令和元年度認定

(株)アルファ・パートナー

岐阜市・保険業（保険代理店）
従業員数／男性5名　女性5名　計10名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①業務管理ソフトの導入で、全社員の進捗状況を共有
②勤務時間等に配慮し、社員の子育てや資格取得を支援
③社員ごとにノルマを課さず、協力して成果を上げる体制を確立

全社員で仕事の進捗を共有し働きやすく


全社員の業務状況を共有。速やかな対応が可能になり、顧客からの信頼獲得にもつながった。

アルファ・パートナーでは業務管理ソフトの導入により、全案件の進捗状況や社員のスケジュールを共有。メールのやりとりも他の社員が確認することができる。行動の「見える化」により、急な休みや学校行事等での遅刻早退時に他の社員がカバーし、外部からの問い合わせ等に対応できるようになった。担当者と顧客とのやり取りが最も重要であった保険代理店業において、従来は一人ひとりが多くの顧客を管理し対応まで行っていたが、他の社員にも安心して自身の案件を任せられるようになったことで、休暇の取得をはじめとしたプライベートの時間の使い方の改善にもつながった。

その他、大学等での講座受講や資格取得を目指す社員に対して勤務形態の転換を認めたり、社会保険労務士を招いて時間の使い方に関する勉強会なども開催している。

また、「チーム一丸となって助け合う」を合言葉に仕事への意識の変革にも取り組む。業務遂行にあたり、社員個人に対するノルマは課さず、会社全体の営業目標を設定している。この結果、社員それぞれが自分のノルマをクリアすることにとらわれず、会社全体の利益を考えて自発的な行動ができるようになり、周りの社員と協力しながら、成果を上げていく体制が確立されている。


社員同士の意見交流も盛んで、子育てや余暇の使い方など仕事以外のことも相談しやすい。

4人の女性社員と共に会社を創立した大西秀樹代表取締役は、「今後の保険業界のためには女性の活躍が必要不可欠。明日の朝も行きたいと思えるような、世界一楽しい会社を目指す」と意気込む。

(株)大垣共立銀行

大垣市・金融機関
従業員数／男性1,764名　女性1,658名　計3,422名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①仕事と家庭の両立支援制度の充実
②社員との「モア コミュニケーションタイム」の実施
③女性の職域拡大に向けた取組みの実施

幅広い支援で女性の活躍推進


子育てや職場復帰などの情報交換をする社員たち。

OKB大垣共立銀行は、女性の活躍を推進するため、各種制度を整備し仕事と家庭の両立を支援している。特に、子が3歳になる年度末まで取得可能な育児休業制度は、2020年3月末現在で279名が利用。07年に設立した「なでしこ事務局」では、育児のために長期間職場を離れる社員の不安を解消し、円滑な職場復帰をサポートするため、託児サービス付き研修会「育児休業者のつどい」を定期的に開催。職場復帰経験者から助言を受けるなど、女性社員が横の繋がりを育む場となっている。その他にも子育て世代の柔軟な働き方をサポートするための制度を整備し、個々のライフステージに応じた働き方を実現している。

また、風通しのよい職場づくりを後押しするため、所属長が社員一人ひとりのライフプラン、悩みなどを把握しながらコミュニケーションを図る「モア コミュニケーションタイム」を実施。

このような取組みの結果、資産運用の相談を受ける女性マネーコンサルタントや、各種ローン・保険等の相談を受ける女性ローンサポーター等が配置され、女性が活躍する場が増えている。また、同社には、大型ショッピングセンター内などに女性のみで運営する店舗（インストアブランチ）が数ヶ所ある。インストアブランチは、主婦層・家族連れの利用が多く、女性ならではの柔らかい雰囲気で相談しやすい店舗環境となっている。

さらに、女性だけで結成されたプロジェクトチーム「L'sプロジェクト」では、女性のための商品・サービスの開発に注力し、ピンクリボンキャンペーンや女性向けのイベントなども開催している。


女性の活躍、キャリアアップに取り組む女性社員。

平成27年度認定

大垣西濃信用金庫

大垣市・金融機関
従業員数／男性271名　女性231名　計502名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①年2回の個人面談に加え、年1回の家族面談を実施
②子連れで参加できる、育児休業者復職支援研修の実施
③子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入

悩みに早期対応する支援体制

大垣西濃信用金庫では、2007年から全職員を対象とした年2回の個人面談に加え、年1回の家族面談を実施。家族面談では所属長が家庭訪問を行って、職場では言いづらい悩みまで把握し、適切に制度が活用できるための環境づくりに努めている。また、職員の声から、育児短時間勤務制度を小学校3年生まで延長したほか、保育所や介護施設と連携して、支援制度の拡充を進め、育児・介護による離職ゼロを目指している。


子連れで参加できる育児休業者復職支援研修は3カ月ごとに実施し、地元の保育士がボランティアで託児や子育て相談を行っている。

15年からは、女性が仕事を続けられるよう、産休前や育休中の職員を対象に「育児休業者復職支援研修」を実施し、復職に向けた情報提供や保育士による子育て相談を行っている。参加者は、「同じ育児中の人と交流でき、不安が軽減した」と話す。

さらに、女性管理職育成など女性のキャリアアップにも注力。支店長登用に不可欠な渉外業務において、女性職員を積極的に登用し、現在までに60名を渉外係に配属。また活躍の裾野を広げるため、「マネーアドバイザー研修」や「まなビズ（本業支援と融資を学ぶ研修）」などの研修プログラムを実施するなど、女性職員が更に活躍できる環境整備に努めている。


育児や仕事の不安を共有し、職員同士の交流を深めている。

岐阜商工信用組合

岐阜市・金融機関
従業員数／男性181名　女性174名　計355名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①働きやすい職場にするための「窓口事務効率化提案」制度の導入
②入組時に年休10日の付与
③年4回の育休職員座談会の実施

職員の提案、採用して働きやすく

岐阜商工信用組合では、直近3年間に採用した職員35人中23人が女性で、男性と同様に次期管理職候補として育成していくため、入社3年目の女性職員を新人の教育担当に付けたり、2011年度からは窓口マネージャー職（係長級）を設けて女性を積極登用している。現在は5人の女性が管理職として活躍している。


2011年度に初の女性支店長となった現・営業OJT推進室の熊野室長。

男女問わずより働きやすい職場となるよう、15年度には「窓口事務効率化提案」制度を開始。全職員から提案を募り、提案検討メンバーに任命された女性の窓口マネージャーら9人が、提案検討会で採用の可否について話し合っている。制度開始から19年度末までに305件中152件を採用し、結果は社内イントラネットで発信。提案者には1件300円、採用された場合は効果度に応じて1000～5000円の報奨金の支給もある。提案検討メンバーの齋藤真弓さんは、「これまでに内部の報告書の簡素化や来店者の記入書類の項目削減などを採用し、作業が効率化された。その結果、他の業務や自分の勉強に使える時間が増えた」と話す。この他、休日出勤や20時以降の残業は本部の許可制とするなど職場を挙げた取り組みが定着したこともあり、月所定外労働時間は16年度の12・4時間から19年度は7.8時間となり、37%削減された。

地域貢献活動にも力を入れており、経営企画室が年間予定を把握して実績管理表を作成し、支店ごとに公園清掃や祭りの手伝いなどを実施。活動の様子はHPで公表するなどしている。


提案検討メンバーに任命された窓口マネージャーらが集まる提案検討会。窓口事務効率化のために全職員から寄せられた提案の採用について、女性管理職の近藤調査役を中心に話し合う。

平成28年度認定

岐阜信用金庫

岐阜市・金融機関
従業員数／男性908名　女性797名　計1,705名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①家庭と仕事の両立を支援するための長期休暇取得の促進
②女性管理職の積極的な登用
③育休からの復帰をサポートする様々な取り組みを実施

家庭状況に応じ、WLBを考慮

連続休暇5日間のフリーホリデーの取得のほか、2021年4月からアニバーサリー休暇を導入するなど、年次有給休暇取得率の向上に努めている岐阜信用金庫。年休取得率の向上や所定外労働時間の改善に加え、男性の育児休業や配偶者出産休暇の取得実績があり、女性の育児休業も100%の取得率を誇る。

育休からの復帰時には、配属希望に沿うように配慮。今年度は新型コロナウイルス感染拡大により中止となったが、年2回「育児休業座談会」を実施し、職場復帰をサポートする。21年4月からは、育児中の職員がパート職員へ身分を変更した後も、子が小学校卒業するまでは正職員へ復帰できる「キャリア転換制度」を導入し、子育てしやすい職場環境を目指す。

各部室店の役席は、職員の自宅を年1回訪問し、ご家族と意見交換会を実施。家庭の問題点や職場への要望を聞き取り、WLBに考慮した職場を目指す。介護離職の防止に向け、介護休暇も法を上回る一人通算365日を制度化している。


育児休業から復帰後、自宅に近い店舗に勤務し、2人の子育てをしながら働く林町支店の竹中麻美さん。

また、女性の活躍推進・管理職増加に向け、21年1月現在100名以上の女性がファイナンシャルアドバイザーとして活躍。また、管理職登用にも積極的に取り組んでおり、21年1月現在5名の支店長と1名のマネーコンサルティングセンター長が拠点のトップとして活躍している。


初の女性支店長となった木本直美さん（左）。現在5名の女性が支店長として活躍している。

(株)十六銀行

岐阜市・金融機関
従業員数／男性1,754名　女性1,016名　計2,770名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
②企業内保育施設の設置
③時間外労働削減のため、定時退行日や定時退行週間を実施

職員の声から活躍支援を実践

十六銀行では、時代やニーズに合った女性の働き方を実現するため、2014年に女性5名による「輝けなでしこ☆プロジェクト」を編成。現場の声を吸い上げながら、女性目線の職場改善策や活躍の場の創出に力を注いできた。16年には同プロジェクトの提言により、東海三県の地方銀行で初となる企業内保育施設を設置。他にも、学校行事への参加や通院などの際に休みを取得しやすいよう、半日単位の年次有給休暇制度も導入した。育休後に復職した日髙真理子さんは、「望んでいた制度が次々と導入され、子育てしやすい環境を実感。2人目の出産も考えやすい」と話す。



在宅勤務をはじめ、これまでの概念にとらわれない多様な働き方を検証・施行している。

また同行では、代理職の前に「リーダー」という専門職を設け、段階的な女性管理職育成を進めている。結果、女性管理職は年々増加傾向。20年度末までに、役職にあたる「代理以上」の女性2倍増や、各部署の「リーダー職以上」の女性割合20％を目標に掲げる。こうした取り組みが評価され、女性活躍推進法に基づき、県内企業初の「えるぼし」認定も受けた。

加えて、男性の積極的な育児参加もサポートしており、「配偶者出産休暇」の取得率は93・3％を実現している。今後も男女ともに生き生きと活躍できる環境づくりを進めていく。


企業内保育施設「スマイルルーム」の設置により、働きやすい環境を整備している。

平成30年度認定

住友生命保険相互会社岐阜支社

岐阜市・保険業
従業員数／男性65名　女性742名　計807名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る休暇を付与し、1ヶ月に1日の休暇取得を促進
②18時退社の実施
③ITインフラの積極活用等による業務効率化とテレワークの導入

積極的に女性管理職を登用

女性管理職のスキルアップや育成に力を入れる住友生命保険相互会社岐阜支社。女性支部長を対象に、年1回開かれる研修会「夢会」は、人材育成や支部経営について話し合う貴重な機会となっている。管理職候補育成のために、岐阜支社では副支部長制度を導入。5人の女性副支部長が幹部会議などに出席し支部経営を学んでいる。岐阜中支部の宮崎由里子支部長は、「営業職員からいきなり支部長になり、しばらくは戸惑うことが多かった。副支部長制度ができたことで経営面の心構えを先行して学んでもらう良い機会となっている」と話す。


岐阜中支部の支部長として活躍する宮崎由里子さん。岐阜支社を代表する女性管理職として、副支部長に支部経営の心構え等を伝え、次を担う人材の育成に努める。

岐阜支社は女性の専任コンプライアンスオフィサー（法令順守責任者）を配置。女性営業職員らがハラスメントで悩むことのないよう相談しやすい体制を整える。

時間外労働の削減に向けては、18時までに退社することを呼び掛け、事務職員は卓上に退社予定時間を記したカードを置き、常に時間を意識しながら業務を行っている。2018年度からの取組の結果、19年12月現在、総労働時間は総合職では17年度比マイナス16・2%、一般職では17年度比マイナス8.4%となっている。

地域貢献にも注力しており、26年前からスミセイ杯争奪県ソフトバレーボール大会を主催。他にも、学童保育支援「スミセイアフタープロジェクト」を5年間で19日開催し、陸上選手による走り方講座やケーキ作り講座などを実施。児童虐待防止を呼び掛ける「岐阜オレンジリボンたすきリレー」にも協力している。


岐阜支社の専任コンプライアンスオフィサーの小野多美子さん。女性職員が相談しやすいよう気を配るとともに、ハラスメントに遭わないためのアドバイス等もしている。

平成29年度認定

関信用金庫

関市・金融機関
従業員数／男性138名　女性104名　計242名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①業務効率化を推進し、所定外労働時間を大幅に削減
②上司、人事担当者の面談における職員の声を制度改正に反映
③子育て支援施策を充実させ、女性の活躍を支援

生産性を高める施策で意欲向上

関信用金庫では、上司や人事担当者の面談で職員の声を聴き、できるだけ要望に応えるようにしている。例えば「保育園の送迎や地域での会合に間に合わない」という要望を受け、2017年5月から就業時間を15分繰り上げ、8時30分から17時15分に改定。また、事務の効率化・簡略化を課題に掲げ、機械・システムの導入や書類のデータ化、本部での一元管理化など、事務手続きを見直すことで生産性を向上し、06年度に9.7時間だった月の平均所定外労働時間を、16年度には5.4時間まで削減した。平田智宏支店長代理は、「就業時間の改定で、家族との食事や習い事の送迎のために時間を使いやすくなり、仕事にも良い影響が出ている」と、成果を実感する。


自己申告書や庫内メールを活用しながら、上司や人事担当者が面談で悩みや要望をヒアリングし、制度改正などにつなげている。

女性活躍に向けては、女性管理職の育成や管理職候補者となる指導監督職への女性登用にも注力。ジョブローテーションを採用し、女性も様々な業務を経験して管理職へキャリアアップできる体制を整えている。さらに、職員の多くが子育て中であることから、子育て支援策として、17年10月から家族手当の支給額を子ども1人につき月額5千円増額。家族手当支給限度額も2万5千円から3万円に引き上げた。18年度からは、時間単位での年次有給休暇取得を可能とするなど、職員へのサポート体制を強化することで、能力・モチベーションアップにつなげ、事業の発展に結びつけたい考えだ。



2016年度に初の女性営業店次長に就任した渡邉裕子さん（左）は「女性職員の不安や悩みと向き合い、育成の一環を担っていきたい」と意欲を語る。

平成30年度認定

損害保険ジャパン(株)岐阜支店

岐阜市・保険業
従業員数／男性58名　女性123名　計181名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①多様な人材が強みを発揮しながら活躍できる組織づくり
②より良いコミュニティー・社会づくりのための社会貢献活動を実施
③デジタル技術を活用した「安心・安全・健康のテーマパーク」の提供を目指す

多様な人材が活躍できる職場に

女性の活躍推進のため、県と協働で2016年に異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」を創設。賛同企業・団体に勤務する女性社員と人事総務部門の役職員を対象に、セミナーやディスカッションを行っている。19年度は延べ84人が参加した。

WLB推進の取り組みとしては、社員が一丸となって労働時間の短縮や生産性向上について考え実践する期間を設けた。結果、期間中の月平均時間外労働時間が7月は前年比1.4時間、8月は前年比4.2時間短縮させることができた。

本社主催の「育休者フォーラム」には、岐阜支店の社員も積極的に参加。仕事と育児を両立させるためのノウハウを学ぶだけではなく、上司も参加して育児中の部下の働き方について一緒に考える貴重な機会となっている。この取り組みが功を奏し、岐阜支店の育休取得者は離職することなく職場復帰。また妻の出産後に取得可能な男性の育児休暇も年々取得者が増加している。

社会貢献活動も精力的に行っており、救命講習や認知症サポーター養成セミナーの開催、地域ボランティア団体への助成金贈呈、ぎふっこカードへの協賛、災害時徒歩帰宅支援活動、福祉施設で毎年行う車椅子清掃活動など多岐にわたる。県教育委員会を通じ、新小学1年生に傷害保険付き黄色いワッペンを贈る活動は40年以上前から、古本やエコマーク等の回収は10年以上前から続けるなど、より良い社会づくりの一翼を担っている。



異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」は、地域で働く女性同士が職場の取り組みや制度、女性活躍へ向けたアイデアを発表し合う貴重な機会となっている。



社会貢献活動として、地域のボランティア団体に助成金を贈るなど、より良いコミュニティーづくりを支援している。

令和元年度認定

第一生命保険(株) 岐阜支社

岐阜市・保険業
従業員数／男性26名　女性522名　計548名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①女性管理職育成に向けて研修組織を設置
②希望や適性に応じた柔軟な職掌転換の実施
③毎週水曜日の定時退社制度

女性管理職育成へ「輝の会」結成


オフィス長代理として、担当社員にアドバイスを送る高山営業オフィスの新井幸恵美さん(中央)。

従業員の95％が女性である第一生命保険岐阜支社。2012年に支社独自の取り組みとして、女性営業職のスキルアップや女性管理職候補の育成を目的に「輝(きら)の会」を結成し、研修を年3回行っている。取り組みの結果、最近では女性営業部長をはじめ、毎年オフィス長やオフィス長代理が誕生している。高山営業オフィスの新井幸恵美さんは昨年度、オフィス長代理に昇格。「輝の会では、他のオフィスの社員と交流することができ、励みになっている。マネジメントについても学ぶことができ、モチベーションが上がった」と話す。

本人の希望や適性を考慮した職掌転換も柔軟に行っている。3人の子どもを育てる岐阜支社の林寛子さんは、入社時は名古屋市内で営業職をしていたが、2人目の出産から1年後に自宅近くの岐阜支社での内勤職に転換した。「やりがいを持って安心して働けている。通勤時間が片道30分以上減り、育児との両立がしやすくなったのもありがたい」と笑顔を見せる。

子育て支援としては、入社する人が保育所探しで困ることのないよう、企業主導型保育事業者5カ所と従業員が優先利用できる企業枠利用契約を締結。仕事を始めるにあたり預け先が確保できるという安心感を与えている。


名古屋市内の営業職から自宅近くの岐阜支社の内勤職に職掌転換した林寛子さん。「育児との両立がしやすくなった」と話す。

働き方改革の取り組みとしては、3年前に毎週水曜日を「ワークスマートデー」と定め、定時退社を推奨しており、ほぼ午後6時台には支社・営業オフィスを閉めることができている。また、水曜日は朝礼や会議を行わないようにしており、休日出勤の振替休日として選びやすい配慮もある。

平成28年度認定

高山信用金庫

高山市・金融機関
従業員数／男性152名　女性113名　計265名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る短時間勤務制度や子連れ出勤など、子育て世代を手厚く支援
②休みやすい環境を作るため業務内容をデータベース化
③女性職員プロジェクトチームの発足

職員の充実＋顧客の満足＝地域の元気



新商品や環境改善を提言する「T・Happy+」と、預かり資産の研修や契約活動を行う「TASSα」の2つの女性職員プロジェクトチームを発足。

2013年に、市内初の子育てサポート企業「くるみん」認定を受けた高山信用金庫。妊娠後も安心して働ける職場をつくるため、利用できる制度を一覧にした「マタニティースケジュール」を作成し、細やかなサポートを心掛けている。3人目の出産時にスケジュールを受け取った、新宮支店預金担当役席の小森裕子代理は、「3度目の育児休業でも制度が一目で分かると安心して取得できた」と振り返る。

また、短時間勤務制度は小学校入学前まで利用でき、短時間勤務を利用している法務部の中家鈴代係長は、「職場も快く受け入れてくれて助かっている。コロナ禍でも、変わらず安心して働ける」と話す。業務内容などをデータベース化し、子どもの学校行事などで休みを取りやすくなっただけでなく、急な休みにも対応できる体制が整った。

さらに、女性職員プロジェクトチームによる「たかしん女子カルチャースクール」を定期的に開催。同スクールは女子力アップをコンセプトに、私生活を充実させるためのお手伝いをしている。

このほか、子連れでも来店しやすいよう、キッズコーナー設置を提言するなど、お客様の子育てを支援する姿勢もプロジェクトチームが中心となり、発信している。



「たかしん女子カルチャースクール」は子連れでも参加可能で、年代に関わらず気軽に参加できる。

令和元年度認定

東京海上日動火災保険(株) 岐阜支店

岐阜市・保険業(損害保険)
従業員数／男性28名　女性69名　計97名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①風通しの良い職場づくりのため、支店長を交えた交流会を実施
②無駄な業務は検証して「なくす・へらす・うつす」の業務改善活動を実施
③女性社員が自分のキャリアやなりたい姿を描ける機会を創出

女性がキャリアの可能性を広げる機会を

東京海上日動火災保険岐阜支店では、風通しの良い職場づくりとして、支店長を交えて仕事上の課題や悩みを話し合う交流会(まじめな話を気楽にするオフサイトミーティング、通称「マジきら」)を開いており、2019年度は16回、のべ132人が参加した。入社2年目の広瀬奈保さんは、「支店長から意見を求められ戸惑ってしまい、普段から気付きを得ながら働く大切さを痛感した。支店長や同僚の物の見方が知れて、勉強になるだけでなく、いろんな話ができて楽しい」と充実した表情を見せる。


佐藤太亮支店長と仕事上の課題や悩みを話し合う交流会「マジきら」。明るい雰囲気が特長で、若手社員でも活発に発言している。

また、「なくす・へらす・うつす」の頭文字を取った「なへう」と称した業務改善提案活動を実施。無駄だと思われる業務を見つけたら、共有ファイルに書き込み部署内で共有し、対策を考えて改善させることで、積極的な業務改善に取り組んでいる。17年から2年間で62件の提案があり、伝言メモの様式変更や資料の回覧の仕方などを見直すことができた。

20年度からは、女性の活躍推進として「ぎふジョ★」と称した女性のキャリア塾をスタート。第1回では、同社女性執行役員を講師に招いて、これまでのキャリアやターニングポイント、仕事の考え方などを語ってもらった。第2回以降は、先輩社員や他企業の女性社員も招き、多様なキャリアや働き方に触れる機会を提供している。参加した女性社員からは、「とても前向きな気持ちになった」「自分らしい働き方を見つめ直すことができた」と好評だ。この取組みは、社内外問わず様々なロールモデルの話を聞き、今後のキャリアやなりたい姿を描くための気づきの場、異業種との交流を通じて自分の成長につなげるための勉強・実践の場として、フェーズを変えながら今後も継続していく。


女性社員の可能性を広げる場「ぎふジョ★」では、先輩社員や他企業の女性も登壇。様々な人からキャリア・働き方を吸収している。

平成27年度認定

東濃信用金庫

多治見市・金融機関
従業員数／男性456名　女性394名　計850名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①カンガルーポケットの会による育児休業者復帰支援
②時間単位の有給休暇制度による取得の推進
③特別休暇として年5日間の介護休暇制度を導入

育児中も安心感と自立促す

東濃信用金庫では、妊娠中や育休中の職員を対象に「カンガルーポケットの会」を2010年に設立した。会は子ども同伴で年6回偶数月に開催しており、庫内情報や育児の悩みを共有したり、円滑な職場復帰に向けたオペレーション研修などを実施している。さらに会では、復帰後の心得も啓発。人事部人材開発課の横山幸子さんは、「特別な配慮があって当然ではなく、周囲に感謝の心を持つことが大切」と話し、仕事への責任感を促す。これまで延べ約620人が参加し、参加者からは、「復帰に対して前向きな気持ちになれた」「育休中も会社とのつながりを実感できる」とブランクに対する不安軽減にもつながっている。


育休取得者はオペレーションの新しい機能追加の説明を受けることができ、円滑な職場復帰につながっている。

14年には〝地域の皆様に愛される信用金庫にしたい〟との想いから、女性職員による「チームなでしこ」を立ち上げ、現在16人のメンバーが中心となり、地域の子育て支援イベントに参加。19年には店舗間の絆を深めES向上を目的とした「なでしこスポーツ大会」を開催。多くの職員が参加し、気持ちの良い汗を流した。また職員の業務面での課題解決を目的とした「おたすけCafe」を開催し、仕事への不安や悩み解消に役買っている。


育休復帰に向けて開催される「カンガルーポケットの会」。

平成28年度認定

(株)日本政策金融公庫 岐阜支店

岐阜市・金融機関
従業員数／男性39名　女性17名　計56名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①ダイバーシティ推進活動の実施
②ワークライフ・マネージメントの実践
③女性職員のキャリア形成の推進

充実した制度で働く意識を改革

日本政策金融公庫では、「ダイバーシティ推進委員会」を立ち上げ、業務運営計画に基づいた若手職員へのメンタリング制度や、エリア職への業務職育成制度などの充実した制度で、女性職員のキャリア形成と職域拡大などを支援している。



異業種交流会に参加した融資第二課の東ヶ崎夕生さんは、「情報交換ができ、とても参考になった」と話す。参加後は職員の企画力やプレゼン力も上達。

加えて、岐阜支店では、女性の活躍推進に取り組む他社の女性社員との異業種交流会にも積極的に参加。女性職員のキャリアビジョン形成や、働き方意識改革に取り組む。交流会に参加した融資第二課の東ヶ崎夕生さんは、「同じ立場の女性と接し、情報交換ができ、とても参考になった」と、その意義を実感する。

また、グループウェアシステムを活用して、ノー残業デーの実施や18日間のワークライフ休暇完全取得、時間外勤務抑制などを推進。結果、2019年度はノー残業デーを週2日実施し、3日連続休暇の取得100%を実現した。

出産・育児休業取得者には、細やかな面談で円滑な復帰をサポート。企業支援課の貝沼侑里さんは、「初めての子育てで不安だったが、面談で上司から『職場全体でサポートしていく』と言われて気持ちが楽になった」と話し、現在は15時までの短時間勤務制度を活用している。梅沢光一岐阜支店長も、「やりがいや充実感を感じながら働き、子育てや個人の時間も大切にしてほしい」と話し、今後も各自が輝ける職場づくりに取り組んでいく。



企業支援課の貝沼侑里さん(左)は、育児休業から復職後、短時間勤務制度を活用して仕事と子育てを両立している。

平成28年度認定

飛騨信用組合

高山市・金融機関
従業員数／男性114名　女性118名　計232名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①女性が多様な働き方を実現できる各種制度の導入
②女性のリーダー職起用など女性が活躍する職場環境
③子どもが親の職場を見学できる「ファミリーデー（職場参観日）」の実施

意欲と能力ある女性を積極活用

飛騨信用組合では、女性の育児休業取得率が100％で、2020年度は9名の職員が取得。3回の育児休業を取得した職員もおり、復帰後は正職員としてフルタイム勤務や短時間勤務をしている。

また、育児休業から復帰した女性職員を専担者とした「事務改善ワークチーム」を組成。これまで主に男性が担ってきた「事務統括責任者」を廃止し、役職（職務内容）を細分化した「リーダー職」を新設して、事務分野に精通した女性職員を多数起用する改善を行った。神岡支店支店長代理の谷口敦子さんは育児休業から復帰後、預金・為替のリーダーに起用され若手を指導。「子育て中の自分にも重要なポストを与えてもらい、やりがいをもって働いている」と話す。

同組合は子どものいる職員も多いことから、家族に組合業務と仕事内容への理解を深めてもらうため、18年から年1回「ファミリーデー（職場参観日）」を開催。子どもと一緒に出勤し、職場体験や職場見学をした後、ゲーム大会を開催するなどして他の家族との交流も深めている。



子どもが親の職場を見学したり、体験するファミリーデーを開催。



ファミリーデーでは、ゲーム大会など職員の家族同士が交流を図る。



「リーダー制の導入はキャリアパスが明確化され、目標もはっきりとした」と話すのは、リーダーとなった神岡支店支店長代理の谷口敦子さん（右）。

金融業、保険業

平成30年度認定

三井住友海上火災保険(株)岐阜支店

岐阜市・保険業
従業員数／男性24名　女性58名　計82名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①フレックス勤務の導入など多様な働き方の推進
②毎日退社予定時間を示し時間外労働削減
③保育所マッチングサービスの導入により社員の保育所探しをサポート

支店の取り組み、全社の参考に

三井住友海上火災保険岐阜支店では働き方改革の一環で、代理店の販売網集約や事務作業の見直しなどを進め、2018年12月末の効率化指標では全国平均比160%を達成した。時間外労働削減に向けては上司の声掛けはもちろん、全社員が毎日、机に退社予定時間を記したプレートを設置するなどしている。また「月末最終日は早帰り」を支店スローガンに定め、仕事が立て込む月末を見越して、余裕をもったスケジュール管理に努めている。



寺子屋勉強会で業務インストラクターの安藤由香利さん（左）から保険商品について学ぶ若手社員。若手だけでなく全社員に向けた勉強会もあり、Web会議システムによって、他の支社の社員も受講できるようにしている。

社員教育については、岐阜支店の社員の約4割が若手であることから、16年9月から毎月「寺子屋勉強会」と称した保険商品などに関する勉強会を開いている。若手が力を付けた結果、18年度上半期の営業成績は全国61支店中トップの成績を収め、岐阜支店を参考にしたこの取り組みは全社に紹介された。

女性が活躍できる職場づくりにも力を入れる。佐々木良子さんは15年に育休を取得し、育休中は会社の復帰支援プログラムを活用してスキルの維持・向上に務め、17年に営業職で復帰。職場のバックアップもあり、代理店と連携して22社の新規企業開拓を達成するなどの成果を挙げ、ロールモデルとして全社内で放送される番組で紹介された。佐々木さんは、「育休を取る社員は多く、職場の理解もあって働きやすい。これからもメリハリを付け、育児と仕事を両立させていきたい」と笑顔を見せる。



育休後に営業職で復帰した佐々木良子さん。育休中に会社の復帰支援プログラムを活用してスキルの維持・向上に務めたことや職場のバックアップもあり、22社の新規企業開拓を達成するなど目覚ましい成果を挙げている。

三井住友海上火災保険岐阜支店では、女性の活躍推進のほかに、働き方改革や健康経営の推進にこれまで以上に力を入れて取り組む姿勢だ。

平成29年度認定

三井住友信託銀行(株) 岐阜支店

岐阜市・金融機関
従業員数／男性10名　女性26名　計36名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①責任あるポストへの積極的な女性登用
②健康診断受診率100%を継続
③リフレッシュ休暇、ウェルネス休暇などの多様な休暇制度の充実

仕事とプライベートの夢応援

三井住友信託銀行岐阜支店では、ワーク・ライフ・バランスの実現や全職員が夢や誇りを持って活躍し、成長できる機会の提供などを盛り込んだ「働き方改革宣言」を、当時の支店長の発案で2017年に制定。支店内で共有し、意識啓発を行っている。

取り組みの一つとして「休日取得の見える化」に着手。年2回、ウェブ上で共有している予定表に全職員が年間の休暇取得予定を記入し、その後も毎月見直しを行うことで、有給休暇の取得率が銀行全社平均56%を上回る64%を達成。休暇制度自体を正しく知ってもらうための勉強会も実施しており、計5日間取れるリフレッシュ休暇の取得率も全社平均54%のところ、岐阜支店では92%となった。


岐阜支店初の女性営業課長平田江理子さん。「新たなステージで不安も多いが、部下や周囲を巻き込んでいきたい」と話す。

時間外労働の削減に向けては、営業職員が業績を競う「定量コンペ」とは別に、仕事の量や質、退社時間などをチームで競う「定性コンペ」を導入。それにより、働き方の見直しとともに横のつながりの強化に視点を置いたことで、新たなモチベーションが生まれた。

職員の夢や個別の状況については、2ヵ月に1度の面談で把握。今まで男性のみであった外勤営業職に女性が就いたり、営業課長職に女性を任命したりと、女性活躍の場を広げることにもつながっている。同支店は、「誰にでも夢や課題があり、多様な背景を持って生きている。面談を行ったり、勉強会等で情報や経験を共有したりすることで、安心して仕事に取り組める環境を整えたい」としている。


職員の70%を女性が占める三井住友信託銀行岐阜支店。CS(顧客満足)委員会など女性が責任者を務める委員会もある。

令和2年度認定

明治安田生命保険相互会社 岐阜支社

岐阜市・保険業
従業員数／男性31名　女性546名　計577名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①パワーポイントを活用し、連絡事項をスムーズに共有
②複数担任制で急な休みでもフォローできる体制構築
③チーム対抗で歩数を競い合い、楽しく健康づくり

健康にいきいきと働ける職場づくり

明治安田生命保険岐阜支社では、社内メールの共有について、これまで、各部署のまとめ役が整理してからメールを送信していたが、まとめ役の負担軽減のため、各自が連絡事項を書き込める共有のパワーポイントを作成。パワーポイントは1日1回メールで送信され、詳細は、社内イントラネット上の専用フォルダに入って確認できる。重要度の高いものは赤文字にすることで見落とす職員が減り、情報共有がしやすくなった。


専用アプリを活用し、毎日の歩数を記録。1カ月の歩数の合計が最も多かったチームには支社長から賞状等が贈られる。

働きやすい職場づくりに向けては、全社を挙げ、年休取得率や所定外労働時間数等で組織の業績評価を行う「ワーク・ライフ・デザインプログラム」に取り組んでいる。岐阜支社では、毎月の会議資料に個別の状況を掲載して喚起しており、その結果、社内評価において6年連続で最高評価を取得している。

また事務職員は、各業務を2人で対応しているため急な休みでもフォローが可能。2人体制を取るにあたり、正社員・契約社員を問わず、幅広いスキルが求められることから、定期的な研修や半年おきの業務ローテーションを行っている。コロナ禍の緊急事態宣言中は、滞りなく交代勤務をすることができた。

他にも、チームを作って1カ月間の歩数を競い、一番多かったチームの職員には支社長から賞状等が贈られる健康づくりの取り組みを実施。地域に向けては、顧客から「笑顔を贈りたい小学校」を募り、複数票集まった小学校にスポーツ用品の寄贈やFC岐阜のサッカー教室を開催したり、小学生の登校時に職員が横断歩道で誘導をするなどの活動がある。


オンラインで翌日の仕事の打ち合わせをする事務職員。1つの業務を複数で対応していることから、休暇が取りやすい上、コロナ禍ではスムーズに交代勤務を導入することができた。

平成25年度認定

(株)アドバンス経営

岐阜市・経営コンサルタント業
従業員数／男性9名　女性6名　計15名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
②育休取得促進のため「育児休業復帰プログラム」を導入
③所定外労働削減のための事前届出制を導入

仕事復帰後の質を高める

経営コンサルタント業務をはじめ、会計事務や給与計算業務の代行などをしているアドバンス経営。育児休業などを取得した際でも、社員、会社、お客様、すべての人が安心できる環境づくりを築いている。

代表取締役の坪井敦さんは、「育休取得後、仕事に復帰することは本人にとっても会社にとっても大きい。お客様も安心できる」とメリットを語る。また、育児休業を取得した男性社員は「育児や家事だけでなく業務についても改めて見直す機会ができた」とし、二人目の出産後、育休を取得し復帰した女性社員も、「二人目の育休も気兼ねなく取得できた」と振り返り、「世代も近いので、育児などの情報交換もできる」と話す。

坪井さんは、「リフレッシュして、またモチベーションを高めてもらえたらうれしい」と言い、女性社員も「また頑張ろうという気持ちがわいてきた。時間配分を考えながら効率的に予定を立て、質を高めている」と話す。今後に向けては、介護のための休暇や本人の成長のための時間も確保していく構えだ。


育児休業復帰プログラムを導入しているアドバンス経営。


研修の場を活用し、社員同士で積極的に情報共有を図っている。

令和2年度認定

社会保険労務士法人 杉原事務所

大垣市・労務管理・人事コンサルティング等
従業員数／男性5名　女性16名　計21名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①ライフステージが変化しても働き続けられるよう柔軟に支援
②アシスタント職の導入で外勤職員の負担減
③研修の導入で能力・効率アップにつながり時間外労働が減少

ライフステージの変化に合わせた継続就労を実現



大垣と岐阜の拠点にカメラを設置して職場の様子を見えるようにしたことで、別の拠点にいる職員や在宅勤務者とのやり取りがしやすくなった。

杉原事務所では、ライフステージの変化が生じても、個々に合わせて働き続けられるよう柔軟な支援を行っており、夫の静岡県への転勤に伴い、フルタイムの在宅勤務を取り入れた職員や、夫の米国赴任に帯同した2年間はリモートでパートとして働き、帰国後に正職員に復帰した職員などがいる。また定年退職した職員が、本人の希望で再雇用契約し、賃金、勤務時間等、これまでと同一条件で働くことができている。

4年前には内勤のアシスタント職を導入し、外勤のアドバイザー職と2人で顧問先を担当する体制をスタート。それにより、外勤職員の事務作業の負担が軽減するだけでなく有給休暇が取りやすくなり、働きやすさにつながった。

長く活躍するためには、スキルアップできる体制の強化も必要との考えから教育体制の見直しにも着手。業務の進捗状況や困っていることを毎月WEB上に書き込み、杉原浩志所長らがフィードバックするシステムを取り入れたことで、適切にアドバイスが受けられる体制を整えた。また新入職員に対しては、半年間に渡る新入職員研修を実施。ベテラン職員向けにも月1回は業務用ソフト等の学習の場を設けたことで、事務作業の効率化にもつながり、2020年度の時間外労働時間は、17年度と比較して23%削減につながった。

杉原所長は、「目標は『脱・杉原』。研修や業務改善などは委員会を作り、私抜きで対策を考えることで個々の力が伸びてきた。今は、優秀な人を採用するのではなく、優秀な職員に育て上げる時代。優秀になることでやりがいを感じ、長く働きたいと思っていただければ」としている。



専用のシステムで、職員からの業務報告に対してアドバイスを送る杉原浩志所長。課題の見える化で、素早い解決につなげている。

平成26年度認定

テクノブレーン(株)

各務原市・機械設計
従業員数／男性20名　女性5名　計25名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①母子健診休暇制度や妊娠時差出勤制度の導入
②業界平均を大きく上回る年休取得率
③毎週水曜日はノー残業デーを実施

安心して生き生きと働き続けられる職場環境

テクノブレーンでは、先端技術のアウトソーシング企業として、航空宇宙産業を中核に、大手企業に派遣された技術者が開発、製品設計やプランニングなどで活躍している。「すべての社員が働きやすい環境づくりに努めている」と話す加藤利孝社長。特に、女性が結婚や出産を機に退職するのは大きな打撃になるため、妊娠中の女性社員をサポートする母子健診休暇制度や妊娠時差出勤制度を導入。

さらに社員へアンケートなどを実施し、配偶者の出産時特別休暇を1日増加して3日間とし、年間休日も1日増やすなど社員の要望に耳を傾けながら、支援体制を整えてきた。

同時に、男性社員にも出産育児に対する意識を高めてもらうため、子育て支援などの研修会を開き、理解を深めてきた。子育てをしながら働いている社員からは、「子どもが急に体調が悪くなった時でも快く休暇を取れるので、安心して働ける」と好評を得ている。

また、社員の多くは派遣先で勤務しているため、全社員が一堂に会して交流を図る「共栄会」がある。初夏の社員旅行、12月の忘年会をメインに年に数回、イベントなどを行い、親睦を深めている。

加藤社長は、「これまで以上に男性社員も家事や育児参加をしながら、だれもが安心して働き続ける社風を築いていきたい」と意気込む。



安心して働き続けられる環境づくりに取り組むテクノブレーン。


社員同士の交流を図る「共栄会」では、社員旅行で出雲大社を訪れた。

平成25年度認定

伏屋社会保険労務士事務所

岐阜市・専門サービス業
従業員数／男性12名　女性31名　計43名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①状況に応じて勤務形態を選べる「家庭重視就業タイプ」の導入
②家族参加型の日帰り旅行を毎年実施
③3日間の配偶者出産休暇を付与

多様な勤務形態と育児支援


女性が多い職場で笑顔が絶えない。

職員の多くが女性である伏屋社会保険労務士事務所は、手厚い福利厚生と子育てしながら働ける環境が整っている。労働形態もフルタイムで7.5時間働く正規のAタイプから、65歳以上を対象としたEタイプまでと多岐にわたる。育休復帰後も勤務形態を自由に選択できるなど、本人の意思を尊重した対応をしている。

子育て中の職員への心と体のケアとして、伏屋喜雄所長は、「毎月仕事中に30分のボディケアなどもします」と話し、気づかいを大切にする。また妊娠中の職員には、体の負担を減らせるように、事務所からより近い駐車場の利用に配慮している。所内には子育て中の職員が多いため、自然と助け合う姿勢がうまれ、子どもの発病などによる急な休暇も取りやすい雰囲気。一年を通して家族が参加できる所内行事が多いのも特徴だ。

「業務で企業の労務管理を行っているだけに、自分の事務所が見本になるように意識している。うちの会社では人間関係で悩むことがない」と誇らしく伏屋所長は話す。

2016年度からは、婦人科検診（乳がん、子宮がん検診）への補助制度や、男性職員にも年5日まで利用できる有給の看護休暇を積極的に取得するよう推進しており、さらなる仕事と家庭の両立を目指す。


女性職員と積極的にコミュニケーションを図る伏屋喜雄所長。

(株)十八楼

岐阜市・飲食、宿泊業(旅館)
従業員数／男性109名　女性112名　計221名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①業務改善活動(クリエイティブワーク)の実施
②子育てとの両立を実現できる柔軟な勤務形態の導入
③育休中の社員も参加できる親子参加型行事などの開催で円滑な職場復帰を支援

社員主体で職場環境や業務を改善


勤務時間内にクリエイティブワークと呼ばれる改善活動の時間を設け、業務の効率化や生産性向上などに向けて意見を出し合う。

十八楼では、時間外労働を抑え、効率的で質の高い業務を行うため、部署ごとで改善活動に取り組む「クリエイティブワーク」を積極的に実施している。客室点検では、マニュアルを改善したことにより、1部屋の点検時間が2~4分短縮。フロント業務では、それまで複数名で行っていた翌日の準備を、1人で集中して行ったり、無駄な仕事をカットするなど小さな改善を積み上げた結果、就業時間の30分短縮を実現した。改善に取り組んだフロント部の植田和佳奈主任は、「活動を通して、社員の意識も変わってきた。定時で仕事を終えられるようになり、プライベートも充実している」と成果を語る。

また、制服の変更や休憩室の改装などを行う際には、幅広い年代の意見を吸い上げながら改善に取り組むことで、全社員が納得のいく職場環境を整備することができた。

子どもの急な休校時などには、中学生までを対象に子連れ出勤を認めたり、育児や介護を抱える社員の働き方相談窓口を設置するなど、仕事と家庭の両立を支援している。また育休取得者には面談や講習のほか、短時間勤務制度の活用など職場復帰支援プログラムによる手厚いサポートを行っている。そのほか年に数回、子どもが職場を訪問する親子参加型行事を開催し、子育て中の社員同士が交流を持つ機会を設けており、育休中の社員も参加することで、円滑な職場復帰を促している。


子どもたちが親の職場を訪問する親子参加型行事を実施し、親同士で子育て相談などができる情報交換会も開催している。

(有)トマト

恵那市・生活関連サービス業（美容業）
従業員数／男性4名　女性34名　計38名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①空き時間の有効活用や予約制の導入で時間外労働を削減
②キッズサークルを利用して子連れ出勤が可能
③家庭の事情に合わせて柔軟に取得できる休憩制度の運用

勤務時間内の労働と子育てを重視

美容室を複数経営するトマトでは、予約制を有効に活用することで、効率的に従業員を配置。空き時間に練習ができるように配慮することで勤務時間内でのスキルアップを図り、所定外労働時間の削減につなげている。

約10年前から勤務先の近くに従業員の子どもを預かる場を設け、子ども同士で交流できるキッズサークルを導入。保育所が対応できない土日・祝日の他に、長期休暇、災害時などでも子どもを預けながら働ける環境が整う。その結果、これまでに小学生以下の子どもを育てる美容師11人を採用している。

現在デューポイント中津川店に勤務し、2人の小学生の子どもを持つ神谷佳奈さんは、「仕事場に近い場所で子どもの面倒を見てもらえるので安心感がある」と感謝する。

育休中でも練習や講習会に参加できるほか、週1日からの勤務も可能。ブランクや技術的な不安を抱える従業員向けに技術研修を行うことで、継続就労をサポートする。

育休を取得した伊藤沙央里さんは「子ども中心の生活を送りながら、元の仕事場へ復帰できる環境を与えてくれる」と話す。

9時から18時の勤務時間で、2時間の休憩時間を設定。午前30分、昼1時間、午後30分で分割されており、必要に応じて時間帯を変えられるため、休憩中に買い物や子どもの送迎などの家庭の用事を済ませることができると従業員から好評だ。


育休中でも講習会へ参加できるなど職場復帰のサポートが充実しているため「安心して育休を取れる」と話す伊藤沙央里さん。


従業員の子どもを預かるキッズサークル。

平成28年度認定

トヨタ瑞浪開発(株)

瑞浪市・レジャー(ゴルフ場)
従業員数／男性32名　女性82名　計114名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①年休の取得促進により、年休取得率90%以上
②事業所内託児所の設置
③柔軟なシフト調整により子育て中の従業員が働きやすい環境を整備

手厚い配慮で、従業員の負担軽減

トヨタ瑞浪開発では、ゴルフ場敷地内に定員30名の託児所があり、現在の利用者は21人。託児所の開園時間は8~17時だが、早番や遅番勤務の従業員に対応するため、開園時間外でも子どもを預かっている。

さらに、育児休業からの復職者は、希望に応じて勤務時間を8~17時に固定でき、早番や遅番勤務を免除に。通常1ラウンド中は同じキャディが付くが、子育て中の従業員には交代できる体制を整えている。利用客からも理解を得ており、従業員の間にもお互い様の風土が根付く。髙橋一夫支配人によると、「急な休みにも対応できるよう、誰でもフォローできるチームワークや柔軟さがある」とのこと。二人の子どもを育てるキャディの小関千夏さんも、「家庭の状況を相談しやすく、早番・遅番がないので、子どもと過ごせる時間が持てる」と話す。

この他、安心して働ける環境を提供するため、パートから正社員への登用制度も設けている。この制度により正社員になったレストランホール担当の西垣由香さんは、「パートでもやりがいはあったが、長く働き続けたいと転換を申し出た」と語る。

また2019年から、繰越年休のカットゼロを目標に設定したことにより、年休を取得しやすい職場環境が構築され、年休取得率90%以上を維持している。


双子を託児所に預ける経理職の大津京子さんは、「職場に近いためスムーズに出勤できる」とありがたみを実感する。


年2回の親睦ゴルフ大会は毎回多くの従業員が参加している。

(株)Bond

岐阜市・美容業
従業員数／男性2名　女性5名　計7名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①業界平均以下の時間外労働
②80%を超える有休取得率
③多様な勤務形態で女性の継続就労を支援

従業員満足度を高め業界を改革

Bondでは、「従業員が幸せでなければ、お客様を幸せにすることはできない」という川瀬幸成代表の思いのもと、離職率が高く人材不足が課題の美容業界で、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。美容業界では、従業員の技術向上を図る練習は、営業時間終了後に行うことが多いが、同社では従業員が空き時間に練習ができる個室を設け、営業時間内に業務を終えられるよう配慮し、時間外労働を業界平均値以下に抑えている。


従業員同士が常にコミュニケーションをとり合うことで、休みの希望なども話しやすい雰囲気を育む。

また、職場内はもちろん、お客様にも従業員のワークライフバランスへの理解を深めてもらうため、定期的にお客様との食事会を行う「絆プロジェクト」や、広報誌「BONDくらぶ」を発行。生活の様子や価値観を共有することで、休みが取りやすい雰囲気を醸成し、82%という高い年次有給休暇取得率を実現した。スタイリストの石黒聖子さんは、「美容業界は土日に休みにくい傾向があるが、従業員同士フォローし合う雰囲気があるため、自分の希望を話しやすい。家族の体調不良や行事の時など、休みを取りやすいのがありがたい」と話す。

従業員の希望を反映し、講習や新メニューを取り入れたり、将来独立を考える従業員が経営を学べるよう店長を経験させるなど、キャリアアップにも尽力。パートや短時間勤務、正社員登用など、女性が働き続けられる多様な働き方も整え、今後は女性の幹部登用を推進するなど、やりがいと働きやすさをさらに追求していく。


従業員が個々に時間をやりくりし、個室を活用して営業時間内に練習することで、時間外労働を削減。

平成24年度認定

(公財)大垣市文化事業団

大垣市・文化事業の企画、運営及び施設管理
従業員数／男性24名　女性14名　計38名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①大垣市「子育て日本一」の政策目標の達成に向けた積極的な取組み
②法を上回る育児休業・看護休暇などの導入
③企業内家庭教育研修の実施

実態に合った制度に改善

大垣市文化事業団は、職員に40代の女性が多く、仕事と子育てを両立しながら能力を十分に発揮できるよう、職場環境づくりに注力。

勤務時間内で自由に始業・終業時間を選択できる短時間勤務制度や子どもが3歳に達する日まで取得できる育児休業、大垣市が掲げる「子育て日本一」を支援するため、小中学校の行事参加や妊活をバックアップする「子育て日本一休暇制度」を導入している。さらには小学校4年生の始期に達するまで取得できる子の看護休暇や介護休暇を1日単位または分単位で誰もが取得可能な制度に改正するなど、常に職員の声を反映させ、柔軟に制度の充実化を進めている。また、年次有給休暇の取得促進のほか、毎月8のつく日をノー残業デーとした結果、1人あたりの所定外労働時間が月平均10時間以下となり、全職員にとって働きやすい職場環境が実現した。


子ども参観日には、6人の子どもが参加。


企業内家庭教育研修の様子。

これまでに、子ども参観日を4回実施。館内見学や職場体験を通して、親と子の絆を深めることができた。2019年度からは、子育て中の職員のみでなく、これから親になる職員や祖父母の立場から育児に参加している職員も対象とした「企業内家庭教育研修」を実施し、職場内で家庭教育を学び、仕事と子育ての両立に向けた様々な支援に取り組んでいる。

教育、学習支援業

令和元年度認定

(公財)岐阜市教育文化振興事業団

岐阜市・教育・学習支援業
従業員数／男性80名　女性46名　計126名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①職員の声を反映した特別休暇制度の導入
②スキルアップのための費用を負担して自己研鑽を支援
③法を上回る育休制度を導入し、育休取得や復帰を支援

職員の意欲高める環境改善

岐阜市教育文化振興事業団は、職員の意欲向上がよりよいサービスの提供につながると考え、2017年度から職場の環境改善に着手。特に注力したのが、特別休暇制度の充実。従来の休暇制度は多くが無給だったことから、活用の少なさが課題となっていた。そこで職員の声に耳を傾け、妻の出産や子どもの看護、家族の介護などの休暇制度を有給へ変更するとともに、取得日数の見直しなどを実施したところ、特別休暇の取得率が大幅に増加。家族の看護・介護だけでなく、自分のリフレッシュのために休暇を取得する職員も増え、満足度向上につながっている。文化振興係の川井亮広係長は「子どもの急病時に看護休暇を利用している。安心して休暇を取れるため、育児にも積極的に関われるようになった」と、制度活用により仕事と家庭の両立を実現している。


男女問わず子どもの看護休暇などを積極的に取得することで、仕事とプライベートの充実につながっている。

また教育や文化の分野で高い専門性が求められることから、07年からは資格取得に向けた研修などにかかる受講費用の4分の3を負担。スキルアップをサポートし、能力を最大限に発揮できる職場を目指す。

女性のさらなる活躍を後押しするため、育児休業制度を職員目線に立ったより実効性のある制度へと見直しを行い、保育所に入所しやすい年度末まで延長することで、育休取得や復帰を促す。また女性職員を対象に、女性管理職の経験談を聞く講習会を実施するなど、将来のキャリアを考える機会も設けている。


岐阜市女性センターに務める河合覚子係長は、キャリアトランプ®ファシリテーターの資格を取得し、講座の企画や出張セミナーなどに生かす。

平成27年度認定

(福)足近保育園会

羽島市・乳幼児保育
従業員数／男性5名　女性42名　計47名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①配置基準を大きく上回る余裕を持った人員体制
②時間単位の年休取得が可能で休みを取得しやすい環境を実現
③所定外労働時間が少なく仕事と家庭を両立しやすい職場環境

余裕ある人員で保育士確保



2020年12月現在、子ども189人・職員47人。重度障がい児も受け入れているため、看護師2人も採用している。

0～6歳までの乳幼児を預かる足近保育園は、2010年から人員配置基準を上回る職員を配置し、複数担任体制をとっている。現在は19人必要なところ、実人員は38人。そのため、1人1人が希望のシフトを選択でき、70％以上という高い年休取得率も実現。所定外労働時間も月に4時間未満と低く、仕事と家庭を両立しやすい環境が整った。2人の子を持つ栄養士の今西沙代さんも、「人数が少なかった時は、子どもが熱を出しても職場を抜けにくかったが、今は倍の人数がいるので安心して休みが取れる」と話す。

このため、取組みを始めた11年以降、正職員の離職者は介護を理由とした1人のみ。出産・育児を理由とした離職者は08年の開園当初からゼロを続けている。

北川山治園長は、「両立支援をしっかりすることで、人材の確保につながり、職員が働きやすくなるだけでなく、大勢の職員がいれば、子どもや親も安心できる。多くの保育士による質の高い保育サービスによって、園児が集まり経営も安定する」と話す。実際、園児の数は開園時の79人から、20年12月現在で189人まで倍増している。来年度も多くの職員採用に取組み、園児の増加に対応していく構えだ。



保育士の前田栄子さんは、「園行事と自分の子どもの行事が重なっても、優先して休みを取らせてくれる。家庭と仕事を両立できるのがうれしい」と語る。

医療、福祉

(株)アルト

岐阜市・高齢者介護
従業員数／男性27名　女性128名　計155名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①1日1人500円で託児所の利用が可能
②一人ひとりのライフスタイルに合った柔軟な勤務形態の導入
③専門業務に専念できる環境を整え所定外労働時間を削減

託児所利用と柔軟な働き方で職員を応援

アルトでは、介護士や看護師、理学療法士など、職種ごとの業務を明確にし、それぞれが専門の業務に専念できるよう配慮。負担の軽減につながり、直近1年間では、一カ月あたりの所定外労働時間を平均2.5時間まで抑制している。

一人ひとりのライフスタイルに合った働き方ができるよう、勤務日数や時間にも柔軟に対応している。通所介護（デイサービス）であるため夜勤がなく、また有給休暇の完全消化を目指していることから、休みがとりやすく、家族との時間が作りやすい環境である。


利用者とのふれあいを大切にしている。

さらに幼い子どものいる職員への支援にも力を入れている。3カ所の外部託児所と提携し、平日はもちろん土曜日と祝日も、1日500円で利用できる。3歳と1歳の娘を持つ介護福祉士の職員は、大学卒業後にアルトに就職し、主任を経てアルト介護センター加納の所長に就任。第1子出産後は、育休を経て副所長として復帰し、第2子妊娠後は体調を考慮しながら勤務を続け、二度目の育休を取得した。現在は託児所を利用し、短時間勤務で副所長として復帰している。「託児所が利用できるので安心して勤務することができ、子どもも楽しく過ごしている。ライフスタイルに合わせて勤務形態を相談できてありがたい」と話す。男性の育休取得も推進しており、実際に育休を取得した理学療法士の男性職員は、「家族と貴重な時間を過ごすことができた」と育休取得時を振り返る。


育休を取得して、家庭と両立しながら働く職員。


多職種の多様な働き方を応援している。

また月1回、17時30分から開かれる事業所ごとのミーティングは、子連れ参加を認めている。会議中、子どもたちは職員用休憩室で自由に過ごす。子連れ参加を認めたことで、ミーティングに参加できる職員が増え、情報共有がしやすくなったなど、会社側にも利点が多い。

平成29年度認定

(株)笑顔いちばん

岐阜市・福祉(介護)
従業員数／男性37名　女性106名　計143名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①人材育成の充実のために多様な職員研修を実施
②正職員へのステップアップや女性管理職登用を積極的に推進
③ミャンマーからの人材確保で介護人材不足を解消

女性の活躍を後押しし、笑顔輝く職場に

人材不足が課題の介護業界において、人づくりのために様々な取り組みに尽力する笑顔いちばん。2015年からパートを含む全職員を対象に研修を実施しており、社外研修を積極的に取り入れるなど、毎年人材育成に努めてきた。中でも、女性の活躍推進に力を入れており、次期女性リーダー候補を社外研修に参加させてキャリアップ支援を行い、現在は女性管理職が11名中7名となった。入社9年目のデイサービス鵜沼店に勤務する阿南智美さんは、パートから正職員に登用され、その後施設長に就任。「子育てをしながら働く中、施設長までやらせてもらい、やりがいを感じる。小さな子どもを育てながら働く職員が多いので、自分の経験を生かし、職員の気持ちを汲み取って働きやすい職場をつくりたい」と意欲を見せる。子育てや介護で時間に制約のある職員のための柔軟な勤務形態の導入や、事業所内保育施設の保育料を無料にするなど、子育て支援にも取り組む。

また、新たな人材確保のため、16年にミャンマーに現地法人を設立し、19年3月に介護職の技能実習生を育成する介護職業訓練学校を開校。介護福祉士を派遣して、現地で介護人材を育成し、同社だけでなく、県内の介護事業所の人材確保にも尽力。現在は7名のミャンマー人を技能実習生として直接雇用しており、「日本で学んだ介護技術を本国に伝えていきたい」と話す。今後も国境を越えた介護人材育成を行い、超高齢化社会の介護人材不足の解消を目指していく。


パートから施設長まで昇進した阿南智美さん(左)は、「子育てと両立して働く上司として、他の女性職員のロールモデルになれたら」と話す。


大家族経営主義のもと、全職員とその家族も参加できる旅行やBBQ大会を実施。


年6回の職員研修のほか、毎週勉強会を実施。幹部やリーダーを希望する職員は、会社が費用を全額負担し、社外研修にも参加できる。

医療、福祉

(福)桜友会

関市・高齢者介護
従業員数／男性79名　女性211名　計290名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①事業所内保育施設の設置
②育児・介護による短時間勤務と勤務免除制度の導入
③時間単位の年休取得が可能で休みやすい環境実現

地域にも開けた事業所内保育施設を設置

職員の7割が女性という桜友会では、以前より出産・育児による退職が大きな課題となっていた。そこでアンケートを実施し要望が多かった、事業所内保育施設「ほほえみ保育園」を2013年に設置。すると、子どもを預かってもらえることで、働ける時間帯が広がり、出産・育児を理由とした退職者が半減した。育休後に子育て世代が復帰できることは、他の職員からも歓迎の声が多く、協力体制も万全。さらに「保育園があるなら」と求職者も増加し、人材の維持だけでなく、確保も実現した。


ほほえみ保育園には、土日祝日も利用できるため、1日単位で利用する職員も多い。

15年からは工夫を凝らし、土日祝日や長期休暇中に小学生の学童保育を実施。保育園を利用する江島彩香さんは、「同じ建物内に子どもがいる事で大きな安心感がある。高齢者と触れ合うこともでき、世代を越えた交流で子ども、高齢者の笑顔が見られ双方に良い刺激になりとても嬉しく思う」と笑顔を見せる。

ほほえみ保育園は開所以来、地域にも開放されており、月極利用は1万5千円、スポット（1日単位）利用は1日千円と、誰でも職員と同額で利用できる。現在、登録園児38人のうち2人が地域からの利用者だ。髙井澄恵施設長は、「今は働き続けたいと望む女性が多く、社会全体で子どもを育てる仕組みが必要。保育園が地域子育ての一助となれば」と、子育て支援を通じてさらなる地域貢献を目指す。


「他の職員も子どもを気にかけてくれてありがたい」と話す介護職員の江島彩香さんは、月極利用で「ほほえみ保育園」に子どもを預ける。

平成27年度認定

(福)大垣市社会福祉事業団

大垣市・福祉
従業員数／男性68名　女性159名　計227名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①企業内家庭教育学級の開催
②育児に関する制度の利用促進
③職員の悩みを受け止めるジョブサポーターの配置

職員の声を反映し制度充実

「男女問わず仕事と生活の調和応援」を経営理念に掲げる大垣市社会福祉事業団。半日・時間単位での年休取得や、有給扱いの子の看護休暇など、多様な特別有給休暇を設け、休みやすい気運を育んできた。

家庭を大切にできる環境づくりに向け、制度も充実。育児休業は子が3歳になる前まで可能とし、就学前まで所定外労働の免除や育児短時間勤務制度が利用できるほか、介護についても1年の介護休業を設け、離職を防ぐ。3人の子を持つ松岡敬洋さんは、「育児に関する休暇の取得が推奨されていて理解ある職場環境なので、安心して子どもと向き合うことができている」と話す。さらに渋谷武彦常務理事は、「子育て中はもちろん、多世代の意見を反映した制度を」との考えから、2012年より各事業所代表者による行動計画委員会を設立。現場の意見を吸い上げ、制度見直しや拡充を図っている。

また、家庭の事情や職場環境について、相談を受ける専任のジョブサポーターを配置。制度を熟知しているため職員も相談しやすく、19年度は121件の相談実績を上げている。渋谷常務理事も「相談にあがった問題点を今後も行動計画委員会で改善していきたい」としている。


職員の声を吸い上げる行動計画委員会。委員は「職員が利用しやすい制度をつくっていきたい」と話す。


3人の子を持つ松岡敬洋さんは、「男性も子どものことで休みを取りやすく、共働きなのでとても助かっている」と話す。

医療、福祉

(合)おひさま

中津川市・福祉
従業員数／男性25名　女性63名　計88名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①働きやすい環境を実現するため地域にも開けた保育所を運営
②子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
③育児休業は3歳まで取得可能、取得率100%

従業員のニーズや意見を実現

おひさまでは、従業員のニーズの把握に力を入れており、会社に求めることを社内アンケートや自己評価シート、会社評価シートに書いてもらう取り組みを続けている。理学療法士の岩﨑さゆりさんは、出産から1年半で職場に復帰。同法人が設立した保育所に子どもを預けていたこともあり、「働き方に対する自分の意見を認めてもらえた」と感謝する。他にも従業員の言動にもアンテナを高く張り、孫の見守り休暇や婚活休暇、離婚調停休暇など、ユニークな休暇制度を続々と導入。従業員が自由に意見を言える社内環境について藤井真也社長は、「マイナスの意見でさえも、会社にとってプラスになることがあるため、じっくりと耳を傾けるようにしている」と話す。


柔道整復師の鈴木健太さんは育児休暇を利用し、子どもが体調を崩した時に妻と一緒にサポート。プレゼン大会では自身の提案が採用された。

従業員同士の交流や地域との連携にも積極的だ。育休中の従業員や女性プロジェクトチームの活躍の場として「おひさまカフェ」を開催し、気軽に話し合える場を設けている。また、従業員が取り組みたいことを発表するプレゼン大会では、柔道整復師の鈴木健太さんが提案した地域貢献のための清掃活動が採用された。「表彰を取り入れるなど、みんなで工夫して楽しく取り組んでいる」と話す。従業員や地域の子どもを夏休み期間中に招く事業所参観や職場体験、近隣の同業者とのソフトボールやバレーボール、大運動会なども行っている。


近隣事業所と合同で開催した大運動会。同業者との連携や交流を密に行い、従業員の要望に細やかに対応している。

(株)介護社希望が丘

本巣市・福祉
従業員数／男性20名　女性60名　計80名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①月平均時間外労働時間0.5時間
②77%以上の有休取得率
③女性管理職登用を目指した「女性活躍推進の会」の創設

介護士による劇団結成で地域貢献

介護社希望が丘では、運営するグループホームで、余裕を持った人員配置により、子どもの急な病気の際などに休みやすい体制を整えている。シフト編成の際は全施設で希望休の申請を全て受け入れ、シフトを組んだ後も勤務日の入れ替えを柔軟に認めている。


子どもを連れて施設に顔を出す育休中の社員。入所者にも喜ばれ、社員も安心して復帰できる。

育児や介護、健康状態等の理由で正社員から短時間正社員へ転換できる制度を導入。この制度により、育児・介護休業法上の上限を超え、長期間にわたって短時間勤務が可能となっている。また短時間正社員から正社員への転換も認めたり、正社員でも夜勤なしの勤務を認めたりとそれぞれの事情に合った働き方を実現。無理なく働ける環境を整えるとともに、月平均時間外労働時間は0.5時間と少ない。

地域貢献への取り組みとしては、認知症に関する正しい知識を広め、地域で高齢者を支える環境を整えたいとの思いから、2015年にグループホーム「谷汲ひまわり」の社員らが中心となって劇団「笑顔の天使」を結成。現在は6人が仕事の合間を縫って練習に励んでいる。19年には、地域の社会資源のPR劇をケーブルテレビで広く発信。また、揖斐川町内の計4カ所約450人の前で認知症についての演劇を披露。20年には、小学校や高校、地域のコミュニティで認知症サポーター養成講座を開催した。寸劇を交えながら、認知症についての正しい知識を楽しく発信している。


地域の高齢者らを前に、寸劇を披露。認知症についての正しい知識だけでなく、時には笑いも提供している。

平成30年度認定

(福)各務原市社会福祉事業団

各務原市・福祉
従業員数／男性20名　女性77名　計97名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る年休と法定外の特別有給休暇の付与
②家族参加型親睦行事の開催
③女性の管理職・監督職の積極的登用

特別有給休暇拡充で働きやすく

各務原市社会福祉事業団では、働きやすい職場づくりのためにハラスメント対策を強化。パワハラに関しては、施設長以上を対象にした会議の場などで研修を行っている。研修後にはアンケートを実施し、その結果をもとに再度研修するという徹底した取り組みを行っている。

年次有給休暇は採用日に付与し、休暇が取りやすいよう配慮している。特別有給休暇も充実させており、看護休暇は小学3年生まで年5日間取れるほか、配偶者の産前産後の期間において、子または小学校就学までの兄や姉を養育するための5日間の休暇や、時間単位で取得できる介護休暇等を設けている。2018年度は契約職員の特別休暇を見直し、リフレッシュ休暇を新設したほか、特別休暇も正職員とほぼ同様に有給扱いとした。


契約職員の長尾和代さん。契約職員の特別有給休暇が見直されたことから、家族が入院した際に5日間の介護休暇を取ることができた。

契約職員の長尾和代さんは、「娘が入院をした時、介護休暇を5日間取得した。おかげで十分な介護ができて助かった」と話す。

「各務原市福祉の里」の清水恵子所長は、「障がいのあるお子さんや成人の方を支援していくためにも職員には長く勤めてもらいたい。これからも育児や介護、パワハラ等で離職しないよう努力していきたい」としている。

また、これからを担う世代に施設のことを知ってもらうため、同市社会福祉協議会と連携し、小中学校向けの体験学習も行っており、18年度は計90人が参加。福祉を学ぶ高校生や大学生の実習についても、19年度は延べ56人を受け入れた。


各務原市社会福祉協議会と連携し、これからを担う世代に施設のことを知ってもらう体験学習を実施。障がいのある人と共に生きていく大切さなどを伝えている。

令和元年度認定

(福)ケア21

高山市・福祉
従業員数／男性14名　女性61名　計75名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①常時可能な子連れ出勤制度
②充足した人員配置による質の高い介護サービスの提供
③離職率は業界平均をはるかに下回る2%台

職員の声を働き方改革に生かす

ケア21では、職員から「子どもを預けられればもっと働くことができる」との声を受け、2013年度から子連れ出勤を「キッズボランティア」と名付けて常時可能にした。19年度は8人の職員が子連れ出勤をしており、学校帰りに毎日のように施設に立ち寄る子どももいる。小学生の2人の子どもを長期休み等に連れてくる介護職員の井田明美さんは「家族以外の高齢者と触れ合える貴重な機会になっているし、利用者も喜んでくれている。私も安心して働くことができありがたい」と話す。長女の彩夏さんは宿題等をして過ごす他、食事前の体操を手伝ったり、利用者の話し相手になったりもする。「利用者と買い物へ行ったことがあるけれど楽しかった。お母さんの手伝いができるのもうれしい」と笑顔を見せる。


子連れ出勤は常時認められており、子どもたちは利用者と触れ合ったり遊んだりして思い思いの時間を過ごす。

育休も取りやすい雰囲気があり、7人が同時に取得していたこともある。人員補充のために採用した人が慣れてきた頃、育休取得者が復帰するという好循環から、今では基準より平均1.4人多く職員を配置できている。

高校生などの職場体験等はPRの好機と捉え、断らないよう調整。18年4月には職場体験が縁で高卒の3人が入職した。特別支援学校も例外ではなく、15年には卒業生が入職した。洗濯や配膳、下膳等を担う介護助手として、貴重な戦力となっている。

働きやすさの追求が功を奏し、ケア21の離職率は2.7%と、業界平均の14・4%と比べ低い水準を保っている。田口善一施設長は、「あったらいいなに一つずつ応えていった結果が今のケア21。今後も職員の要望に耳を傾けていきたい」と話している。


特別支援学校在学中の職場体験が縁で就職した介護助手の宮田開人さん。介護職員初任者研修も受講するなど、仕事の幅を着実に広げている。

医療、福祉

平成27年度認定

(医)慶睦会 (福)慶睦会

岐阜市・医療、福祉
従業員数／男性53名　女性177名　計230名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てに優しい柔軟な勤務時間の導入
②長期休暇中の学童保育の設置
③保育料・病児保育利用料の補助制度

女性に優しく、輝ける場を


シングルマザーでもやりがいをもって働くことができる職場を実現。

独身者から子育て世代まで、幅広い年代の女性が働く慶睦会は、自身も2人の子を持つ梶野友季子代表を中心に、女性が生き生きと働ける職場づくりに取り組んできた。デイサービスや特養など、多様な形態の施設を持つスケールメリットを活かし、職員一人ひとりの希望の時間帯でシフト配置をするほか、学校の長期休暇中の学童保育や土曜の子連れ出勤を導入。同時に、男性の育休取得も促進するなど、子育てしながらでも無理なく働ける環境を整えている。

女性の社会復帰にも力を注ぎ、小さな子どもを抱える母親のために、提携している保育施設の優先枠を確保し、保育料補助も実施。他の保育施設の利用でも補助は適用される。そのほか、年2回、育休中の職員も含めた全職員と面談し、悩み事や希望の働き方、復帰時期などの相談に応じるなど、細やかな配慮と柔軟な対応を心掛ける。結果、出産・育児を理由とした離職者はゼロに。こうした社風は口コミで広がり、子連れで採用面接に来る人も増えたという。

また、シングルマザーや障がい児を持つ親など、働きたくても家庭の事情で就職が困難な人材も積極的に採用している。梶野代表は、「多様な人財が『お互いさま』の心で支えあい、成長しあえる場に」と、一人ひとりに寄り添う支援を続けていく意向だ。


職員の子どもたちと利用者がふれあう様子。

医療、福祉

(福)恵母の会

海津市・福祉
従業員数／男性15名　女性54名　計69名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育休中の面談により復職後の勤務形態を柔軟に配慮
②ひとりで悩まないように相談窓口の設置
③グループ会社運営の保育所が利用可能

職員の声を大事にする環境の構築

恵母の会では、職員が安心して働ける体制づくりのため、様々な取り組みを行っている。子育て支援として、グループ会社が運営する羽島市内の保育所又は海津市内の保育所に、3歳未満の子どもが通う場合は、保育料を法人が負担している。「かいさいの華」の介護職員石垣博美さんは「産休、育休を経て復帰したが、子どもをグループ会社運営の保育所に預けているので安心でき、勤務時間も考慮してもらえるので無理なく働けるのがうれしい」と笑顔で話す。


新人職員が介護スキルや意識の向上が図れるよう先輩職員がマンツーマンで指導している。

職員の声を大事にする取り組みとしては、毎月の勉強会後に提出するレポートに、法人への要望等を書く欄を設けており、全てに管理者のコメントを添えて幹部会に提出され、運営課題として共有されている。

スキルアップ支援としては介護職員初任者研修や介護職員実務者研修にかかる費用を法人が負担している。新人職員には先輩職員がマンツーマンで指導するなど、介護スキルを伸ばすサポートをしている。

地域貢献活動にも力を入れる。施設見学や高齢者疑似体験などを通じて介護について考えてもらう「介護チャレンジスクール」をこれまでに7回開催。毎回参加する親子もいるなど定着しつつある。また、家族の仕事への理解促進のため、法人内のイベントに家族も自由に参加できるようにしたり、学校の長期休暇等に子連れ出勤を認めたりしている。そのため、地域の人も参加する施設の祭りなどで、率先してボランティアを買って出る家族も多い。


介護チャレンジスクールは、地域の子どもたちが施設見学や利用者とのふれあいを通じて、介護について考える貴重な機会となっている。

(有)耕グループ

恵那市・高齢者介護
従業員数／男性17名　女性79名　計96名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①全職員を対象としたメンタリング研修を実施
②職員の意見を尊重した業務改善
③ICTを活用した業務効率化

職員が幸せになる職場づくり

耕グループでは、「社員が幸せになる会社をつくる」という目標を掲げ、全職員を対象としたメンタリング研修を実施するなど、人材育成に注力している。研修は月1回開催し、小さな子どものいる職員も参加できるよう臨時の託児所を開設するなど、多くの職員が参加できる体制を整える。研修で学んだことを実践するため、「メンタリングボード」を各職場に掲示し、実践したことを付箋で貼り出すことで共有している。

また職員の声を受けとめ、職場環境の改善や福利厚生の充実を図っている。各職場には意見や提案を書く付箋と専用のボードを用意し、各職場のリーダーが研修の場で報告。重要度、緊急性などを考慮し改善している。福利厚生面では、代表の手書きメッセージを添えた誕生日プレゼントを渡したり、職員間の交流を目的としたクラブ活動を推奨。現在、4つのクラブが会社からの費用補助を得ながら活動している。

業務の効率化にも取り組んでおり、ICTの活用によってこれまで時間のかかっていた書類の転記や重複記入、情報の点在などが無くなり残業時間も減少。利用者との時間に余裕が生まれ、介護の質を高めることにつながっている。今後もさらなる業務効率化を図り、質の高い介護を提供するために努めていく。


自然に囲まれた丘の上に建つ事業所全景。


地域のイベントにも積極的に参加。インターンシップ学生が参画したブースには長蛇の列。


スキルアップ・モチベーションアップの研修風景。

(福)浩仁会

大野町・高齢者介護
従業員数／男性53名　女性242名　計295名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①年3日間のリフレッシュ休暇を導入
②年2回の全職員面談に加え、毎月希望者には個人面談を実施
③子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入

女性目線で職場環境を充実

浩仁会では、2004年の施設開設時から事業所内保育施設「時計台」を設置。大野町委託事業として、病児・病後児保育室「アンジュ」も開設しており、地域の子育て支援に大きく貢献している。保育施設はデイサービス施設に併設しており、事業本部の森里恵子さんは、「子どもと接することでお年寄りに笑顔が生まれ、子どもにとっても思いやりの心を育てる情操教育になる」と話す。

介護職員は、配置基準80人を大きく上回る141人を確保し、それぞれの実情に合った勤務を可能にしている。また、子どもの看護や介護などに合わせて休める時間単位の年次有給休暇制度やリフレッシュ休暇の導入など、ワーク・ライフ・バランス推進に努めている。介護福祉士の加納友里さんは、「子どもの病気時にも融通をきかせてもらい、休むことができる。子育て経験者も多いので、理解があり働きやすい」と話す。こうした取り組みにより、離職率は低水準を推移し、特に育児を理由とした離職者は、09年まで遡っても1人もいない。

また同法人では、人事考課に合わせた年2回の全職員面談のほか、自己チェック表を用いて毎月の業務を見直す機会を設け、希望者には面談を行い悩みや相談に対応。長く働き続けられる環境づくりに努めている。


女性職員の活躍が光る、浩仁会（特養老人ホーム「まほろば」）の職員の方々。


高齢者と保育施設の子どもとの交流も多い。

平成27年度認定

(医)香徳会 関中央病院グループ

関市・医療機関
従業員数／男性72名　女性232名　計304名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①業務時間内に様々な勉強会を実施
②24時間利用できる院内保育所と利用料の支援
③小学校入学前まで利用できる短時間勤務制度の運用

職員にとって働きやすい職場環境を実現


院内保育所では、定期的に様々なイベントがあり、生後1ヵ月半から子どもを預けることができる。

関中央病院グループでは、仕事と家庭を両立しながらも、やりがいや充実感を持って長く働き続けられる取り組みを継続して行っている。医療・介護の分野においては、質向上のための「学び」を推進している。院内感染や医療安全を筆頭に、倫理研修、交通安全研修など様々な分野の研修を活発に実施。さらに、看護師教育、介護士教育など専門職としての研修も行っている。以前は、これらを業務終了後に実施していたが、年間計画を立てながら体制を整えたことで様々な研修を時間内に実施できるようになった。職員からは、「仕事で疲れた後の研修会は辛いが時間内になって嬉しい」と好評だ。その他、自己学習ができるようeラーニングを推進し、現在は、看護・介護・リハビリが取り入れて実施している。

子育て支援としては、院内保育所を設置し、看護師及び介護士の夜勤を支援するため、月に数回24時間利用も可能とした。0歳児から受け入れており、利用料は開設当初から上限16000円としている。利用者からは、「子どもが近くにいることで安心して働ける」と喜ばれている。


医師による教育研修を定期的に実施している。

他にも、育児短時間勤務制度は小学校入学前まで利用でき、大変手厚い。多くの職員が短時間勤務を利用しており、院内保育所もあることから、育休復帰後も安心して長く働き続けられる環境が整っている。

医療、福祉

令和2年度認定

(福)五常会

中津川市・高齢福祉
従業員数／男性56名　女性175名　計231名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①オンライン上の短編動画を使って効率的にスキルアップ
②介護福祉士を目指す外国人を全面的にサポート
③遠方の社会福祉法人と協定を結び、非常時でも事業継続ができる体制を構築

多様な人材のキャリアアップを支援

五常会では、誰もがスキルアップをしながらいきいきと働ける環境づくりのため、役職に応じて求められるスキルを細かく記載した職務定義表を作成。今後備えていかなければならない能力が明確化されるため、キャリアアップを目指す職員の意欲向上につながっている。また、キャリアアップを目指す職員への支援として、オンライン上で視聴可能な短編動画を用いた研修を導入し、効率的に受講できる体制を整備。介護職員の小林友子さんは、「動画は2~10分程度で、業務の合間に気軽に受講することができる。分かりやすく学べる点も多い」と話す。


オンライン動画での研修は「好きなタイミングで受講できるようになった」と職員の間で評価が高い。

また、経済連携協定（EPA）に伴うベトナム人の介護福祉士候補者のキャリアアップも全面的にサポートしており、外部講師による日本語講座を法人負担で行ったり、先輩職員がマンツーマンで手厚く指導している。この結果、最初に受け入れた4人全員が介護福祉士試験に一発で合格。今では、各施設に欠かせない戦力となっている。

子育て支援については、産休・育休が取りやすい雰囲気があり、育休復帰後は正職員からパートへの雇用形態の変更にも柔軟に対応。落ち着いた段階で正職員に戻ることも可能で、子育て中の職員の継続就労を支援している。

2020年2月には、北海道と東京都の社会福祉法人と災害緊急時における相互支援協定を締結し、大規模災害や感染症などで大きな被害に見舞われた際でも事業継続ができる体制を整備。広い視野で利用者と職員を支える体制づくりに余念がない。


国家資格「介護福祉士」に一発合格したカオ・スアン・マインさん。今では夜勤にも入るなど欠かせない戦力となっている。

医療、福祉

(株)ザイタック

土岐市・医療・福祉
従業員数／男性12名　女性86名　計98名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①未満児の保育料補助（上限2万円）制度の導入
②社内誌で従業員の結婚・出産・復帰を見える化
③従業員間で感謝を伝え合う、ありがとうカードの実施

従業員のニーズに合わせて支援を充実

医療・介護サービス業のザイタックは、全従業員の子どもの保育料を月額2万円を上限に半額負担している。また、短時間勤務制度や週1回のノー残業デーの導入、ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実など、子育て家族に手厚いサポートを行っている。


ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口を利用する従業員。

支援の充実は約10年ほど前、従業員が結婚を迎え仕事を辞めようか悩んでいる姿を、当時役員だった小森健市社長らが見たのがきっかけ。以来、「せっかく頑張ってきた従業員を手放してはいけない」と考え、取り組みに力を入れるようになり、当時、他社でもあまり例がなかった保育料の半額負担を導入。現在も従業員の声をもとに、精力的な取り組みを続けている。

また、社内に設けられた相談窓口は社内報の中で従業員の結婚や出産報告とともに紹介し、身近な存在としてアピールしている。気軽に相談ができるため、従業員からは、「職場の雰囲気が協力的」と好評だ。これらの取り組みの結果、女性従業員の育児休業取得率は100%である。

そのほか、従業員の生活スタイルに合わせた支援も充実。子どもが熱を出したりした時には男性従業員も看護休暇が取得でき、50～60代の従業員を想定した孫育て休暇もある。

小森社長は、「女性が多い職場だけに、母親となっても働きやすい環境をつくり、女性の力をもっと活用したい」と力を込める。


従業員の子どもをあやす小森健市社長。

令和元年度認定

(福)さくらゆき

岐南町・福祉
従業員数／男性25名　女性96名　計121名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①週1日1時間から勤務できるライフスタイルに合わせた働き方
②資格取得など職員のキャリアアップ・新たなステージへの挑戦を支援
③障がい者と地域をつなぐ子ども食堂を運営

安心して暮らせる街づくりに注力

地域の声に耳を傾けた結果、現在は高齢者施設と障がい者施設、学童保育を運営している社会福祉法人さくらゆき。職員がそれぞれのライフスタイルに合わせて力を発揮できるよう、勤務は週1日1時間から可能。音楽で心身の活性化を図る音楽療法を学んだ職員もその一人で、短時間勤務をしながら2人の子育てと両立し、利用者のレクリエーション活動等で活躍している。


音楽療法を活かしたレクリエーション。

資格取得を目指す職員に対しては、勤務時間内に研修が受けられるように調整し、費用も法人が全額負担している。

職員の特性に合わせて、部署や職種の転換も積極的に推奨。社会福祉士の資格取得を目指す職員は異動を希望し、2021年3月より法人内の他事業所で勤務するなど、新たなステージへの挑戦も手厚く支援している。

16年に始めた学童保育がきっかけとなり、月1回、子ども食堂を開いている。今では、地域の親子ら100人ほどが参加する人気ぶり。子ども食堂では法人内の就労継続支援B型事業所で作られた麺を提供するのが特徴。担当者は「障がいのある方が一生懸命作った麺だということは、子どもの心に残るようで、事業所について知ってもらう貴重な機会となっている」と話す。そのほかにも、就労継続支援B型事業所では、職員からの提案により20年12月から手作りポチ袋を販売。職員一人ひとりの声を活かすことのできる風通しのよい職場環境が整っている。


就労継続支援B型事業所は「製麺工房さくらゆき」として生麺を製造。生麺は、法人主催の子ども食堂でも振る舞われ、訪れた子どもたちから好評を得ている。

医療、福祉

(特非)サン・はぎわら

下呂市・保育
従業員数／男性2名　女性92名　計94名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①「働き方について考える会」の発足で、業務改善提案を習慣化
②心身の悩みを相談できる「ほっこりルーム」の開設
③地域を巻き込んだ子育てイベント「森の宝島inはぎわら」の開催

働き方について職場全体で考える体制構築

サン・はぎわらでは、2018年度から「働き方について考える会」を発足させ、働き方に関するアンケートの実施、ワーク・ライフ・バランスの目標設定、業務改善提案制度の実施に精力的に取り組んでいる。これまでに116件の業務改善提案が行われ、備品整理の見直し、身体的負担が軽減されるフロアレイアウトへの変更などが実現した。また、働き方に関するアンケートで要望の多かったパート社員の月給制度導入も実現。松山則樹理事長は、「日頃から職場の環境を良くしようと考える習慣がついた」と同会の効果を実感している。


「働き方について考える会」の発足で、日頃から社員が職場環境改善に関する意見を言い合える環境が整った。

産休や育休の取得を促進するため、社員の妊娠が分かった時点から面談を始め、各種制度の説明や綿密な相談対応を行っている。その結果、法人設立時から育休取得率と復帰率は100%を維持。育休は子どもが3歳になるまで利用でき、看護休暇は有給扱いになるなど制度も手厚い。

社員の心身に関する悩みに対応するため、自施設の看護師が社員からの相談に対応する「ほっこりルーム」を開設。衛生委員会では職業病に関するアンケートを行い、保育業務に多い腰痛の予防策として、専門講師を招いて体操を行うなど健康で働き続けられる環境づくりに取り組んでいる。

地域の子育て支援の取り組みとしては、ものづくりや音楽、ダンスなどに取り組む下呂市内の団体が集まり、作り物教室やパフォーマンスを披露する「森の宝島inはぎわら」を12年から開催。島恵美子地域事業部長は「地元の中高生や子育て中の母親もスタッフとして活躍している」と話し、地域が一体となって子育てを盛り上げている。


子育て支援を盛り上げるイベント「森の宝島inはぎわら」では地域の人が参加して作り物教室やパフォーマンスの披露などを行っている。

(福)慈恵会

美濃加茂市・福祉
従業員数／男性175名　女性621名　計796名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①有給休暇の計画的付与の実施
②週3回のノー残業デーの実施
③研修システム導入によるキャリアアップ支援

ライフステージに対応した多様な働き方を提案

県下最大級の社会福祉法人である慈恵会は、3市4町で老人ホームやデイサービス施設などを運営している。安心して仕事を続けられる環境づくりに取り組んでおり、管理職と本部との連携によって、引っ越しや育児、介護など個別の状況に応じて、勤めやすい職場への異動の提案も行う。パートから正職員に転換することも可能で、キャリアアップを目指しながら働くことができる。



3、9月（サンキュー）を「ありがとうカード月間」とし、職員同士や利用者から職員へなど、普段なかなか伝えられない感謝の気持ちをカードに書いてもらい掲示している。

嘱託常勤職員の田原美穂さんは、下の子が1歳の頃に特別養護老人ホームでパートとして働き始めた。より責任を持って働きたいと、子どもが小学校に上がるタイミングで嘱託常勤職員に転向し、現在働いている川辺町のデイサービス施設に異動した。今はまだ子どもに手がかかるが、今後、夜勤もこなす正職員への転向も視野に入れている。

職員の子連れ出勤も可能で、介護職員の福井小由里さんは長男が小さい頃、長期休暇中によく子連れ出勤を活用。「遊んで下さる利用者もいて心強かった」と振り返る。生き生きと働く福井さんの姿を見て育った長男は慈恵会に就職し、現在は介護職員として高齢者に優しく寄り添っている。

時間外労働削減に向けては、社内研修を、対象者全員が勤務時間内に受けられるように複数回に分けて開催。30分単位だった残業を5分単位に改め、終業5分前には着替えに行かせるなどの取り組みから、職員の時間外労働削減への意識が高まった。今後も働きやすい職場を目指し、さらなる体制の構築に取り組んでいく。


デイサービス施設利用者と談笑する田原美穂さん。子育ての段階に合わせて働き方を調整している。

(医)仁寿会

多治見市・医療
従業員数／男性97名　女性246名　計343名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①事業所内保育施設「託児所ひまわり」の運営
②子育て・介護に優しい柔軟な勤務パターンの導入
③時間外労働削減のため、お互いに助け合う社内風土構築

制度と風土の両輪で家庭支援

仁寿会では、多くの優秀な人材が結婚や出産を機に退職していたことから、2009年から事業所内に「託児所ひまわり」を設置。職員へのアンケートで利用時間などの希望を取り、安心して利用できる環境を整えてきた。結果、開設当初は4人だった利用者も、現在は22名に増加。託児所があることを理由に就職を決めた職員も増えている。



「託児所ひまわり」は、8時～20時まで利用可能。
生後6カ月から預けられ、男性職員の利用も多い。

5ヵ月の子を託児所に預けていた看護師の西本聖菜さんは、「託児所が近いため、当時は勤務中に授乳へ行かせてもらうなど、配慮してもらった」と話す。

また育休後に職場復帰する職員は、面談を通じて要望を聞き、勤務時間を調整。「子育てサポート制度」として、幼児期から小学校就学前まで利用できる様々な勤務パターンや、育児・介護に関する法的な制度などを分かりやすく資料にまとめ、職員への周知を図っている。2人の子を出産し、仕事に復帰した介護福祉士の名口絵美子さんは、「正職員のまま復帰でき、日勤のみで働かせてもらっている。職場には以前から残業はしないという風土があり、定時で帰れるため子どもとの時間も確保できる」とし、日々仕事と家庭が両立できているという。



役員による職員面談を実施し、現場の声に即した労働環境の整備や労働時間の調整を行っている。

仁寿会では、充実した制度と職員の間で培われた思いやりの風土により、育児や介護を理由とした退職者が減少。今後も職員の声を聞き、支援体制を整えていく構えだ。

令和元年度認定

(福)新生会

池田町・福祉
従業員数／男性121名　女性485名　計606名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育休中の職員と復帰直後の職員との交流会を実施
②子連れ出勤は20年以上前から実施
③職員の運動不足解消や食生活改善をサポート

職員の希望を形にして働きやすく

職員の「これやりたい」の声に、管理職が「やってみたら」と背中を押す風土が根付いている新生会。育休中の職員と復帰直後の職員との交流の場を設けたいと職員が声を上げ、2019年10月にママ交流会を開催し14人が参加。「相談できる仲間が増えた」などと好評だったことから、引き続き年2、3回の開催を予定している。


理学療法士の堀彩乃さん(右)は子連れ出勤の環境が整っている点にひかれて長男の叶人君が10ヶ月の時に新生会に入職。叶人君は他の職員にも見守られながらすくすくと成長している。

岐阜市内のビルにある福祉施設「サンビレッジ岐阜」と同じフロアには、グループ会社が経営する小規模保育施設があり、授乳時間になると保育士が内線で連絡。「復帰後も母乳育児を続けたい」との職員の声が形になっている。

ベビー・キッズボランティアと名付けた子連れ出勤は20年以上前から実施しており、土日や夏休み等は各施設でそれぞれ10人ほどの子どもが、宿題をしたり遊んだりして過ごす。サンビレッジ岐阜の理学療法士の堀彩乃さんは、長男が3歳までフロア内の小規模保育施設を利用。「子育てとの両立のしやすさから出産後に新生会に転職した。今は幼稚園に通っているが、休園の日は子連れ出勤をして施設で過ごしてもらっている。職場の理解のおかげで安心して働ける」と笑顔を見せる。


新生会の施設では、施設の栄養士が考え調理員が作った惣菜を平日に販売。サンビレッジ岐阜は、交通の便が良いことから近隣住民も利用する。

職員の健康づくりにも力を入れており、18年10月から週2回、作業療法士らがインストラクターとなったヨガやエクササイズを開講。食生活支援としては、法人内で職員向けに惣菜を販売。施設の栄養士が考え、調理員が作った栄養満点の食事に、毎日のように利用する職員も多い。

医療、福祉

(株)新生メディカル

岐阜市・高齢者介護
従業員数／男性1名　女性261名　計262名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①ICTの活用により、事務処理業務を短縮
②社内外の会議、実践発表会等をオンラインにて実施
③インカムの導入により、効率よく情報共有

ICT導入により訪問介護における業務効率化


介護福祉士として働く加藤さん。高齢であっても心身共に健康で、元気に働きチャレンジする姿勢が、人生の先輩として他の職員に良い影響を与えている。

新生メディカルは、排泄など利用ニーズの高いサービスに絞ることで、従来1~2時間かかった滞在を20分未満にし、より多くの訪問を可能にする「短時間巡回訪問サービス」を導入。オムツ交換など1日に必要なサービスの回数増加を可能にし、利用者満足度アップにつながるとともに、困難だった訪問介護の労働生産性の向上を実現した。

2017年からは訪問介護の業務管理にICTを導入し、情報共有と業務効率化を推進。業務がリアルタイムで把握できるため、ミスの回避にも繋がり、サービス提供責任者の精神的負担と手作業による事務量が軽減された。また、日々、実績確定ができることにより、3日間かかっていた事務作業が1日程度で完了。その結果、保険請求業務等での年末年始の出勤が1~3日減少し、さらには紙媒体が年間6000枚削減できた。現在では全職員の出勤表のICT化、勤怠システム、給与システムを連携させており、さらなる業務改善を目指している。

こうした業務改善は、育児をしながらでも無理なく働き続けられる職場づくりにもつながり、出産・育児を理由にした離職ゼロや、パート職員が時給制だけでなく固定月給制を選択できるなど、安定して働き続けられる環境が整った。人事・総務課係長の覚田万里子さんも、「利用者にとって最適な方法を考えた結果、スタッフの働きやすさにもつながった」と話す。


常勤、パート関係なく専門職として成長を目指す。

また、全管理職が女性である同社は、創業以来、女性が仕事と家庭を両立し、活躍できるよう支援する社風が根強い。「社員は家族同然」と話す石原美智子社長は、「社員が成長でき、その家族も豊かな生活を送れるように働き続けられる環境を整備し続けたい」と話す。

平成24年度認定

(福)杉和会

関ケ原町・高齢者介護
従業員数／男性51名　女性98名　計149名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①事業所内保育施設の運営
②全20部屋(全室個室)の職員宿舎を完備
③介護技術(トランスファーテクニック)の導入による腰痛対策

事業所内保育所や宿舎完備

人材確保が困難といわれる介護業界。そんな中、杉和会では子育て支援に積極的に取り組み、結婚・出産後も離職せず長く働ける環境を整えてきた。その1つとして、1日500円、1カ月上限1万円というリーズナブルな保育料の事業所内保育所を設置。保育所は途中入所が難しいこともあるが、復帰のタイミングで預けられると好評だ。夏休みなどの長期休暇には、子連れ出勤も認めており、子どもと入居者が世代間のふれあいを体験する大切な時間にもなっている。

さらに施設内には、通勤や住居の心配がないよう、職員宿舎を完備。職場・住居・保育が目の届く範囲で行えるため、安心して仕事に従事できる。現在は、経済連携協定で受け入れたインドネシアからの人材も入居し、子育てしながら熱心に介護を学んでいる。

2015年には、短時間でも働きたいという意欲を持つ人材を発掘しようと、パソコンを使った事務作業などの短時間労働に求人を出したところ、主婦を中心に多くの人が応募。そのニーズを実感した若山宏理事長は、「本当は働きたいが、子育てのためにフルタイムは難しいという人は多い。ニーズを把握し働きやすい環境を提供・発信していくことで、人材枯渇の問題を解消し、地域貢献にもつなげていきたい」と話し、今後も職場環境整備を積極的に進めていく構えだ。



体力的負担の軽減を目指して北欧式トランスファーを採用し、腰痛などによる退職者もゼロに。



施設内にある事業所内保育所「杉の山保育園」。

(福)善心会

神戸町・福祉
従業員数／男性33名　女性71名　計104名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育児や介護のための充実した休暇制度の導入
②時間外労働を月5時間以内に削減
③有給休暇取得率70%以上を目指した取り組みを実施

WLB実現へ職員採用を強化


タイムカードの近くに「ワーク・ライフ・バランス掲示板」を設置。常に目に入るようにすることで、介護や育児の支援制度についての周知を図っている。

善心会では、ワーク・ライフ・バランスを実現させるため、施設長を除いた管理職全員で構成する推進委員会を2017年に立ち上げた。全職員にアンケートを実施して、希望や不満を聞き、早期に対応。またWLB掲示板をタイムカードの近くに設置し、介護や育児の支援制度などの周知を図っている。介護福祉士の野原翔さんは同居の祖母が急きょ入院したため、入院翌日に介護休暇を取得。「介護休暇は急に必要な時もある。タイムカードの横に制度概要が掲示してあり、毎日目を通していたので、すぐに制度を利用できた」と話す。

職員数も規定の人員配置数ではなく「WLBを実現するための職員数」を算出し、常勤職員の追加採用を進めるなど、体制を整えている。これにより、急な休みを取る職員が出た場合であっても他の職員への負担が軽くなり、一人あたりの残業が月平均2.5時間まで減少した。

職員の妊娠、出産、育児休業からの復帰も支える。妊娠した職員は入浴介助や移乗などの業務を全て外し、見守りや記録などの業務に切り替えることで、身体に負担がからないよう配慮している。育児休業中は、給付金申請の時に子連れで職場に来てもらい、面談や職員との交流の機会を設けることで安心して復帰できる環境を整える。復帰後も短時間勤務の有無、夜勤や遅番の可否などで本人の希望を尊重するなど、長く働ける職場づくりに努めている。


介護福祉士として働く野原翔さん。祖母が急きょ入院したときに介護休暇を取得し祖母を支えた。

平成28年度認定

(医)蘇西厚生会 松波総合病院

笠松町・医療機関
従業員数／男性372名　女性859名　計1,231名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①24時間の預かりなど、様々な対応のできる保育施設を設置
②育児休業や介護休業などが取得しやすい職場環境
③年間休日数は122日

人材を大切にした職場づくり

1982年に病院内託児所を設置し、早い段階から育児をしながらも勤務し続けられる環境整備に取り組んできた松波総合病院。託児所では、病児保育や24時間預かりにも対応。16年度からは医師・看護師以外の事務職や医療専門職も利用可能とし、現在では約70名の職員が利用している。


「託児所エンゼル」は、毎日約50人の子どもを預かる。病児保育では、小児科とも連携。

職員が育児休業に入る際には、文書を用いて丁寧に制度説明を行い、安心して支援が受けられるよう配慮。その結果、育児短時間勤務の利用や長期にわたる男性の育児休業・介護休業などの取得実績も増え、制度を利用しやすい雰囲気が築かれた。薬剤部副主任の横山英典さんは、「1カ月の育児休業を快く受け入れていただき、子どもの成長を見守ることができた。妊娠中の妻のサポートが必要となった際も残業を免除していただくなど、必要に応じて相談できる職場環境は就労・育児における安心に繋がり、非常にありがたい」と話す。

さらに、職員同士の交流を深めるための親睦会を毎年実施。希望者は子ども同伴での参加も可能で、互いの事情を把握して助け合う気運も育まれている。

また、出産や育児でブランクのある女性医師の採用にも力を注いでいる。松波英寿理事長は、「近年、女性医師の増加は顕著で、活躍支援は不可欠」とし、教育やバックアップの体制を整え、さらなる採用に努める構えだ。


2カ月間の介護休業を取得した看護師の北村直未さん。「上司や人事担当者が制度活用を勧めてくれ、介護に専念できた」と話す。

医療、福祉

令和元年度認定

(福)大東福祉会

大垣市・福祉
従業員数／男性40名　女性77名　計117名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①インカムの配備で無駄な動きを削減し業務を効率化
②施設内の学校で勤務時間内に国家試験対策
③地域にも開放されたキッズスペースを設置し、子連れ出勤が可能

施設内の学校でスキルアップ。

大東福祉会では、新しいことを積極的に取り入れて業務改善に役立てる雰囲気が根付いており、2019年の夏にはデイサービスに業務管理システムを導入。これまで複数の職員が対応していた家族への連絡事項の記入が、1人で済むようになり、職員が利用者と向き合える時間が増加した。同時期に全職員にインカムも配備したことで、記入の際にわからないことがあればすぐに聞くことができる。また、インカムの配備により、入浴や排せつ介助時に緊急の対応が必要になった場合もすぐに看護師を呼ぶことができるようになり、利用者のプライバシーへの配慮がしやすくなった。フロアリーダーの他田進さんは「職員の無駄な動きが減った上、大声で職員を呼ぶこともなくなったため、利用者は落ち着いて過ごせるようになった」と効果を実感する。


職員同士がインカムで連絡を取り合うことで、トイレ等への誘導がスムーズに。大声で職員を呼ぶこともなくなった。

さらには、職員のスキルアップのために、施設内に学校を開設。受講費用は法人が負担している。国家資格である介護福祉士を受験するために必須の実務者研修は毎年職員5人ほどが受講しており、受講時間は勤務時間としてカウントされている。常に職員を2人多く配置することで、講座の受講や体調不良等による欠勤に柔軟に対応することが可能となっている。

事業所内にキッズスペースを設置している点も子育て中の職員から評価が高い。子連れ出勤が可能なのはもちろん、大垣市のファミリーサポート事業（事前に登録がある小学6年生までの子どもの預かり等を、サポート会員が支援する仕組み）の場所としても開放しており、地域住民にとっても馴染みの場所となっている。


施設内のキッズスペース。大垣市のファミリーサポート事業の場所としても開放されており、地域住民は気軽に利用することができる。

医療、福祉

平成29年度認定

㈱橘会 介護老人保健施設西美濃さくら苑

池田町・高齢者介護
従業員数／男性32名　女性77名　計109名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①身体的負担を軽減させる介護支援ロボットの導入
②介護助手としてシルバー人材を積極的に採用し、全職員の安全安心と負担軽減
③子育てや家庭の事情による勤務希望や休みに柔軟に対応

IT・介護用機器の導入で職員の負担軽減

西美濃さくら苑では、2019年度にIT企画委員会を立ち上げ、国立長寿医療研究センター内のロボット実用化支援センターを見学し、職員の負担軽減のために導入すべき機器を検討した。その結果、抱え上げ動作時の補助と腰痛防止に効果のあるHAL（腰装着の介護用機器）、効率よく情報共有できるインカム、とろみ付き飲料の自動調理機械を導入。また、施設内のLAN工事を行ったことにより、業務のIT化も進め、タブレット端末を使った電子カルテへの切り替えや、居室を巡回しなくても利用者の睡眠状態やバイタルをパソコン上で確認できる「眠りスキャン（見守り機器）」を順次導入した。これにより業務効率化が進むとともに職員の手間と身体的負担が大幅に軽減された。


腰装着型の介護支援ロボットHALを3台導入。抱え上げる際に動作がアシストされるため大きな力が要らず、腰への負担が大幅に減少した。

2016年からは、池田町のシルバー人材センターを通じて介護助手7人を雇用。それまで介護職員が行っていたシーツ交換や居室、車いすの清掃などの業務を介護助手が行っている。介護職員の富田絢さんは、「おかげで利用者と関わる時間が増えた」と話す。職員の負担が減ったことから、家族の急な病気や育児のための休みを取得しやすくなったほか、所定外労働時間の削減にもつながっている。また、職員の私生活の事情による勤務希望を全て受け入れており、有給休暇も月1回は平等に必ず取れるよう調整している。


看護・ケア記録をタブレット端末に入力する電子カルテを導入した。これにより、記録にかかる時間が大幅に短縮された。

新型コロナウイルス感染症対策としては、空気清浄機30台の購入、全職員のコロナ陰性確認などを行い、コロナ禍でも安全かつ安心して働ける職場環境整備を行っている。

医療、福祉

令和2年度認定

(福)千代田会

岐阜市・高齢福祉
従業員数／男性27名　女性57名　計84名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①施設内の状況や収支予算書をウェブ上で積極的に公開
②タブレット端末導入で利用者と向き合う時間が増加
③職員旅行は国内外の5コースから行き先を選択

透明性のある施設運営で職員の意識向上

千代田会は、「社会福祉法人は公共性のある事業体。積極的に情報を公表することで業界への信頼を高めていきたい」という後藤嘉明理事長の考えの下、ウェブ上で施設の状況や財務状況などを積極的に公開。ブログやインスタグラム、ラインも活用しており、利用者の家族からは、「安心して家族を預けられる」と高く評価されている。さらに職員の施設運営に対する参画意識の向上にもつながっている。


タブレット端末を導入したことで、利用者を見守りながら介護記録の入力などの事務仕事ができるようになった。

働きやすい環境づくりにも注力。2016年に各フロアにタブレット端末を導入したことで利用者を見守りながら介護記録の入力ができるようになり、もともと少なかった時間外労働時間をさらに減らすことにつながった。特別養護老人ホーム喜久寿苑の川上工輔施設長は、「職員が利用者の横に座って、話す時間が作れるようになったのも大きな成果」と話す。

介護福祉士などの資格取得を目指す職員に対しては、法人が対策講座の受講費等を負担するだけでなく、受講時間は勤務時間としてカウント。女性の仕事と育児の両立支援だけでなく男性への支援にも注力し、妻の出産予定日前後1カ月の夜勤を免除するなど、育児参加がしやすいように配慮している。

質の高い休暇が質の高い仕事につながるという「ポジティブ・オフ」の考えのもと、毎年行っている職員旅行は、国内外の5コースから選ぶことができる。川上施設長は、「職員旅行はリフレッシュにつながると非常に好評。職員旅行で長期間、海外に行けるのは団結した職場だからこそ」と語る。


職員旅行は毎年、海外を含め5コースを用意。好みや家族の状況などから好きなコースを自由に選ぶことができる。

こうした取り組みの積み重ねにより、離職率が下がってベテラン職員が増え介護の質が向上、さらには就職希望者も増えて人材確保に直結という「法人良し・職員良し・利用者良し」の好循環が生まれている。

医療、福祉

平成30年度認定

(有)賃貸ルーム

大垣市・不動産業・福祉
従業員数／男性4名　女性21名　計25名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①一人一役　提案を形にする委員会制度
②オリジナルの人事評価シートを作成して人材育成
③サービスの質の向上を目指すチームづくり

職員一人ひとりを活かす、風通しのよいチームづくり

賃貸ルームが運営するグループホームてんじゅでは、2017年に業務改善のための7つの委員会（入浴、環境、ケア、給食、レクリエーション、おむつ、医療・感染）を設置。職員は改善点を随時提案し、委員会の裁量で物品を買うこともできる。高齢の職員から、「夜勤時、布団で休むと立ち上がるのがつらい」との声を受けてリクライニングシートを導入したり、日用品を使いやすく収納する棚を設置したりと、働きやすい環境づくりのために職員が意見を出し合える風土が根付いている。また、仕事の目標を明確にしてもらうとともに、悩みも言える場を設けようと、キャリアコンサルタントの資格を持つ平野真弓所長による職員面談を年2回実施。


委員会からの提案・申し送り事項は、外国人職員にも配慮し徹底して情報共有。全職員で「根拠や原因を明確にしたチームケア」を目指す。

職員の子連れ出勤は常時可能で、子どもと入所者が交流する機会にもなっている。台風などで学校が途中で休校になった時は、手の空いている職員が子どもを迎えに行けるように学校と調整。小学生の長女の迎えを頼んだことのある河野志菜子さんは、「おかげで安心して働けている。小学校入学直後の早帰りの期間も、娘がグループホームで過ごせて助かった」と話す。

地域貢献活動にも力を入れており、大垣市の「さわやかみまもりEye」に登録し、入所者と職員は通学路を散歩して、異常を見つけた場合は自治体と連携し学校に報告。また近くの保育所で認知症サポーター養成講座を行うなど、事業者の枠を超えて地域の介護人材の育成にも尽力している。


グループホームで入所者と塗り絵を楽しむ小学生。子連れ出勤を常時可能にしており、子育て中の職員は安心して働くことができる。

医療、福祉

令和元年度認定

(医)哲楓会 やまうち小児歯科

中津川市・医療(歯科)
従業員数／男性1名　女性15名　計16名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①治療別に診療台を固定して業務を効率化し、時間外労働を削減
②業務のローテーション化により、歯科衛生士の連携を強化
③警報発令時の子連れ出勤制度など子育てを支援

業務のローテーション化で、効率的な働き方を追求

やまうち小児歯科を運営する哲楓会では、時間外労働削減のため、5台の診療台を虫歯治療、定期健診など治療別に固定し、必要な器具を準備する時間を短縮化。

また、1日ごとに歯科衛生士の業務をローテーションする担当制を導入。歯科衛生士それぞれが周りの進捗状況を理解できるようになり、歯科衛生士間の連携が強化され、効率的な業務の実施につながっている。柘植千佳さんは、「歯科衛生士同士が協力しやすくなり、スムーズに作業を行える」と効果を実感している。


歯科衛生士の担当制が導入されて「1日の作業がスムーズに行えている」と話す柘植千佳さん。

ほかにも、担当者を固定していた公式ホームページやSNSによる情報発信を、各従業員で持ち回りにして業務を平準化。これらの結果、時間外労働時間が大幅に減少し、診療待ちの時間も短縮された。

子育て中の従業員に対しては、希望する日に休みを取得しやすいように配慮。歯科助手の藤井美穂さんは、「不安なく子どもの学校行事へ参加できる」と感謝する。また、警報発令による休校時には、中学3年生までの子連れ出勤を認めている。

さらに従業員の健康維持を目的として、休憩時間におにぎりやみそ汁などの簡単な食事を提供。食育の知識を高めるために、従業員同士で話し合う場を設ける。

地域貢献のための事業としては、3歳までを対象に歯が生える前から知ってほしいこと、正しい口の使い方や歯の磨き方などについて教える「バナナくらぶ」を実施。普段の食事を持参してもらい、大きさや硬さが歯に合っているかを確認する摂食指導も行っており、2019年度は、410人にサポートを行った。


子どもの虫歯予防などを教える「バナナくらぶ」。

令和2年度認定

(福)登豊会

岐南町・高齢福祉、保育
従業員数／男性37名　女性160名　計197名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①タブレット端末を導入し、事務作業を効率化
②保育業務から離れ、事務作業を行う「ノンコンタクトタイム」を導入
③企業主導型保育施設の運営や生協を活用した両立支援

ICTの活用で事務作業がスムーズに

特別養護老人ホーム（特養）や認定こども園などを運営する登豊会では、結婚や出産後も安心して働き続けられるよう、長時間労働の是正に向けた環境づくりに力を入れている。

ICTの活用はその柱。特養ではタブレット端末を導入し、介護記録の作成に役立てている。認定こども園でも各クラスに導入し、日誌の作成や園児の登降園の管理のほか、お便りや写真の送付、保護者からの欠席連絡等も専用アプリ上で行っている。


タブレット端末で園児の様子を撮影する保育士の澤田紗英子さん。専用アプリから保護者に送信することができる。

また、保育補助者4人を配置したことで、担任を受け持つ保育士が日中に事務作業に集中して取り組む「ノンコンタクトタイム」や、休憩時間を確保できるようになった。保育士の澤田紗英子さんは、「事務作業をスムーズに行えるようになり、園児と遊べる時間が増えた。持ち帰り仕事もなくなった」と笑顔を見せる。

2019年には家庭との両立支援のために企業主導型保育施設を開設。割引料金で優先的に利用できる点に惹かれて入職した職員もいる。また、生協との契約により、職場で生活用品を注文できる仕組みもあり、家事の時短につながると利用する職員も多い。

特養で月1回行っている「朝からビュッフェ」と名付けたバイキング形式の朝食は、利用者100人中、約半数が参加している。職員が利用することもでき、部署を越えた職員間のコミュニケーションの場にもなっている。また、ビュッフェは事務職員も手伝うことから、「利用者との関わりは新鮮」、利用者からは「好きなものを選べて外食気分が楽しめる」と皆を笑顔にする取り組みとなっている。


月1回の「朝からビュッフェ」は事務職員が中心となってサポート。利用者からは「外食気分が味わえる」と人気が高い。

医療、福祉

(福)同朋会

山県市・高齢福祉、障がい福祉、保育
従業員数／男性118名　女性227名　計345名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①メンター制の導入や全職員向け研修の実施で新人職員をサポート
②介護福祉士を目指す外国人には生活面でも支援
③福祉の現場での課題を研究して発表する場を創出

経験や国籍問わず輝ける職場づくり

同朋会では、職員の確保・定着・育成に関する対策が最優先であるとの考えから、経験や雇用形態、国籍に関わらず誰もが活躍できる組織づくりに注力。特別養護老人ホーム椿野苑では、新人職員と先輩職員がペアを組むことで双方の成長につなげるメンター制を2017年度に導入。より効果的に運用するため、全職員に向けた新人へのサポート方法を考える研修もある。奨学金の返済が必要な新人職員には、最長5年間、上限月2万円を支給する制度もあり、この制度が採用に結び付いたケースもある。


利用者と笑顔でコミュニケーションを取るインドネシア人のファリス・ハキル・ヌリズマさん。

国家資格「介護福祉士」取得を目指す外国人の受け入れにも積極的で、これまでに計10人が来日。外部講師を招き、日本語学習の機会を提供したり、買い物や病院に付き添ったりと、生活面でも支援している。18年にインドネシアから来日したファリス・ハキル・ヌリズマさんは、「お祈りの時間にも配慮していただいている。皆さん優しく、働きやすい」と笑顔を見せる。

他にも子どもを育てながら夫婦で勤務する職員に対し、どちらかが子どもと一緒にいられるよう勤務時間を調整したり、収入増を希望したパート職員を正職員に登用したりと、それぞれに寄り添った働き方を実現させている。

13年からはキャリアアップのため、年1回、高齢、障がい、保育の各代表者が職場での課題を追究する「事例研究活動・発表」を実施。資格取得学習にかかる費用の補助や、能力や役割に応じた人事制度、キャリアごとの研修も行うなど、積極的な人材育成を行っている。


2019年度の事例研究活動の発表会は、福祉を学ぶ大学生約40人が聴講。発表者、職員、大学生とも多くを学ぶ機会となった。

平成24年度認定

(有)ノバネットワークス

郡上市・訪問介護、通所介護事業
従業員数／男性4名　女性26名　計30名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①社内一時預かり・保育費用一部助成等の子育て支援制度の導入
②従業員同士がフォローしあう体制で年休取得率70%達成
③従業員の意見を吸い上げ、職場環境を改善

気遣いフォローし合う社風に

ノバネットワークスでは、すべての事業部がフレックス制を導入しており、従業員が柔軟に勤務時間を選択できる。学童保育や保育所に子どもを預ける従業員には、保育費用の4分の1を援助するなど、子育てをしながら安心して働ける環境づくりを大切にしている。そうした社風もあって、従業員の定着率も上昇傾向。定年75才制も導入し、長く働ける職場を目指す。


2013年度に子育て・家族支援部門において内閣府特命担当大臣表彰に選ばれたノバネットワークス。

訪問介護の仕事は、時に緊急の対応が求められることもある。そうした際にも、従業員同士で頻繁にコミュニケーションを取り合い、スムーズなフォローを心掛けている。田中栄子社長は、「子どもの体調不良や、身内に不幸があった際など、急なシフト変更にもみんな協力的で、本当に頭が下がる」と話す。

さらに、部門ごとで従業員による「経営品質見直し隊」を組織し、業務の効率化や労働時間の短縮を推進。アンケートによって従業員の意見を吸い上げ、会社の行動指針を全員で考えるなど、経営品質と職場環境の改善に努める。「個別に面談する機会も設けるようにしている」という田中社長は、仕事だけでなく個人的な悩みや子育てに関する相談にも積極的に対応。社内のイベント時には従業員の家族も同行させるなど、コミュニケーションを通して培った従業員同士の気遣いを大切にしながら、安心して仕事に打ち込める職場づくりに努めている。


「経営品質見直し隊」を組織して、業務の効率化や労働時間の短縮を推進する。

医療、福祉

萩原北醫院

下呂市・医療機関
従業員数／男性1名　女性38名　計39名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①近隣企業や地域の子どもも受け入れ可能な事業所内保育施設・病後児保育施設の運営
②月に2日の特別有給休暇を付与
③看護・介護休暇を有給化

保育所併設で、安心できる職場に

開院時から職員専用の事業所内保育施設を設置している萩原北醫院。事務長の大林朋子さんは、「当初から地域にも開放したいと考えていた」と語り、出産後の子育てに悩む母親が来院したことをきっかけに、受け入れ対象を地域の未満児まで広げた。さらに2015年4月から下呂市認可の託児所「しのこ」、17年12月から企業主導型保育施設「くろすけ」と併設の病後児保育「みぃみぃ」を開設した。定期利用と一時保育を合わせ30名ほどを保育士17名で受け入れている。誰もが安心できる環境で仕事・育児ができ、幸せを感じられる生活を送ることを運営目標としている。


子育て世代が働きやすい職場環境の整備に力をいれている萩原北醫院。

同所に子どもを預けていた保育士の戸谷美紀さんは、「子どもが体調を崩しても、医師や看護師がすぐに看てくれる環境は安心できた」と話す。子育てをしていない職員にとっても、保育所は癒しの場となっており、職員の妊娠も素直に喜び、みんなで育てるという雰囲気がある。

また職員の休みやすさにも気を配り、月に2日の特別休暇を設けるなど、リフレッシュの時間を大切にする。育休後の復帰も各自に合った勤務形態で対応。大林事務長は、「看護師の中には、週1日、1時間の勤務から復帰した人もいる。子どもの成長に応じて、徐々に常勤に戻る仕組みを取り入れている」とし、育休後も職員が仕事を継続しやすい職場環境の構築に注力していく姿勢だ。


地域に開かれた保育施設として母親をサポートしている。

(福)白寿会

垂井町・福祉(介護)
従業員数／男性33名　女性132名　計165名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子育てや介護との両立を支援する多様な勤務形態の導入
②勤務シフトの多様化とノー残業デーの実施による時間外労働の削減
③プリセプター制度の導入による新入職員の人材育成

職員主導で職場の働き方改善


多様な勤務形態の導入など、働きやすい職場環境の整備により、男性職員の育児休業取得実績もある。

白寿会では、子育てや介護との両立を支援するため、多様な働き方を導入している。小学校就学前まで利用可能な育児短時間勤務制度に加え、新たに配偶者の出産支援のため、出生6週間前から取得できる育児目的休暇を制度化した。

また、実質週休3日となる10時間勤務制度を導入。子育てや趣味に充てられる時間が増えたことで、プライベートの時間が充実するとともに、リフレッシュ効果が高まり、精神面の負担軽減にも効果が出ている。他にも、月1回のノー残業デーを週1回に拡大するなど、働き方改革を積極的に推し進めている。

2019年度から入浴介助専任パートとして、仕事と子育てを両立している山田和枝さんは、「午前中に2時間の入浴介助のあと、午後の入浴介助までの時間に一時帰宅し家事を済ませられるので、仕事が終わってから余裕をもって子どもを迎えられる」と話す。

さらに、人材の育成と定着のため、新規採用職員に対しては、悩みを理解しやすい入職3~4年目の職員がマンツーマンで業務指導を行う「プリセプター制度」を導入し、業務はもちろん、生活上の不安や悩みの解決もサポートしている。プリセプター自身も後輩に教えるための勉強が必要となり、新人職員とともに成長が実感できている。


「プリセプター制度」を導入し、マンツーマンで業務指導を行いながら、新人職員の人材育成に取り組んでいる。

令和元年度認定

(福)白東会　浄心こどもの城

郡上市・保育
従業員数／男性0名　女性29名　計29名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①フリー職員の配置で保育士の負担を軽減
②保育業務から離れ、事務作業を行う「ノンコンタクトタイム」を導入
③職員の家庭環境に合った柔軟な働き方

生き生きと働ける職場を形成

浄心こどもの城では、2016年度からフリー職員配置制度を導入。備品の管理や園内の装飾品の作成などを専門とする保育士を、現在2人配置している。園児の面倒を見ながらでは行えない業務をフリー職員が担うことで、保育士の負担が軽減された。保育士の佐藤紋香さんは、「フリー職員が行事の準備などをしてくれるため、余裕を持って園児と接することができる」と感謝する。


フリー職員は、園内の装飾品を作成するなど園児と接する業務以外を担う。

また、フリー職員が保育士の資格を持つ利点を生かし、フリー職員に園児の面倒を見てもらう「ノンコンタクトタイム」を実施。保育士はその間に事務作業を進めることができ、所定外労働時間の削減につながっている。

さらにIT機器による業務改善として、タブレット端末を導入。日報の作成やスケジュール管理を電子化したことにより、園の年間イベントなどがデータ化され、すぐに参照できるようになった。

他にも、育児や介護のため非常勤で働く職員が子育てなどが落ち着いた後、常勤職員に復帰できるキャリアアップ制度を導入しており、家庭環境に応じた働き方が可能となっている。これまでに3人が子育てを終えて、非常勤から常勤職員へ登用された。

ゆとりある職場づくりを行ったことで、16年から19年の離職者は、常勤、非常勤を合わせてわずか3人。離職率4％で、業界平均を大幅に下回る。杉山賢園長は、「職員が生き生きと働いていれば園児にも良い影響を与え、人材も集まってくる」と話し、働き手の目線に立った職場を築いている。


フリー職員の配置により「余裕を持って園児と向き合える」と話す保育士の佐藤紋香さん。

医療、福祉

令和元年度認定

(福)はしま

羽島市・福祉
従業員数／男性37名　女性138名　計175名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①シフト調整等により専門学校で学びたい職員に配慮
②病気療養中や育児中でもキャリアアップを支援
③婚活中の職員への積極的な情報提供

公私にわたって手厚くサポート

社会福祉法人「はしま」では、職員のキャリアアップへの思いを法人一体となって支えようと、職員が専門学校等に通学する場合は、授業のない時間に勤務できるようにシフトを調整したり、一時的に正職員から契約職員に変更して勉学の時間を十分に確保できるよう配慮。2019年度は2人が准看護師を目指して専門学校に通い、無事に卒業した。介護職員初任者研修は、介護職員だけでなく、その他職種の職員も法人の費用負担で受講することが可能。これらの配慮により、16年度の各種資格取得者は5人だったが、19年度は10人に上っている（いずれも延べ人数）。


手術後一時的に身体的な負担の少ない業務の担当となった介護職員の奥田真子さん。「体力的、精神的にも安心して仕事を続けることができた」と話す。

体調を崩したり育児中の職員へも手厚く配慮。介護職員の奥田真子さんは3年前、手術が必要な病気にかかり、診断書に基づいて必要な期間取得できる特別休暇、病気休暇を併せて取得し、1ヶ月間休んだが、その間の給料は全額受け取ることができた。復帰後は身体的な負担の少ない業務に代わり、今では夜勤をこなせるまでに回復した。「体力的にも精神的にも安心して仕事を続けることができた」と話す。

小さな子どもがいる生活相談員の花木裕一さんは、子どもの成長をしっかりと見守りたいとの思いから、看護休暇などを活用して子どもの健診や行事などに積極的に参加。「休みが取りやすくてありがたい。自分の専門性も生かすことができていて満足している」と充実した様子を見せる。


子どもの行事にも積極的に参加しているという生活相談員の花木裕一さん。専門性が生かせる業務をしながら育児との両立が図れていることに充実感を得ているという。

他にも育休中の職員に対しては、職場内外での研修の資料を提供したり、育児の支援者となる家族とも状況に応じて面談を行ったりと、スムーズに復帰できるような支援もある。

また、結婚を希望する職員のために、県の従業員結婚支援団体に登録し、県や市町村等の婚活イベントを周知している。

医療、福祉

平成28年度認定

(株)羽島企画トータルケアママーズ

羽島市・福祉
従業員数／男性28名　女性173名　計201名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①提携保育園の保育料(未満児)を全額負担
②会社への要望や提案が社長・幹部まで届く制度の導入
③部署の垣根を超えた委員会活動の実施

多面的支援で社会参加した女性を輝かせる


創業から職員1人ひとりの気持ちや状況に寄り添い、生き生きと働ける職場を目指す。

「女性に社会参加の機会を、と思い起業した」と話す宇野恵利子社長。「地域のお母さんの駆け込み寺になる」を創業理念に、「人に寄り添い、思いやりをカタチに」との思いで、主婦や母親に働く場所を提供し続けている。2度目の産休・育休を経て復帰した栗本佳子さんは、職場と同一建物内にある保育施設に子どもを預けてから出社。「子どもが近くにいて安心でき、英語レッスンもあるので嬉しい」と話す。「産休・育休の取得は自然なこととして受け入れられている」という子育て支援事業部長の吉原りえさんも自身の子が小さい頃は、職員同士で子守りをしながら仕事を続けてきた一人。同社では未満児の保育料を全額負担しており、二度三度と産休・育休を取得して復帰する職員も少なくない。

加えて、子どもの長期休暇や緊急時には、子連れ出勤も可能。毎月行われる「ママーズ研究会」では、会社への要望や提案などのアンケートもあり、管理職や専門の就労継続支援相談員が常に職員の状況を把握し、多様な働き方や環境改善に努めている。


子ども連れで採用面接に来る求職者も多い。

また、介護職員初任者研修や実務者研修、保育士講座の参加費用を会社が援助する資格取得制度も導入。研修ガイドラインや年間研修計画を策定し、計画的な教育訓練を行っている。

平成30年度認定

(福)羽島郡福寿会

笠松町・福祉
従業員数／男性51名　女性155名　計206名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①子連れ出勤がしやすいように子どもを「ボランティア」登録
②子育て・介護・本人の病気等に対して優しい柔軟な勤務形態
③勤務時間内において人間ドック受診の促進

特別有給休暇拡充で働きやすく

羽島郡福寿会では、育児や介護、職員自身が病気になった場合も安心して働き続けられるよう様々な制度を整えており、12年前からは職員の子連れ出勤も認めている。当初は反対する職員もいたため、子どもを「ボランティア」として登録してもらう仕組みを考案。宿題等をして過ごしてもらう以外にも、シーツ交換や配膳を体験してもらったところ不満の声は上がらなくなったという。また、会議への子連れ出席も認め、出席率アップにつながっている。リバーサイド笠松園で働く寺本理奈さんの高校3年の長男も以前ボランティア登録しており、夏休み等に施設を訪れ利用者と触れ合ったり、施設内外のイベントも手伝ったりしていた。寺本さんは、「働く姿を間近で見てきた息子から『お母さんの仕事はすごいと友達に自慢している。僕も医療・福祉関係に進みたい』と言われ励みになった」と目を細める。


ボランティア登録している子どもたちは、施設内でシーツ交換や配膳の手伝いをするほか、施設内外のイベントでも力を発揮している。

健康で働き続けられる環境づくりのために、リフレッシュに充てる健康増進休暇（3日間）や骨髄移植休暇（必要な期間）、インフルエンザにかかったとき等に取得できる感染防止休暇（診断書に基づいた期間）などを特別有給休暇としている。健康診断は通常の健診バスでの受診だけでなく、勤務時間内に健診センターへ行き、子宮頸がんや乳がん検診も併せて受けることも可能で、実際に早期発見につながったケースもある。病気になった後も、病気休暇や短時間勤務などを使い、安心して働き続けることができる。


リバーサイド笠松園の介護職員寺本理奈さん。長男は、幼い頃から施設に来る機会が多く、医療・福祉関係の仕事に興味を示しているという。

医療、福祉

(福)フェニックス

各務原市・高齢者介護
従業員数／男性19名　女性162名　計181名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①二つの事業所内保育施設の設置と週末や長期休暇に利用できる学童保育の実施
②一人ひとりのライフスタイルに合わせた柔軟な勤務形態の導入
③エクセレント企業同士による独身男女交流イベントの実施

一人ひとりのニーズに合わせ支援を拡充・深化

多様な施設を展開し、保健・医療・福祉サービスを提供するフェニックスグループは、従業員の8割を女性が占める。経験とスキルを持つ女性従業員が、妊娠や出産でキャリアを中断することは大きな損失になると考え、2010年に事業所内保育施設を設置するとともに、週末や小学校の夏休みなどの長期休暇に利用できる学童保育を施設内で実施。育児休業等の制度活用と同時に、同待遇での復職を促すなど、子育て世代が働きやすい職場整備に努めてきた。



子育て世代の社会進出を人材不足の解消につなげたいと吉田理室長。

しかし子育て世代が支援制度を活用しながら、ライフスタイルに合わせた働き方ができる一方で、他の従業員は夜勤や早朝勤務などをカバーせざるを得ない状況に。そこでカバーしている従業員の負担を軽減し、快くフォローできる環境をつくるため、フェニックスでは独自のポイント制度を考案した。月の勤務時間に応じた基本点に加え、土日祝日出勤や専門資格保有数に対して特別加点を設定。獲得ポイントによって事業所内保育施設や学童保育を利用する自己負担額が軽減されるため、育児中の従業員にはできる範囲で頑張ろうという姿勢が広がり、それを見た周りの従業員にも歩み寄りの心が生まれた。

「子育て世代を過度に優遇するのではなく、出来ることは頑張ってもらうことで、誰もが活力を持って働ける。そのバランスが大切だと感じた」と、制度運営を担う企画管理室の吉田理室長。今後も一人ひとりのニーズに応える職場づくりで、全従業員の活躍の場を広げていく。


施設内での学童保育は子どもと介護施設利用者との多世代交流の場にもなっている。

医療、福祉

(福)平成会

関市・高齢者介護・障がい者支援
従業員数／男性50名　女性165名　計215名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①育児や介護との両立のための多様な勤務体制
②シフト表の見える化により、業務内容の共有と突発的な休みに柔軟に対応
③現場発信の業務改善案を積極的に採用

業務改善で無理なく仕事と家庭を両立

平成会では、職員が子どもの発熱や家族の介護などで急に休んでも円滑に介護サービスが提供できるよう、業務改善に取り組んでいる。そのひとつがシフト表による業務の見える化である。一日のやるべき業務を洗い出して時間軸で表示し、誰がいつ何をするのかを見える化した。それにより一人ひとりの行動と人員配置が明確となり、突発的な欠員に対応できるだけでなく、職員間の協力体制が強化されたほか、年休取得率の向上、所定外労働時間の削減に大きな成果が出ている。


部署ごとに2年かけて作成・定着したシフト表。各職員の仕事内容を時系列で把握できるため、フォローもし合える。

また、妊娠中の職員の業務軽減、短時間勤務制度の就学前までの延長、土日祝日や長期休暇時の子連れ出勤の受け入れ、不妊治療希望者には無期限の夜勤免除など、職員の悩みや事情に合わせ、業務の配慮などにも努めている。育児休業からの復帰後、短時間勤務で働く職員は「周りの協力は非常に大きい。妊娠時も体に負担のある業務から外してくれるなど配慮してもらった」と話す。

法人全体で「家族を大切にすることは当たり前」「皆で助け合う」という考えが浸透し、子育てや介護、その他の事情で配慮が必要な職員に対する理解が高まった結果、両立できる環境が整い、離職率の低下にもつながっている。

平成会では、これからも、職員一人ひとりに合った働き方を実現させ、無理なく働き続けられる職場づくりを進めていく。


職員の悩みや事情に合わせた働き方を整備している平成会。

(福)豊寿会

岐阜市・福祉
従業員数／男性53名　女性124名　計177名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①円滑な業務分担により、産休・育休が取得しやすい環境を整備
②希望休制度・リフレッシュ休暇の導入
③福祉機器を活用して職員の身体的負担を軽減

ハード面、ソフト面で働き方改革着々

年間休日が少ないと言われる福祉業界では珍しく、年間休日を120日としている豊寿会。勤務シフトの作成時には休暇取得日の希望を柔軟に受け付けるほか、勤続10年以降は5年ごとに5日のリフレッシュ休暇制度もあり、2019年度は4人が取得した。産休・育休も取りやすい風土があり、法人全体では20年12月現在、6人が取得している。


介護リフトを使って利用者をベッドの上から車椅子へと移乗する介護員の種田辰也さん。最初は怖がっていた利用者もすぐに慣れ、今では安心した表情を見せる。

育休代替などのために採用した中高年齢の職員や勤続年数を重ねた職員の身体的負担を軽減させるため、16年に「あいそら羽島」で介護リフトを導入。効果が高かったため、今では「サンライフ彦坂」のトイレや浴室等にも設置している。「あいそら羽島」の介護員種田辰也さんは、「リフトの導入で、職業病とも言われる腰痛がなくなった。職員が抱きかかえるよりも利用者の負担も少なく安全で、操作中はゆっくりと話す機会にもなっている」と導入を喜ぶ。

時間外労働削減への取り組みとしては、委員会や内部研修を勤務時間内に実施するほか、介護記録ソフトを活用。今では各職場にiPadを配備し、場所を選ばず介護記録を入力できるようにしている。iPadからはグループウェアを利用して決裁書類のやり取りなどもできることから、職員から「決裁印を押してもらうための待機時間が短くなった」との声が上がっている。取り組みが定着し、時間外労働時間は月平均2.3時間まで削減できた。


介護記録の入力や職員同士の情報共有等でiPadを活用。各職員が操作に慣れたことなどから、時間外労働削減に効果が出ている。

また、キャリアアップ支援のためにパート職員の面談を年1回実施。条件を満たせば正社員や契約社員になることが可能で、現在勤務中の職員だけでも20人を昇格させている。

平成26年度認定

(福)豊誠会 岐南さくら保育園

岐南町・乳幼児保育
従業員数／男性3名　女性49名　計52名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①さまざまな勤務形態の職員を採用し、働きやすい環境を整備
②時間外労働を削減するための業務改善を実施
③手作り玩具がいっぱいの保育環境で「心を抱っこする愛情いっぱいの保育」

ワンチームで愛情いっぱいの保育を提供


病児病後児保育や通園療育ルーム、リフレッシュサロンなども行い、地域の子育て支援に当たる。

岐南さくら保育園では、管理職を含めて女性が職員のほとんどを占めることから、出産や育児などとの両立に柔軟に対応できる職場づくりに努めており、法人独自の休暇制度（誕生日休暇等）を設けるなど、できる限り自由に休みが取れるよう配慮している。

また、子育て中などで短時間勤務を希望する職員を積極的に採用し、6～7人で1クラスを担当。土曜日や早朝・延長保育に対応できる人材を確保し、人員配置にも工夫を凝らしている。

当法人の松本郁子統括は、「昨今は保育士不足が叫ばれるが、短時間なら働ける人は大勢いる。そのニーズを上手く活用して経験者を掘り起こすことで、地域に貢献できるはず」と話す。

現在子育て中の職員は、「小さい子どもがいる中、なかなか働けるところがなかったが、自分の子どもが通う保育園で仕事ができて安心するし、嬉しい」「子どもの急な体調不良でも、担当クラスの先生たちにカバーしてもらえるので、ありがたい。他の先生が同じ状況の時にも、ワンチームで助けあい、安全、安心保育を心がけている」と話し、働きやすさを実感している。

当法人の理念、方針は「愛情いっぱいの保育」。未満児専門保育を行う中、子ども達が、お日様のような笑顔で楽しめるよう、職員が創意工夫を凝らして手作りした世界で一つの玩具に溢れる保育環境を構築している。

また、保育の質や専門性を高めるため、園内外での研修参加や「手作り玩具」の研究・発表を行い、各自の頑張りを評価する特別給付制度を導入。個々の頑張りを認め、保育士という仕事に魅力を感じてもらいながら「笑顔・やる気・元気でごきげん保育」をモットーに、地域に根差し愛される保育園を目指す。


職員が創意工夫した手作り玩具の発表会。他のクラスの職員とも交流が深まり、日々の頑張りが認められる時間となる。

医療、福祉

(福)村の木清福会

可児市・保育
従業員数／男性7名　女性125名　計132名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①ICTの導入やフリー職員の配置で業務を効率化・平準化
②ライフステージの変化に合せて勤務時間を調整できる「正短制度」を運用
③サンキューメッセージの交換で職員同士の連携強化

多様な取組みで職員のWLBを総合的にサポート

村の木清福会では、質の良い保育の提供を目指し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。

取組みとしては、年間休日130日に加え年休取得率95%以上を実現し、しっかりとした休日の確保を行うとともに積極的な業務改善を実施。業務改善を専門に行うWLB推進チームを立ち上げ、ノー残業デーの推進や継続就労に向けた支援策の検討を行う。その他にも職員採用、SNSのチームなどがあり、各職員が幅広く業務改善活動に携わる。業務の効率化として、担任保育士へのタブレット端末の支給や担任保育士をサポートするフリー職員を配置。2020年度からは保育料徴収のキャッシュレス化も行っている。

また20年から「村の木OB会」を発足。OBとの意見交換の場を設け、現役職員がアドバイスを受けられる体制も整えている。

職員の継続就労にあたっては、結婚など様々な理由により生活環境に変化があっても、退職せず柔軟に働ける「正短制度」を運用。1日の勤務時間を6時間としながらも賞与や退職金は継続され、パート職員が正職員を目指す際も活用が可能。パート保育士の山賀佳代さんは同制度を活用する予定で、「小さい子どもがいてもキャリアアップしながら家庭と両立して働ける」と話す。


1歳の娘を持つ山賀佳代さんは正短制度を利用する予定で「キャリアアップしながら家庭と両立して働ける」と話す。


WLB推進チームでは、保育士や事務担当者など多職種により職場環境改善に向けた検討を行っている。

職員同士の連携を深めるため、サンキューメッセージを交換。保育士の堀実瑚さんは、「普段はあまり接点のない人からも感謝の言葉をもらえてうれしい」と話す。朝礼時には、感動したことや目標についてスピーチする場も設けている。また、職員の家族が、保育士として働く様子を見学できる家族参観日もあり、仕事内容や職場への理解を深めてもらう機会となっている。

平成29年度認定

(医)友愛会

岐阜市・医療、介護、福祉
従業員数／男性120名　女性420名　計540名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①泊まり保育にも対応する事業所内保育所の運営
②医療費・出産費用・病児保育料・保育料の助成制度導入
③病院の産科・小児科が妊娠・出産、子どもの健康管理をサポート

出産から育児まで強力サポート

事業所内保育所を1989年に開設。当初は看護部の管轄だったが、10年に法人本部の管轄に移したことで全職種の職員が利用しやすくなった。保育所があることで子どもの預け先に困ることなく育児休業から仕事復帰できることもあり、その復職率は100%を誇る。また、保育所利用者の2割は男性職員となっている。


事業所内保育所では夜勤や早番、遅番などあらゆるシフトに対応。働く保護者を力強くサポートしている。

事前に申請をすれば泊まり保育にも対応するなど、夜勤や早番、遅番などあらゆる時間帯で働く保護者を力強く支えている。息子が保育所を利用している理学療法士の淺川義堂さんは、「妻も同じ職場で働いている。育児と仕事の両立ができるか不安があったが、保育所のおかげで安心して働ける。送迎の時間的なロスもなく助かっている」と話す。

産科のある病院であるため、職員の妊娠、出産のサポートにも力を入れる。産科で健診を受ける場合は健診代金の半額を補助。出産時には、国の出産手当金を超える部分について5万円まで補助、3万円の祝い金もある。

また全職員に対し、法人内で保険診療する際の費用を最大5割補助するだけでなく、勤務時間中に利用できるよう配慮もしているため、病気の早期発見、早期治療が可能である。

岩砂智丈理事長は、「医療・介護現場は人がいないと何もできない。制度を整えていきいきと働いてもらうことで、より良い医療・介護サービスを皆さまに提供できる。これからも働きやすい職場づくりを進めていきたい」としている。


2歳の息子を事業所内保育所に預けている理学療法士の淺川義堂さん。「送迎のロスもなく助かっている」と話す。

医療、福祉

(福)吉城福祉会

飛騨市・福祉
従業員数／男性23名　女性117名　計140名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり
②人員配置の工夫により業務の効率化
③妊娠から育休後の復帰まで丁寧なサポート

安心して育休後に復帰できる職場

吉城福祉会では、年休取得促進に関する目標を掲げ、自社ホームページ上に掲載。毎月の年休の取得日数を部署ごとで管理し、実績が少ない部署には取得を促すことで、取得率アップにつなげている。

また、一部の施設には専属の会計担当者を配置したことで、これまで本部で行っていた会計業務を分散化し、作業の効率化や作業負担の軽減を図っている。人材育成の面では、経験豊富な職員が多くの若手職員を指導できるように、施設間の人事交流を積極的に実施。

産休・育休取得者には、妊娠、出産、育児の際に利用できる制度をまとめた資料を作成し、利用者が制度を有効に活用できるようサポートしており、過去5年間に妊娠、出産、育児の理由で退職した職員は0人。3人の子どもを育てながら介護士として働く菅沼由香里さんは、「育休後のフォローをしっかり行ってくれるので、安心して休むことができた」と職場の対応に感謝している。


3人の子どもを出産し、子育てしながら介護士として働く菅沼由香里さん（右）は「安心して職場に復帰できた」と感謝している。

また、人材確保対策として、職員の紹介によって新規雇用につながった場合、一定の条件により紹介者に奨励金を支給。2020年度は1人の採用につながった。

地元住民と夏祭りを開催するなど、地域貢献にも力を入れる。ひとり親家庭や共働き家庭を支援するため、子どもたちに放課後の食事や学習などを通じた交流の場を設ける事業を飛騨市の委託を受けて実施。学校の宿題のほかゲームを行うなど、子どもたちが楽しめる環境を提供している。


ひとり親家族や共働き家庭の子どもが一人で食事をすることがないよう、職員や同年代の子どもたちと一緒に夕食を食べる場を提供。

平成27年度認定

(特非)りあらいず和

郡上市・福祉
従業員数／男性32名　女性62名　計94名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①企業主導型保育施設の設置
②子育て・介護など家族に優しい柔軟な勤務形態の導入
③時間外労働を削減するための取組みを実施

働く意欲を支え合う職場に


職員の実情に寄り添った雇用制度で、働く夢をかなえる「りあらいず和」。

りあらいず和は、「どんな人でも『働きたい』が叶えられる職場」をモットーに、シングルマザーや障がい者などを積極的に雇用。個々の悩みや実情に寄り添った柔軟な働き方を叶えることで、自立を支援している。重度の障がいを持つ子どもや親の介護のため、週に1～2時間勤務の職員もおり、勤務形態も様々。「家庭が第一」という理念を全職員で共有し、個人の希望を尊重している。

さらに2004年からは、学校の長期休暇中などに子連れ出勤を認めている。毎年夏休み中には、幼児から小学生までの常時5人ほどが親と出勤。施設利用者との交流もあり、お年寄りにとっては子どもとのふれあいが認知症防止となり、子どもにとっては職場体験や福祉教育につながっている。「子どもたちは親が仕事をしている時は静かに、お年寄りと遊ぶ時は元気にと、自然に状況を見極めて行動できるようになる」と山口佐織理事長。

また14年からは、障がい者施設で、不登校となった小中学生のボランティア体験を受け入れている。加えて19年6月には、企業主導型保育施設「スマイルキュート」を開設するなど、誰もが働きやすい職場づくりに尽力する。


施設利用者と職員の子どもによる交流もあり、福祉教育の場にもなっている。

医療、福祉

(株)リリフル

大垣市・保育
従業員数／男性0名　女性35名　計35名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①保育事業の利点を活かして従業員の子育て支援
②保育アプリ導入で業務を効率化
③ダブルワークを認めるなど、ライフスタイルに合わせて勤務形態を配慮

従業員の挑戦を支援　活躍の幅広げる職場

企業主導型保育施設を営むリリフルでは、子育て中は「子どもとの関わりを大切にしてほしい」という思いから、育休取得を積極的に促しながら、復帰者には子どもが1歳になるまでは自身が働く保育所を利用することを認め、仕事の合間に育児時間の取得を可能としている。1歳以降は教育上の観点から社内の別の保育所で、継続して子ども預けることができる。

従業員の働き方に関しては、業務効率化のために導入したアプリにより、園児の出欠連絡や健康管理をウェブ上で行えるようになったほか、園での様子を写真とともに保護者に送信することもでき、「写真つきでわかりやすい」と喜ばれている。

また、業務の都合上、従業員が一斉に休憩が取れないことから、毎日一人ひとりの休憩時間を記載した休憩表を作成して掲示。休憩スペースも整えることで、他の従業員に気兼ねなく休憩することができるようになり、リフレッシュ効果が高まった。

さらに従業員には、色々なことに挑戦してもらいたいと活躍の場を積極的に提供。地域の母親向けに実施している「ママ育講座」では、従業員が講師を務めるなど、保育以外の場での活躍を応援している。また、「子どもと触れ合うことが好きで保育士にもなりたかった」と話す今西雅子さんは、ピアノ講師の傍ら同事業所で保育士として勤務。ダブルワークを認め、希望するライフスタイルに合わせた働き方ができるよう配慮している。

2020年10月からは、コロナ禍で家事の負担が増えた利用者の要望をもとに「訪問保育事業」も開始。今後も、利用者や地域のニーズに応え、地域の保育を支えていく構えだ。


「ママ育講座」では従業員が講師となってお菓子づくりや工作、楽器演奏などを行い、それぞれが得意分野を生かしている。


ピアノ講師をしながら保育士として働く今西雅子さん(右)。

和光会グループ

岐阜市・医療・福祉
従業員数／男性405名　女性1,154名　計1,559名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①事業所内保育施設2カ所と病児・病後児保育を運営
②グループ内異動で、ライフステージに合った働き方が可能
③女性が活躍できる職場で女性管理職比率44.6%を達成

「みんなを笑顔に。」を理念に充実のサポート体制

早くから女性が子育て中も働き続けられる環境づくりに取り組んできた和光会グループ。小さな子どもがいる職員のために、1995年に事業所内保育施設「和光会保育園バンビ寺田」を開設し、時代に先駆けて子育て支援を進めてきた。08年からは病気の子どもを安心して預けられるよう「病児・病後児保育園ミッキー」も開設。この施設は、地域の住民も利用でき、広く子育て家庭を支えている。現在では職員向けの保育施設を2カ所備え、育休復帰後も安心して働き続けることができる。


「病児・病後児保育園ミッキー」では、生後4ヶ月から小学3年までの子どもを預かっている。

同グループの女性の育休取得率は100%。出産を理由とした離職者はいない。育休中も定期的に社内報を送るなど、仕事の場から離れていても、職場のこと、仲間のことを知ることができ、職場復帰の心を支える原動力となるようしっかりとフォローする。「復帰後の働き方も相談できるし、子育てにやさしい職場の雰囲気がとても助かる」と復帰後の職員は話す。

「みんなを笑顔に。」の法人理念には、利用者だけでなく職員やその家族も含まれる。福利厚生の一つに「確定拠出年金制度」がある。人生100年時代と言われる老後の資産形成の一助となる制度であり、職員自ら運用と管理ができる仕組みとなっている。

19年からグループを挙げて、SDGs（持続可能な開発目標）の活動に取り組んでいる。子どもからお年寄りまで誰一人取り残すことなく、安心して暮らし続けられる地域包括システムと、職員が働きがいを持って活躍できる職場づくりを推進している。


充実したサポート体制により、育休復帰後も仕事と家庭を両立しながら働くことができる。

医療、福祉

(株)オンダテクノ

岐阜市・専門サービス
従業員数／男性137名　女性146名　計283名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①QCサークル活動やRPA導入による徹底した業務効率化
②より良い職場環境作りのための改善提案制度の導入
③時差出勤、在宅勤務など柔軟な働き方の導入

QCサークル活動で業務改善

35年以上にわたりQC（クオリティーコントロール）サークル活動と銘打った業務改善活動を行っており、現在は全社員が40グループに分かれて活動。週1時間のミーティングで、選んだテーマを半年かけて追究する。「丸一日かかっていた外国送金のためのデータ作成を2時間でできるように改善した」「サーバー内の4000のファイルを100ファイルまで減らし使いやすくした」などの成果があり、業務効率化や所定外労働の削減に結び付いている。経営に直結するような内容の提案もあり、恩田誠社長は、「企業として足りない部分を補ってもらっている。社員間にも自分たちで職場を良くしようという考えが根付いている。会社として最重要とする活動」と話す。


業務効率化やサービス向上を目的としたQCサークル活動。週1時間のミーティングを行い、グループごとに選んだテーマを追究している。

多様な働き方も推進しており、上司との相談の上、7～11時の範囲内で始業時間を調整できる。コロナ禍以降は在宅勤務の環境整備が一気に進み、今は一定条件の下、多くの社員が自宅で業務をこなしている。特許技術者の八木陽子さんは週2日、在宅勤務をし、仕事と育児の両立を図る。「両方ともおろそかにしたくないと考えたとき、在宅勤務はちょうどいい。子どもの帰宅時に家にいられるのもうれしい」と話す。始業を45分早める時差出勤と1時間の時短勤務も取り入れており「制度のおかげで安心して働ける」と話す。


週2日、在宅勤務を行っている八木陽子さん。「仕事も育児もおろそかにしたくないと考えたとき、ちょうどいい制度」と話す。

恩田誠社長は「優秀な人財の確保、定着はサービス品質に直結する。それぞれの能力や個性を存分に発揮できる職場環境の構築に今後も取り組んでいきたい」としている。

平成30年度認定

(株)サン・テンポラリー

岐阜市・人材派遣業
従業員数／男性21名　女性108名　計129名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①保育施設を設置し、従業員は割引料金にて利用可能
②ワークシェアを推進し、派遣先にも新たな働き方を提案
③派遣事業を通じて女性が活躍できる環境を提供

新たな働き方の提案で女性活躍推進

働く母親を支援するサン・テンポラリーでは、2006年に学校法人渡辺学園と共同で「チャイルドデイケアセンターNAGOMI」を開設し、17年には企業主導型保育施設「サン・キッズ」を開設。サン・キッズでは、従業員や派遣社員が利用する場合、利用料の4割を会社が負担。現在1名が利用するほか、地域枠として他企業に勤める社員の子どもの受け入れも行っている。


営業コーディネーター職は、日報などで作業の進捗を共有し、2名で週3日ずつ業務をシェア。

また、地域における女性活躍を広めるために運営する求人サイト「しゅふキャリ」では、現在1000名の登録があり、保育士の資格を持つ女性など、多数の人材が地元企業で働いている。子育て中の女性は、時間の制約があり、短時間勤務を望むケースが多いことから、1名のフルタイム勤務ではなく、シフト管理で複数名の短時間勤務を組み合わせる、ワークシェアを派遣先企業に提案。結果、トータルの人件費も抑えられ、多くの女性雇用を創出している。

社内でも、派遣登録希望者の面接などを行う営業コーディネーター職は、週3日働ける女性2名が1つの業務をシェア。営業コーディネーターを務める黒井佳代さんは、「まだ子どもが小さく、週5日働くのは難しい。2人で業務を共有し、出勤日数を分けることで、無理なく仕事と家庭を両立できている」と、働きやすい職場環境を実感する。

そのほか本社では、従業員の誕生日を日々の業務に対する感謝日とし、会社からケーキやプレゼントを贈るなど、従業員を大切にする風土づくりに努める。


企業主導型保育施設「サン・キッズ」を開設し、従業員はもちろん、地域の働く母親も支援している。

サービス業、その他

(株)中広

岐阜市・広告
従業員数／男性159名　女性310名　計469名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①女性就業率65%
②自身の資格を活かせる資格手当創設
③えるぼし2つ星・くるみん認定

現場の声から多彩な制度確立

中広は女性が働きやすい職場をつくるため、プロジェクトチーム「Clip」を設置し、女性活躍やWLBに関する改善策を提言してきた。その提言から、両立支援制度の周知やインフルエンザ予防接種の補助などを実現。2016年には「えるぼし2つ星」、17年には「くるみん」の認定を受けている。


プロジェクトチーム「Clip(Chuco Ladies Innovation Project)」は、隔月で会議を開催し、待遇や福利厚生、労働条件等の改善を提言する。

また育児休業復帰者には、6歳に達する年度の3月まで「幼児保育手当」を支給。看護休暇は小学校就学前から小学校6年生修了まで拡大。育児時短勤務も、14年から小学校6年生修了まで延長したことで、出産や育児を理由とした離職者はゼロとなった。短時間勤務を利用するデジタルマーケティング課の堤麻里子さんは、「出退勤が30分違うだけでも助かる」と話す。

15年以降は、在宅勤務などを認めるテレワーク制度を導入し、育児休業復帰者が利用。通勤時間が削減され、家庭で過ごす時間が増えたと好評だ。

さらに復職した社員を中心に、社内グループウェアを活用した掲示板を設置し、社員間のコミュニケーションを促進。イベントセミナー部の伏屋友美子さんは、育休中に「復帰を見越して会社とのつながりを持ち、常に情報を共有したい」と感じた経験をもとに、育休中でも社内グループウェアに参加できるよう整備した。現在はClipと衛生委員会を統合し、毎月1回開催する衛生委員会の中で、より働きやすい職場となるよう協議を続けている。


新しいオフィスで仕事に取り組む従業員。

東清(株)

中津川市・一般廃棄物収集運搬業
従業員数／男性77名　女性8名　計85名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①必要な制度、研修は社員自ら考案(くるみん委員会)
②ワーク・ライフ・バランスと健康経営を同時進行で推進
③社員とその家族が安心して働ける環境を整備

くるみん委員会が職場の改善力に

「安心して働ける環境を整えることが会社の使命」との考えから、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる東清。2013年には、社員に健康で長く働いてもらうため、健康診断項目の充実を図り、再検査の場合は、最大8時間までは業務時間内に受診可能とした。14年には社員自らが必要な福利厚生を実現できるよう、各部署の代表者で構成された「くるみん委員会」を立ち上げた。さらに、それまで小学校から大学院までの子を持つ社員に対して毎月支給していた子女教育手当を、保育所以上にまで拡充した。

16年には、18時までに全員退社するルールを設けたほか、他部署の社員と円滑なコミュニケーションが築けるよう、日帰りの社員旅行を実施。そのほか、社員が知りたいことや勉強したいことなどを聞き取り、腰痛講座・受動喫煙講座・パパ頑張って講座などを開催し、19年には講師を招いてAEDの使い方講座と相続などを含む終活講座を開催。社員の健康づくりを推進した結果、20年に清流の国ぎふ健康経営優良企業(中小規模企業部門)として表彰された。

吉村敏博社長は、「これまでのトップダウン形式とは違い、委員会で社員から意見を吸い上げることでニーズに沿った支援になる」と話し、委員会の役割を重視している。同社では、社員の家族にも「東清で働いてくれて良かった」と言ってもらえる会社を目指し、今後も働きやすい環境づくりに取り組んでいく構えだ。


くるみん委員会が中心になってラジオ体操の講習を行い、健康増進を図っている。


くるみん委員会が企画して実施された社員旅行の様子。


AED講習など、社員が学びたい講座を多数実施。

(株)トーカイ

岐阜市・サービス業
従業員数／男性1,701名　女性2,275名　計3,976名　※令和2年12月現在

エクセレントPOINT
①保育料や病児・病後児保育利用料の補助制度の導入
②社員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け「イクボス宣言」を実施
③ノー残業デーや勤務間インターバル制度の導入により所定外労働を削減

仕事と家庭、双方の充実を

従業員の所定外労働時間削減に取り組むトーカイ。人事部労務衛生課の厚見智美さん（認定当時）は、「残業時間が長い従業員を把握し、早く帰るよう促している」とし、月45時間を超える残業が続く従業員から、労働環境を聞き取るなど、改善に尽力する。

また並行して、2006年から半日年休を導入するなど、年休取得を促進。14年からは、夏季における計画的な有給休暇取得に向けて、各部署で有給休暇計画表を作成し、取得率を約80％まで上昇させた。こうした取り組みが、効率的な仕事や休みを取りやすい雰囲気につながっている。

育児中のサポートも手厚い。執行役員人事本部長の髙木伸二さん（認定当時）は、「育休中も会社の情報を提供し、復帰後のキャリアを考えるセミナーを開いている」という。また07年には、育児短時間勤務制度を小学2年生前まで延長した。営業企画部係長の立川幸枝さんは、「子どもの送迎や家事に余裕ができた」と話す。さらに、第2子までは月4千円を上限、第3子以降は保育料を全額補助するなど、手厚い支援を行っている。

女性の職域拡大にも前向きだ。男性579人に対し16人のみだった女性営業職に、15年から10人の新卒を採用。女性対象の研修会や女性20人による商品開発チーム「リースキン商品女性座談会」を設置し、女性の活躍に期待を寄せている。


土田のぞみさん（写真右）は2人の子どもの出産を経て職場に復帰。


立川幸枝さん（写真右）は育児短時間勤務制度を活用しながら働く。

特集 令和2年度認定　岐阜県WLB推進エクセレント企業

ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進は、人材の確保・定着や、従業員の働く意欲の向上、さらには生産性アップに、従業員にとっても、やりがいや充実感を持って働くことにつながる。
県では、WLBに先進的に取り組む企業を「県WLB推進エクセレント企業」として認定する制度を平成23年度に創設。本年度は新たに19社が加わり、認定企業は累計で166社となった。

本年度は、建設業や保育業界といった、一般的に働き方改革が行いにくいと言われている業界からの認定が複数に上った。過去に認定されたエクセレント企業の取り組みを意識し、より実効性の高い内容にして取り入れている企業も多く、良い取り組みがどんどんつながっていくという好循環が生まれている。情報通信技術（ICT）を駆使し、効率化や自動化に結び付けた企業も多い。

また、世界的な新型コロナウイルスの蔓延により、企業の中には、時差出勤や在宅勤務を急遽取り入れたり、保育所や学校の休校で子どもを育てながら働く従業員の出勤が難しくなり、その対応に追われたところも少なくない。ただ、エクセレント企業認定審査会の渥美由喜委員長は「本年度の認定企業は、もともと子育て支援を進めてきた企業が多く、個人の都合に合わせて柔軟に働くことができる体制が以前から整っていた。コロナ禍であっても慌てることなく対応できていた印象」と高く評価している。

令和2年度認定
岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業　19社（50音順）

社会福祉法人 五常会
中津川市／医療、福祉

特定非営利活動法人 サン・はぎわら
下呂市／医療、福祉

三友精機 株式会社
中津川市／製造業

シーシーアイグループ
関市／製造業

株式会社 シーテック岐阜支社
岐阜市／建設業

社会保険労務士法人 杉原事務所
大垣市／学術研究、専門・技術サービス

株式会社 杉山バルブ製作所
山県市／製造業

高山米穀協業組合
高山市／卸売業、小売業

株式会社 中濃
可児市／建設業

社会福祉法人 千代田会
岐阜市／医療、福祉

社会福祉法人 登豊会
岐南町／医療、福祉

社会福祉法人 同朋会
山県市／医療、福祉

株式会社 長瀬土建
高山市／建設業

日本水機工 株式会社
岐阜市／建設業

社会福祉法人 村の木清福会
可児市／医療、福祉

明治安田生命保険相互会社 岐阜支社
岐阜市／金融業、保険業

明宝特産物加工 株式会社
郡上市／製造業

株式会社 山本製作所
山県市／製造業

株式会社 リリフル
大垣市／医療、福祉

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業認定制度



岐阜県では、誰もが働きやすく、魅力的な職場環境づくりを進めるため、従業員の「仕事と家庭の両立支援」や「女性の活躍推進」などの取組が、特に優れている企業を、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定しています。

〈 認定のメリット 〉

ワーク・ライフ・バランス（ＷＬＢ）の取組を進めることにより、企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着、従業員の意識向上、業務の効率化につながるほか、岐阜県では、次のメリットを用意しています。

イメージアップに活用

認定証の授与に加え、のぼり旗、シンボルマークを提供します。

求人に活用

県内ハローワーク、岐阜県中小企業総合人材確保センター、岐阜県保育士・保育所支援センターの求人票に「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」と表示できます。

※求人の際、求人票に記載する必要があります。

融資・金利優遇

岐阜県中小企業資金融資制度「人づくり・子育て支援資金（運転資金・設備資金）」が利用できます。
提携金融機関から企業対象の資金融資や、従業員が利用する各種ローンで金利優遇措置が受けられます。

県の建設工事・物品等調達における優遇

※必ずしも発注があるとは限りません。

県やマスコミによるPR

ＴＶ放映、取組事例集、新聞、岐阜県庁ホームページ、「ぎふジョ！」女性の活躍を応援するポータルサイト、You Tube（動画）などで紹介されます。

学習会・相談会への参加

「エクセレント企業学習会」「エクセレント企業個別相談会」に参加できます。

注：メリットは変更する場合があります。

〈 制度の概要 〉

対　象
- 岐阜県内に本社又は事業所を有する企業・団体

認定基準
- 『必要項目』を全て満たしていること
- ワーク・ライフ・バランス推進に向けた『評価項目』を一定水準以上取り組んでいること
- ワーク・ライフ・バランス推進に関して、他社の模範となるオリジナルの取組を行っていること

注:内容は変更する場合があります。



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業認定制度



〈 認定審査のポイント 〉

必要項目

- 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録していること
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表（※従業員301人以上の企業・団体に限る）
- 従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満であること
- セクハラ、パワハラ、マタハラに対する防止措置を講じていること

評価項目

1 職場環境

- WLBに関する取組目標の設定・周知、職場研修
- 他の従業員による円滑な業務代行が可能な業務管理体制
- 従業員のニーズ把握
- 子ども参観日・家族親睦行事の開催
- インターンシップ受入

2 労務管理

- 年休取得状況、年休取得促進に向けた取組
- 多様な休暇制度（例：リフレッシュ休暇、結婚休暇、ボランティア休暇）
- 所定外労働状況、所定外労働時間削減に向けた取組

3 育児・介護支援

- 育児休業の取得状況
- 介護休暇・介護休業の取得状況
- 多様な働き方（例：短時間勤務、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務）
- 育児・介護休業からの復帰支援
- 再雇用制度
- 事業所内保育の取組状況

4 女性の活躍推進

- 女性管理職の登用
- 女性の活躍推進に向けた体制



〈 認定までの流れ 〉

5～6月	6月末	7～10月	11月上旬	12月	2月
当該年度の募集要項をホームページ上で公表・募集開始	募集締切	訪問調査（1～2回）、専門家によるアドバイス、取組の追加・改善	取組の最終報告	審査・決定	認定式

注:おおよその目安です。

〈 よくある質問 〉

Q どのような審査で決まるのですか?
A 必要項目を全て満たしていることに加えて、評価項目に基づく取組状況とオリジナルの取組を合わせて評価します。

Q オリジナルな取組とは何ですか?
A ワーク・ライフ・バランス推進に向けた一律の評価項目では評価できない部分で、企業独自の優れた取組、他の模範となる取組のことです。

Q 評価項目に基づく取組状況は、満点を取らなければいけませんか?
A そのようなことはありません。申請時点で概ね5割、審査までに概ね7割以上、取り組まれていることが目安です。

Q 本社が他県にあり、岐阜県内には支店や営業所のみの会社でも認定を受けられますか?
A 認定は事業所単位でなく法人単位で行いますが、岐阜県内に本社がない場合であっても、岐阜県内に所在する支店や営業所をまとめて1社として認定を受けることができます。全社的な制度に加え、支店や営業所のオリジナルな取組を評価します。

〈 エクセレント企業の声 〉

エクセレント企業であることを公に発信した結果、社員の自覚が高まり、仕事に意欲的な社員が増えた（金融業）

子育て支援に注力している企業としてPRすることができ、女性社員の確保につながっている（製造業）

会社案内の時に、働きやすい職場であることをアピールできる（医療・福祉）

新聞掲載やTV番組の反響から、会社の知名度が上がったと感じる（建設業）

問い合わせ先
岐阜県健康福祉部　子ども・女性局　男女共同参画・女性の活躍推進課　企画係
〒500-8570　岐阜市薮田南2-1-1（県庁10階）　電話:058-272-8237（直通）　FAX:058-278-2611
E-mail:c11234@pref.gifu.lg.jp

岐阜県エクセレント企業　検索

岐阜県
男女共同参画・女性の活躍支援センター

なりたい自分の実現へ！未来に輝く女性を応援します。

＼キャリ☆ナビで自分を見つけよう／

キャリ☆ナビってなに？

自分のキャリアをどのように考えていくか、「参加型」の講座をとおして、なりたい自分を見つけていきます。これから歩む道を共に考え、一人ひとりに寄り添った伴走型サポートでキャリアをナビゲートします。

毎週水曜日開催！
【午前の部】10:00～11:00
【午後の部】14:00～15:00

再就職等準備相談
- ○キャリアプラン
- ○自己分析
- ○適職探し・企業選び
- ○子育てとのバランス
- ○介護とのバランス
- ○書類・面接対策

キャリア継続相談
- ○キャリア(スキル)アップ
- ○育休復帰
- ○キャリアの見直し
- ○子育てとのバランス
- ○介護とのバランス
- ○職場での人間関係

子育て相談
- ○育児の心配ごとやイライラ
- ○子どもへの寄り添い方
- ○子育て支援情報
- ○病児保育情報
- ○子育ての役割分担
- ○育児をめぐる人間関係

就労や子育てのこんな悩みありませんか？

- ●働くためにはどんな準備をしたらいいの？
- ●働きやすい会社ってあるのかな？
- ●パソコンが使えなくても大丈夫かしら？
- ●ブランクが長くて再就職の自信がない
- ●子育て中、いつから働き始めたらいいの？
- ●育休復帰が不安
- ●子育ても仕事もバランスよくできるかな？
- ●私の強みを何かに活かせるかな？
- ●コミュニケーション力をアップしたいな
- ●自分のこれからを考えてみたい
- ●子どもの預け先を相談したい

あなたのキャリアをナビゲートします！

利用者の声を紹介

- ●仕事と家庭の両立が不安ですが、お話をして考え方が変わり、少し気持ちが楽になりました。
- ●居心地がよく、講座の内容も分かりやすいので、また受けてみたいと思いました。
- ●「キャリ☆ナビ」は明るい雰囲気で初めてでも参加しやすかったです。
- ●子ども連れで仕事などの相談ができる場所はなかなかないのでよかった。また利用したいです。
- ●自分の居場所が見つかったような安心感を感じました。一歩踏み出してみようと思います。



就労・子育て相談
再就職、継続就業、育休復帰、仕事と子育ての両立など、一人ひとりに丁寧に寄り添う伴走型の相談を行います。



キャリ☆ナビ
適職診断やコミュニケーションなど参加型で楽しく学べます。



書籍／DVDの閲覧・貸し出し
働き方や子育て、男女共同参画に関する書籍などが借りられます。



求人情報検索
岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の求人情報をはじめ、ハローワークの求人票が閲覧できます。



キッズスペース
キッズスペース完備。お子さんが一緒でも安心して相談できます。

キャリ☆ナビのほか、個別相談も行っています。お気軽にご連絡ください。

男女共同参画推進、女性の活躍支援のための
拠点施設を活用しませんか

岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センターは、男女共同参画推進に向け、
「女性の活躍」を支援するために、さまざまなサービスを提供する県の総合支援機関です。

講座・交流



○キャリアアップ講座

仕事と家事・育児・介護等の両立をしながら、自分らしく働き続けている女性を対象に、実践で役立つスキルを身につける講座を開催します。



○男女共同参画講座

男女共同参画社会の実現に向けた課題・視点についての理解を深めるための講座・フォーラムを開催します。



○イクメン・家事メン養成講座

子育て世代や退職後世代の男性等を対象に、男性が主体的に家事・育児・介護等へ参画できる環境づくりを推進するための講座を開催します。



○岐阜で活躍する女性の交流会

岐阜で活躍する女性が一堂に会し意見交換を行うことで、新たな気付きを得ること、ネットワーク作りを目的とした講座と交流会を開催します。

企業支援

イクボス養成講座

イクボスの拡大に向け、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」の経営者などによる実践的なノウハウを提案します。

企業内研修（講師派遣）

男性の育児参加や仕事と家庭の両立などをテーマにした企業内研修に講師を派遣します。

女性の継続就業支援

キャリアカウンセラーが企業に出向き、継続就業などに関する講座・検討会を開催し、企業と女性従業員の課題の共有を図ります。

エクセレント企業の取り組み発信

ワーク・ライフ・バランスを先進的に取り組む、県内のエクセレント企業の実践的な事例を紹介します。

合同企業説明会

だれもが共に働きやすい職場環境整備を進める、県内のエクセレント企業などによる合同企業説明会を開催します。

子育て支援拠点へのサポート

○求人情報の提供　○出張相談（就労・子育て）

貸館 ※男女共同参画推進サポーター使用無料



セミナー室
使用上限人数20名
長机20台、椅子20脚



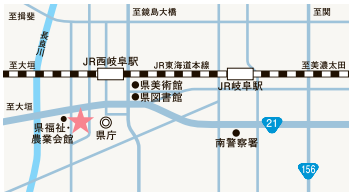
研修室
使用上限人数15名
長机10台、椅子15脚

岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター

OKBふれあい会館 第2棟9階
〒500-8384　岐阜市薮田南5-14-53

TEL. 058-214-6431／FAX. 058-214-6432

利用時間　9:00～17:00
休館日　毎週日曜/祝日/年末年始/OKBふれあい会館休館日



《電車でお越しの場合》○JR岐阜駅（北口）から「岐阜バス」で約20分 ○名鉄岐阜駅から「岐阜バス」で約25分 ○JR西岐阜駅から「西岐阜・くるくるバス」で約12分《お車でお越しの場合》○名神高速道路・岐阜羽島ICから車で約20分※無料駐車場

岐阜県の女性を応援するポータルサイト

ぎふジョ！

http://gifujo.pref.gifu.lg.jp/

ぎふジョ　検索

＼新着情報をチェック！／

◆ツイッター　https://mobile.twitter.com/gifujo_ouen

◆フェイスブック　http://gifujo.pref.gifu.lg.jp

男女共同参画に関する相談窓口

【電話相談・面接予約相談専用ダイヤル】**058-278-0858**（無料相談）

だれもが共に自分らしく生きられるよう、さまざまな悩みをお聞きしています。
夫婦、家庭、職場、人間関係など、1人で悩まず、まずはお気軽にお電話ください。

○**一般電話相談**……月～木曜、第1・第3土曜（祝日を除く）／9:00～17:00
○**男性専門電話相談**……第2・4金曜／17:00～20:00
○**LGBT専門電話相談** …第3金曜／17:00～20:00
○**法律相談**（予約制）…… 第2・4水曜／13:00～16:00
○**こころの相談**（女性限定・予約制）……第1・3木曜／13:00～16:00





子育て世帯を応援する「ぎふっこカード」「ぎふっこカードプラス」の参加店舗を募集しています。



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取組みは、インターネット上で動画を配信中です。

YouTubeで検索!　岐阜県エクセレント企業　検索

是非ご覧下さい

お問い合わせ先

岐阜県子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課

岐阜市薮田南2-1-1　TEL058-272-8237(直通)・058-272-1111(代表)

FAX058-278-2611　e-mail　c11234@pref.gifu.lg.jp