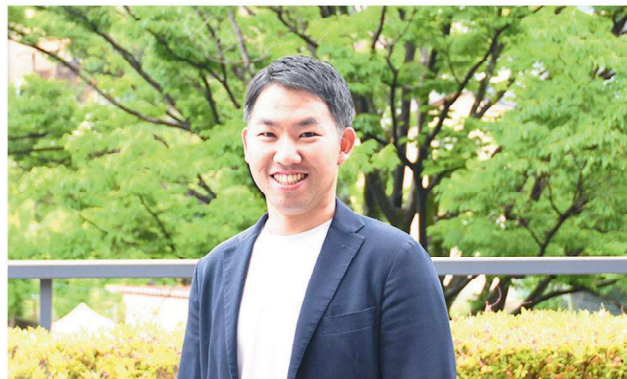
#### ――現在はパラレルキャリアを実践されていると聞きました。

はい。現在は本業とは別で中小企業診断士の資格を活かし、「わかくさ経営コンサルティング」を創業しました。

2023年、生駒市で開催されたILBHに参加し、診断士として創業支援の実践経験を積みました。初めてのことでわかりにくいことが多かったのですが、診断士の私に対してもバックアップ体制がありました。事業の進め方やどのように人とのつながりをつくるかを学ぶことができたので、自分で事業を始めるための自信につながりました。

2024年のILBHではメンターとして参加させていただき、パラレルキャリアでの仕事の進め方や私自身の経験も伝えさせていただきました。

現在、勤めている会社ではパラレルキャリアという選択をされている社員の方が多いです。フルフレックス制で、リモート勤務が可能な環境なのでより自分で事業を始めやすい環境だったと思います。同じ働き方をされている方がいるので、どうやって両立しているのかな？などわからないことを聞けたのもよかったです。



#### ――本業とご自身の事業の両立は大変ではありませんか？

そうですね。私の場合は、副業が個人事業なので、やるかやらないかは自分次第です。その点、自分の時間配分がとても重要だと思います。子どもはまだ小さいので、家庭の時間も大事にしたいと思っています。ですが、会社のフルフレックス制度などを活用すれば、意外と楽しく両立できていると思います。もちろん家族の支えがあってこそですが。あとは友人との食事なども仕事に対するモチベーションの維持につながっています。本業以外でも、地域貢献や自身のスキルアップにつながる機会は創出できるし、それがパラレルキャリアの醍醐味だと思っています。コロナ禍を経験し、本業以外で自分の軸を作りたいと思っていたので、その点では一歩を踏み出せたと思っています。



### 会社員であり個人事業主でもある 迎谷さんのとある1日

- 8:30 子どもを保育園に送迎  
移動（通勤）  
幹部会議など、重要な打ち合わせがある日は出社します
- 9:30 出社、勤務開始 @京橋
- 12:30 チームメンバーと昼食  
移動（在宅勤務へ切り替えるため、生駒へ）  
※分断勤務
- 14:00 勤務再開 @自宅
- 18:30 終業
- 18:30 家族と夕食、家事育児  
副業タイム
- 20:00 副業の支援先企業と定例ミーティング @オンライン
- 21:00 ミーティング終了
- 21:00 子どものねかしつけ
- 22:00 自由時間（回らん、自己研鑽、副業関連のタスク消化）
- 23:30 就寝

#### プロフィール

奈良県生駒市出身。大学卒業後、関西圏の鉄道会社で8年間勤務。その後、出資やM&A業務に興味を持ち、別の企業へ転職。自身の視野を広げるため中小企業診断士の資格を取得。現在は本業に加え、「わかくさ経営コンサルティング」を創業し、パラレルキャリアの可能性を追求し、地域貢献を通じて新たな挑戦に取り組んでいる。



## 森田 雅人 さん

民間救急 福祉タクシー リーフ

奈良県生駒市俵口町

080-6188-5719

<https://leaf-carelife.com/>

国土交通省近畿運輸局許可 近畿自二第486号の2

生駒市消防本部認定 患者等搬送事業者



### ――まずはこれまでの経歴についてお伺いできますか？

私は30年以上にわたり営業マンとして働いてきました。大学卒業後に営業の仕事に就き、最初の13年間はアパレル業界、その後は、メーカーの営業職に転職し、そこでさらに営業スキルを磨きました。飛び込み営業からルート営業まで、さまざまなスタイルを経験し、マネージャー職としても多くの業務を任されていました。振り返ると、私はずっと営業の世界で生きてきたのです。

営業という職業は、私の性格にとっても合っていたと思います。どちらかといえば、型にはまって何かをするのが苦手で、自由ののびのびと物事を進める方が得意でした。営業職では、自分の営業スタイルを武器に働いていましたが、会社には独自のルールが存在します。そのルールの中で仕事をする中で、次第に「いつかは自分の好きなことを、自分らしくやりたい」という思いが芽生えていきました。

そして、50代前半のときにコロナ禍が訪れ、会社でも初めての出来事に混乱が生じていました。このとき、「今こそ自分にとっての転機だ」と感じ、会社を退職する決断をしました。

### ――会社を退職される際、すでに次のステップは考えていましたか？

正直なところ、特に何も決まっていませんでした。正社員として働きながら次のことを考えるのは難しかったですね。ただ、辞める前から少しだけシルバービジネスに関心があったので、ぼんやりこんな感じかなという想いはありました。在職中から、シルバービジネスの方向性だけは決まっていたものの、何もわからない状態だったので、ヘルパーの資格は取っておこうと思い、資格取得のために動いていました。

実際、会社を辞めた次の日から学校に通い始めました。3ヶ月で資格を取得できる最短コースに通いながら、福祉施設でアルバイトも掛け持ちしていました。勉強しながら生計を立てなければならなかったため、3か所の施設で働きました。実際に福祉の現場を体験することで、この業界がどういうものかを理解しようと思ったんです。

### ――福祉の現場ではどのような気づきがありましたか？

現場で働く中で、特に高齢者の生活実態に驚かされることが多くありました。たとえば、大きな戸建て住宅に一人で住んでいる高齢者が非常に多いことです。かつては若い世代が多く暮らしていた住宅地も、今ではおじいちゃんおばあちゃんばかりになっています。

デイサービスの送迎をしていると、日常の些細なこと、たとえば蛍光灯の交換すら難しいという方が多いことに気づきました。こうした現状を目の当たりにし、「お困りごとサービス」を開始しました。その中でも、特に多くのご要望をいただいたのが「移動手段」に関するものでした。

そこで、高齢者が簡単に移動できる手段を提供することで、生活のサポートができるのではないかと考え、福祉タクシーの開業を決意しました。自動車の二種免許を取得し、営業許可申請を行うだけでなく、生駒市消防本部で民間救急の認定も取得しました。

### ――新たな事業をスタートするにあたり大変だったことはありますか？

最初は本当に何も分からない状態からのスタートでした。奈良市には福祉タクシーを運営している方がたくさんいらっしゃったので、まずはその方々とのつながりを作ることから始めました。長年、福祉タクシーをされている方にはすでに多くの依頼が来ており、手が回らない時には「森田さん、ちょっと行ってくれませんか？」と声をかけられて手伝うこともありました。こうした経験を積むうちに病院などで顔馴染みになり、今ではこちらに直接依頼が来るようになりました。

福祉タクシーの基本は、生活に必要な最低限の手助けをすることです。たとえば、病院への通院や買い物、食事などのサポートが中心です。しかし、最近では私の方針が少し変わり、「生活の質を上げるお手伝い」、つまりQOL（Quality of Life）の向上を目指すようになりました。最低限のサポートにとどまらず、たとえば桜が咲く季節にはお花見にお連れしたり、家族と一緒に出かけやお食事に行けるようお手伝いをするなど、生きがいを感じてもらえるサポートを重視しています。

現在では、車椅子やストレッチャーを使った移動支援に加え、掃除や草刈り、郵便局や銀行への付き添いも行っています。高齢者の中には、スマホでの振り込みやネットバンキングが使えない方も多いため、実際に足を運ぶサポートが必要です。また、美容室やネイルサロンへの送迎といったサービスも提供しています。これは、地域密着型だからこそできるサービスだと思っています。

草刈りや木の剪定などは、初めの頃は動画を見ながら見よう見まねで自分で行っていました。大きな戸建てのお庭を手入れするのは、素人には本当に大変でした（笑）。しかし、今では私の想いに共感してくださる方が増え、剪定作業などは職人の方にお願ひできるようになりました。この事業は、私の想いに共感し、協力してくださる方々がいるからこそ成り立っていると感じています。

### ――前職の営業が活きていると思う瞬間はありますか？

もちろんです！初対面でも前から知り合いだったかのように話せるのは、営業の経験が活きている部分ですね。また、何かあった時に「この人に頼めば安心だ」と思ってもらえるようにしています。お客様に安心感を持ってもらえるように、連絡先を渡して「何かあったらすぐに飛んでいきますよ」と伝えていきます。

やっぱり、自分自身も楽しみながら仕事をしたいんです。お客様も私たちも、ただ黙って運転しているドライバーより、世間話をしたり少しでも心を開くような状況になる方が楽しいじゃないですか。そういうやり取りができると、こちらも嬉しいし、お客様も運賃を払う時に満足感を感じてくれると思います。

前職では全国各地へ出張の機会があったので、熊本や山形、北海道、東京など、色々な地域の話にも対応できます。それもあると、お客様との会話が弾むことが多いです。



「やってみたい」を応援

生駒市の

## 起業創業支援



### イコマ ローカル ビジネス ハブ IKOMA LOCAL BUSINESS HUB (ILBH)

市内外の多様な参加者同士が対話を通じて連携することで、新たな事業の創造や発展を目指すシリーズ講座。令和5年の事業開始以来2年連続で100名を超える方が参加。変化の激しい社会を生き抜くため、現状を打破したいという意思を同じくする仲間が多く集まることで、新しい働き方や生き方が生まれています。

#### ILBH受講内容

※講座内容については、実施年度により変更となる場合があります。

##### アイデア編（全受講者共通）

経営に必要な基礎知識を体系的に網羅する。

4DAYS

座学

実務家  
講師

オンライン  
受講可

ワーク  
ショップ

いずれかのコースを  
選択・受講可能

##### プラン編 創業者・支援者向け

ペア形式でビジネスプランに磨きをかける

6DAYS

ペア形式

座学  
ワークショップ

##### アクション編 市内中小企業・小規模事業者向け

課題抽出から解決に挑む

6DAYS

実務家  
講師

座学  
ワークショップ

#### ILBH

##### 過去受講生の声

マスリバティ代表  
新田修士さん



受講前は1対1のオンライン塾をしていました。ただ、昔から受験を目標にする勉強に対して疑問があり、「算数や数学を好きに、また意味があると知ってもらいたい」と思っていたものの手段がありませんでした。そんな時、プラン編で支援者の方と対話をする中で「大人は算数が大事と言っているのに、子供は算数がいやだと思っている」このギャップを解決したいという自分の根底の想いに気づき、方向性を決めることができました。生駒市の方々と協力して、イベントを開催し、沢山の方に「社会で使える算数」を体験してもらいました。

プログラミング教室  
エヌキッズ

浜口典子さん



プログラミング教室を7年間やっていましたが、苦手な集客について知りたくて受講しました。ILBHのワークショップの中では、顧客にとって大事なことを2軸で考え、これまでしっかり考えてきた教室に来るお子様を満足させることだけでなく、保護者の方々の視点の必要性に気づき、保護者の方向けに力を入れたことで、プログラミング教室を紹介してくださる方が増え、結果、生徒数も増加しています。



### 生駒市テレワーク&インキュベーションセンター IKOMA-DO (イコマド)

イコマドは、「インキュベーション（起業支援）」、「ワーキング（協働）」、「テレワーク（サテライトオフィス）」の3つの機能を備えています。これから起業しようとする方、起業して間もない方の拠点であり、仲間や交流ができ、適切な情報や専門スタッフへの相談ができる、事業のスタートの場としてご活用いただけます。



「作業がはかどる」と好評なワーキングスペース  
生駒駅徒歩5分/見学随時受付/お問合せはQRコードへ



## 「働く」を後押しする 支援機関紹介



### 生駒市 生駒市 商工観光課

☎ 0743-74-1111

市内事業者向けの各種補助金や、新規企業の誘致、創業支援、合同就職面接会等の開催、観光振興等の取り組みにより、地域経済の活性化を促進。



### 生駒商工会議所

☎ 0743-74-3515

経営の相談や助言、福利厚生面の支援、セミナー・イベント、金融や各種補助金・助成金の支援などを通じて商工業者の経営をサポート。



### 男女共同参画プラザ

☎ 0743-75-0237

性別に関わらず誰もが働きやすい職場環境をめざし、キャリア形成セミナーや多様な働き方を促進する講座などを開催（年に数回）。育児・介護等の理由で現在未就労の女性を対象とした再就職準備相談（月1回）を実施。



### 奈良県よろず支援拠点

柏木本部

近鉄奈良駅前サテライトオフィス

☎ 0742-81-3840 ☎ 0742-81-3546

売上拡大や資金繰り、事業承継、創業準備など、経営上のあらゆる相談に無料でお応えする国が設置した経営（創業）相談所。中小企業診断士などの多種多様なプロフェッショナルが活動中。



日本政策金融公庫

### 日本政策金融公庫 奈良支店

☎ 0570-069-483

中小企業の資金ニーズに対応する長期資金を専門に取り扱っている。創業、事業承継等の各種支援のほか、財務診断サービスやSWOT分析を活用した経営アドバイスや、ビジネスマッチング等も実施。





