

## 豊田市働きやすい職場づくり推進事業所【確認・公表情報】

【有効期限：令和8年9月30日】

|  |                       |
|--|-----------------------|
| 事業所名： 株式会社 ミフネ   | 情報作成日：令和6年8月27日       |
| 代表者氏名： 梅村 和弘   | 従業員数：287人（非正規含む）      |
| 主な事業： 自動車部品製造業   | 所在地：豊田市西広瀬町小麦生735番地24 |
| URL: <a href="https://www.mifune-tec.co.jp">https://www.mifune-tec.co.jp</a> |                       |

|   |                  |                    |
|---|------------------|--------------------|
| 1. 法令遵守度  |                  |                    |
| ① 就業規則等の整備、周知                                   | 【最終改定日：令和4年4月1日】 | ☑法定基準達成            |
| ②適切な雇用管理  |                  | ☑法定基準達成            |
| ③育児や介護などとの両立支援                                  |                  | ☑法定基準達成            |
| ④労働時間の把握、残業時間抑制                                 |                  | ☑法定基準達成            |
| ⑤有給休暇の付与・取得管理                                   |                  | ☑法定基準達成            |
| ⑥心身の健康の維持・増進                                    |                  | ☑法定基準達成            |
| ⑦ハラスメント防止対策                                     |                  | ☑法定基準達成            |
| ⑧一般事業主行動計画の策定・届出・公表、情報公開<br>※従業員100人以下の事業所は努力義務 |                  | ☑策定・公開<br>□未策定・未公開 |
| ⑨過去3年以内に労働関係法令等の重大な違反がないこと                      |                  | ☑法定基準達成            |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
| 2. 魅力度   |  |                               |
| ①従業員の意見やニーズの把握とフィードバック<br>1回/年以上のアンケート等の実施と結果のフィードバック<br>人事考課、雇用契約更新時以外の定期的な面談               |  | ☑あり □なし<br>☑あり □なし            |
| ②多様な働き方<br>働く時間に関する制度（フレックスタイム制、時差出勤など）<br>働く場所に関する制度（在宅勤務をはじめテレワーク）<br>多様な正社員制度（短時間、地域限定など） |  | ☑あり □なし<br>□あり ☑なし<br>☑あり □なし |
| ③雇用転換、再雇用  |  | ☑あり □なし                       |
| ④育児・介護休業制度など両立支援の拡充  |  | ☑あり □なし                       |
| ⑤人材育成、キャリアパス   |  | ☑あり □なし                       |
| ⑥人事考課（制度、仕組みが明確化されていること）   |  | ☑あり □なし                       |
| ⑦福利厚生への拡充  |  | ☑あり □なし                       |
| ⑧心身の健康の維持・増進   |  | ☑あり □なし                       |
| ⑨多様な人材の採用、活躍できる環境づくり   |  | ☑あり □なし                       |
| ⑩副業/兼業、本業以外のキャリア形成支援   |  | ☑あり □なし                       |
| ⑪その他<br>（就業環境や雇用管理向上に関する国、県の認証取得、登録、表彰）  |  | □あり ☑なし                       |

## アピールポイント（その他の具体的な取り組み、職場風土 ほか）

### ○職場の風土、環境づくり

- ・製造系従業員の約 50%を外国人が占め、言葉や文化の違いに大変苦慮しているが、各国ごとに通訳を配置し、作業手順や各種ルール、日本での生活教育等を実施。また忘年会や BBQ、慰安旅行時にも積極的な参加を図り、職場の仲間達とのコミュニケーションの形成に努めている。
- ・年間 2 回の全従業員個人面談を実施。健康状態の確認や家庭の事情、職場環境（ハラスメントの有無）、改善の要望等の確認を行なっている。また昼食時間や休憩時間、その他の就業時間にも各職長が職場の見回りと声掛けを行い、話がしやすく相談しやすい環境を目指し実践している。
- ・顧問社労士によるハラスメント防止等の各種セミナーを定期的実施している。
- ・障がい者雇用の推進（障がい者労働者 7 名）  
障がい者の雇用を積極的に行なっていることで愛知労働局から「もにす認定」取得の推薦があり申請。  
(令和 5 年度 障害者雇用優良事業所 努力賞受賞)
- ・ジェンダー平等の実現  
当社では女性を積極的に管理監督者として任命。また、重筋作業を極力廃止し、男女の区別なく働ける作業環境を実現。GLBT 数名も実在し、差別や偏見は無い。
- ・高齢者雇用の推進（65 歳以上労働者 15 名）及び定年年齢の引き上げの実施  
平成 23 年にこれまで 60 歳としていた定年年齢を 70 歳に引き上げた。また定年後も本人の意思を尊重し、再雇用を行ない、能力に応じた配置転換や労働日数、勤務時間は話し合いながら柔軟に対応している。  
(令和 3 年度高年齢者活躍企業コンテスト 優秀賞受賞)

### ○健康づくりの推進

- ・従業員の健康推進・増進のために令和 5 年に「健康宣言」を行ない、令和 6 年には、「健康経営優良法人」の認定を目指している。
- ・健康診断やストレスチェックに留まらず、希望者が人間ドックを受けやすくするための費用の補助を検討。人間ドックを実施している医療機関に訪問し、交渉している。

### ○スキルアップ、キャリア形成

- ・業務に関連する資格や免許の取得に対し、合格者にはその費用を負担し、手当を支給している。

事業所が選任した社会保険労務士が、確認・公表情報の事実の確認を行った場合

社会保険社労士  
氏名： 今仁 利和