

「働き方アップデートセミナー」

主催：秋田県平鹿地域振興局

◆日 時	令和8年5月21日（水） 13：30～16：00
◆場 所	株式会社ナラハラニット秋田工場（横手市雄物川町南形字蝦夷塚20-3）
◆出席者	講師 梶原 雅也 氏（株式会社ナラハラニット 本社主任） ワークショップ進行役 平元 美沙緒 氏（秋田ファシリテーション事務所） 横手市内企業の若手中堅社員 16名
◆目 的	誰もがウェルビーイングで働きやすい職場づくりを進める機運醸成

1 事例紹介

（1）株式会社ナラハラニット秋田工場の紹介

縫製業を営んでおり、創業約68年。生産体制は「中国工場」、「静岡工場」、「秋田工場」の3拠点でOEM（委託生産）を主としている。

秋田工場の社員はほとんどが女性。ベビー服をメインに、ウィメンズ、メンズも展開し、2017年からは顧客の声を直接聞くために自社ブランドも開始している。

10年程前から積極的に新卒採用に取り組み、社員の平均年齢が50歳代から41.3歳に引き下げた。

（2）世界トップブランドが認める「グローバル基準の労働環境」

同社は有名ブランド2社の認定を受け、労働環境についても欧米基準の厳しい監査を毎年クリアしている。

（3）女性が快適に、自立して働ける環境づくり～秋田工場の事例～

「1日の3分の1を過ごす職場を、いかにきれいで明るく、働きやすくするか」という社長のこだわりに基づき、様々な取り組みが行われている。

- * 明るい窓と広い作業スペース。
- * 工場内の全フロアに床暖房を完備。
- * 糸くず、埃、空気環境、騒音について第三者

機関の検査をクリア。

* 毎日15時から10分間の休憩（会社からお菓子を支給、昔からの慣習で一番人気）。

* 年1回、15時～18時の就業時間内にバーベキューを開催。

* 子宮頸がんや乳がんの健康診断費用を会社が全額負担し、産業医と連携をとっている。

（4）高い有給取得率・育休復帰率を支える「多能工化」

年間の有給取得率は平均して年20日ほど。

誰かが休んでも別のメンバーがその穴を埋められるよう、一人一人が複数の工程をこなせる「多能工化」を推進している。

最大2歳までの育休取得が可能。復帰前には経営陣が直接本人と面談を行い、ライフスタイルに合わせた無理のない復帰をサポートしている。また、工場内の意見箱（匿名可）や、外部相談窓口を利用できる環境を整えている。



事例紹介（梶原 雅也 氏）

（５）若手の登用と資格支援

ラインの班長に 20 代や 30 代の若手を抜擢。ベテランは補佐・教育に回る仕組みを作った。若い人が班長になったことで、メンバーが相談をしやすくなる心理的メリットもある。

「他社でも通用する人材になってほしい」という方針から、国家資格の取得にかかる費用は会社が全面負担している。

（６）デジタルとアナログの使い分け、そして今後の展望

あえて「紙」で共有する効果：中国工場のような大規模工場では電子掲示板が有効だが、秋田のような少人数の工場では「紙で印刷して貼る」「3 分集合して直接話す」というアナログな手法が有効。

AI を活用した営業事務のスマート化や、積極的な設備（機械）投資を行い、それらを扱う人材育成を進めていく予定。

流行に左右されるアパレルだけでなく、秋田の地元の作家とマッチングした製品づくりなど、ロス（無駄）のない物づくりを目指していきたい。



ファシリテーター（平元 美沙緒 氏）

２ ワークショップ

※ペアワーク→インタビュー形式での共有

【ゴール】

- ①誰もが働きやすい職場づくりに対する「課題」を可視化する
- ②「課題」に対する「方策」を企業や業種の枠を超えて考える

全く異なる業種の参加者同士がペアを組み、以下のステップでインタビュー形式の対話を行い、思いつきベースの意見や、相手への一方的なアドバイス等も歓迎された。「できるかできないかは次の段階の話」として自由にアイデアを出し合った。

● 課題 ①「休みが取りにくい」

なぜ休みを取りにくいのか？

「みんなが休みを取っていないから」、「自分からは言いにくい雰囲気職場にあるから」という、心理的なハードルが原因として浮き彫りになった。

● 解決に向けた参加者の提案

「上司やリーダー層が、自ら率先して休む背中を見せる」ことで、職場の風紀や空気感を変えていくことができるのではないか、という意見が出された。



ペアワークの話題を全員で共有（１）



ペアワークの話題を全員で共有（２）

●課題①に対する

ナラハラニット秋田工場での取組

社員同士が仕事の合間に多能工化によるカバー体制を含め、有給休暇の取得を自主的に調整している。

兼業農家の社員などが農繁期に休みを取ったり、学校行事などで土曜日に社員の３分の１が出勤できない日があっても、会社が機能できる仕組みづくりをしている。

●課題②「チーム内の情報共有」

他部署の状況や各自の予定が見えず、チームの連携や助け合いが生まれにくい。

●解決に向けた参加者の提案

紙に書いて見える化することはコストも掛からないので自社でもすぐ実践できそうとの声が上がった。

また、同社の取組にあった「短時間集まって直接話す」ことや館内BGMやアナウンスを活用することで視覚だけではなく、耳からの情報を使うこともスタッフが行動する際に有効な手立てになることも共有された。

３ ファシリテーター平元氏のコメント

○ワークショップの総括と成果の言語化

各ペアから発表された「自らが休む背中を見せることで職場の風紀を変える」という主体的アプローチや、「紙による情報共有（見える化）はコストをかけずに即実践可能」といった具体的な気づきが重要だった。

「先進事例からのヒント獲得」に対し、参加者各自が「自社でも取り組めそうな工夫」を一つでも自身の言葉で言語化できたなら、本日のワークショップのゴールは十分に達成された。

○対話から始まる職場環境の改善

２時間という限られた時間内で、各社が抱えるすべての課題を解決することは困難だったが、異業種間で交わされた前向きな「対話」そのものが、今後の職場環境改善（働き方アップデート）における重要な第一歩になる。

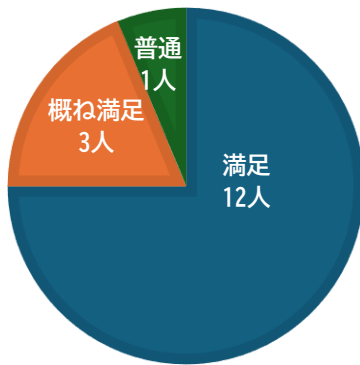


集合写真

4 アンケート結果

I セミナー全体の学びと評価

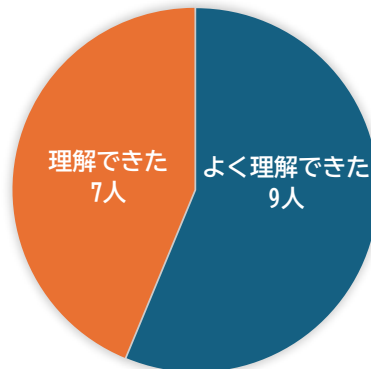
Q1 今回のセミナーの満足度



(自由記述)

- ・自分ができそうな点が見つかった。
- ・様々な会社の方と触れ合え、他社の話や交流ができた。
- ・貴重なお話と楽しいワークショップで、自社について考えられた。
- ・他社とのコミュニケーションができ、有意義な時間を過ごすことができた。
- ・他企業の様々な取り組みを知ること、交流ができたことで、よい経験となった。
- ・自社に持ちかえり、活かせるものを上司へ気軽に相談してみたい。
- ・普段は、女性との対話がゼロな為（良い機会になった）。

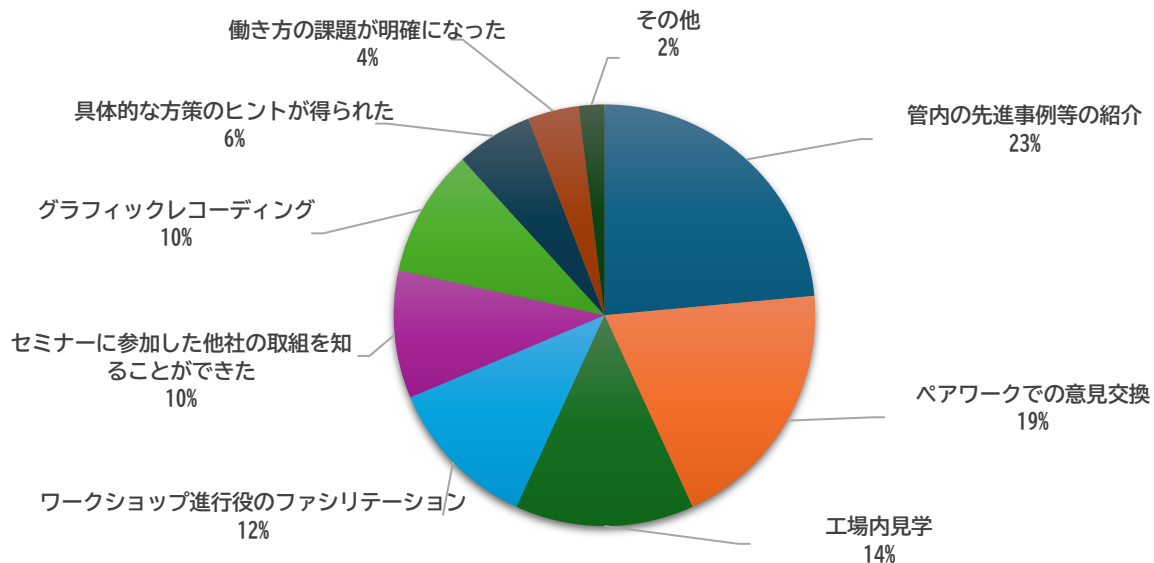
Q2 ウェルビーイングな働き方について、今回のセミナーを通じた理解度は？



今回のセミナーは参加者のほとんどが満足・概ね満足と回答。また、ウェルビーイングな働き方についての理解度も理解できた・よく理解できたとの回答が得られた。

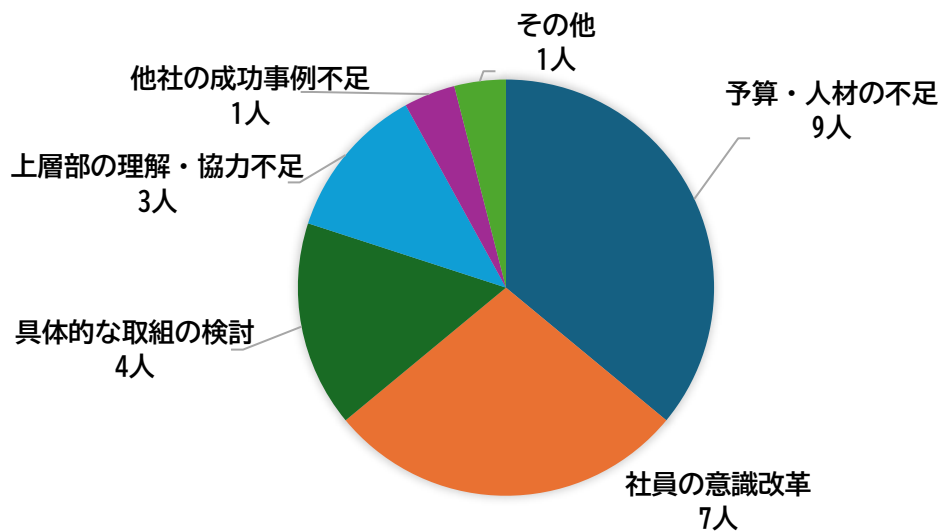
自由記述からも、自社以外の企業の取組や情報交換が参加者の満足度につながったことがうかがえる。これにより、セミナーのテーマとなっていたウェルビーイングな働き方について、高い理解度となったと考えられる。

Q3 今回のセミナーで特に参考もなった点や印象に残った点は？
(複数回答可)



II. 貴社での今後の取組や実践について

Q4 より良い職場環境を作っていく上での課題 (複数選択可)

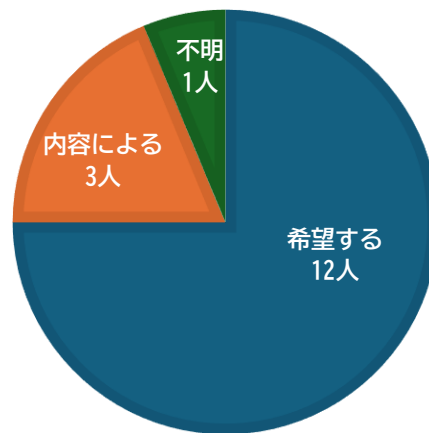


Q5 職場で「働きやすさをアップデート」するために取り組んでみたいこと (自由記述)

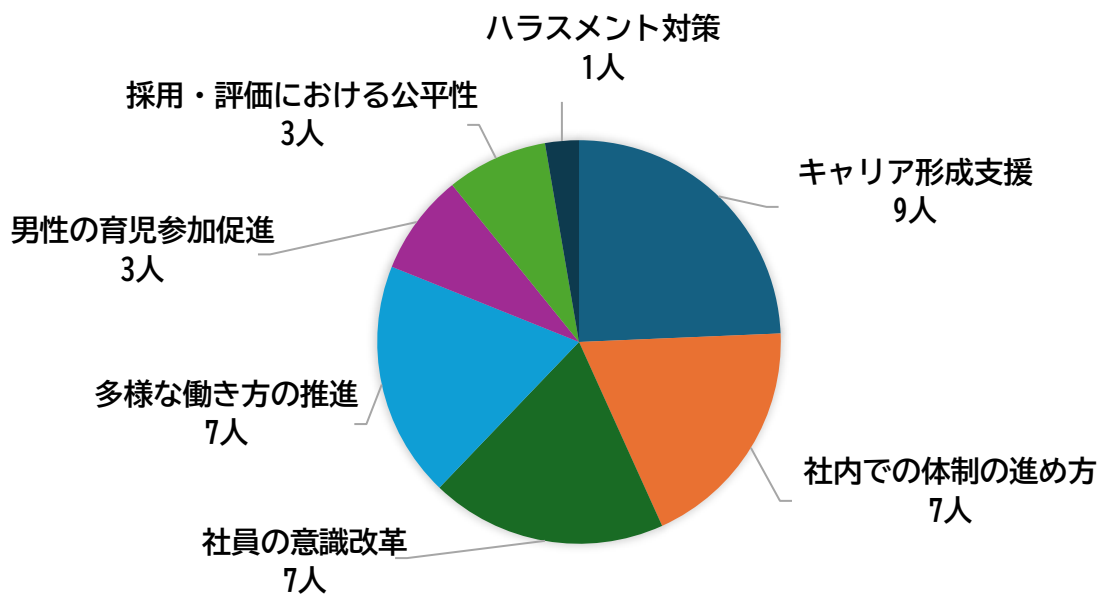
- *自分の困っている点を言葉にしてみる。
- *上司に積極的に提案をする。
- *女性が働きやすい職場とは何かを時代の流れをくみとりつつ考えていかなければならないと思った。
- *従業員同士の意見交換をしてみたい。
- *チーム内でよりコミュニケーションを取り、互いに助け合えるようにしたい。
- *共有、効率化、他者への理解。
- *休暇の申請などは風通しのよい環境（が大事）と思うので良好なコミュニケーションづくりをしていきたい。

Ⅲ. 今後のセミナーへのご意見・ご要望

Q6 今後の交流について



Q7 セミナーのテーマについて、どのようなテーマに関心がありますか



Q8 その他ご意見ご要望がありましたら

- ・ 同業種のセミナーにも興味がある
- ・ 別業種の外社の働き方、企業努力を知るいい機会になった。
- ・ 他社との違いや良い環境作りについて学ぶことができた。
- ・ 他業種交流の場があればまた参加したい。 など

アンケート結果のまとめ

- 今回のセミナーでは参加者ほとんどが満足、概ね満足と評価しており、極めて高い評価となった。
先進事例紹介や工場見学といった「リアルなインプット」と、異業種間でのペアワークという「アウトプット（対話）」を組み合わせた構成が、参加者の納得感とモチベーション向上に直結したと考えられる。
- アンケートからは、各社が「働き方アップデート」を進める上で「予算・人材の不足（9票）」というリソースの壁、「社員の意識改革（7票）」というマインドの壁における課題が浮き彫りとなった。参加者は他社の取組や情報交換が有益だったとしながらも、自社については予算や人材に不安を感じており、自社の社員の意識改革も必要と認識している結果だったが、これらの課題に対して、参加者は明日から実践できる具体的なアクションを挙げ、積極的な提案を行った。
- 同時にグラフィックレコーディングの手法や進行についても参加者の関心が寄せられており、グラフィックレコーディングによる内容の可視化や共有のしやすさが今回のセミナーでも参加者にとって有効だったといえる。
- 今後の異業種交流や企業訪問を通じた学びの機会について、参加者のほとんどが望む結果となっている。今後もこうしたセミナーや研修を通じた交流の場が求められている結果となった。