

(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3名 女性4名 計7名 ※令和3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



子連れ出社を認めており、女性社員も安心して仕事と家庭を両立できる環境がある。

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にも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な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つたことで、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を開催している。また、「チ一ム」丸となつ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どうやらわらず、会社全体の利益を考え自発的な行動ができるようにな

り、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。



ランチタイム休憩などを使い、社員間のコミュニケーションが保たれている。

全社員で仕事の進捗を共有し働きやすく

SMBC日興証券(株)岐阜支店

岐阜市・証券業

従業員数／男性28名 女性18名 計46名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①1対1の面談で悩みや疑問を早期に解決
- ②キャリアアップを望む女性が活躍できる環境構築
- ③フードドライブ活動に地域一体で取り組み、SDGsの達成に貢献



「One on One ミーティング」と称した管理職と部下との1対1の面談を重ねることで、悩みや疑問点の解消につなげている。

SMBC日興証券では、「One on One ミーティング」と称し、管理職と部下との1対1の面談に入れている。岐阜支店では2週間に1回ほどのペースで行い、業務上の悩みや疑問の早期解決に努めている。また、全支店に本社との調整役を担うメンタルヘルスセンターを配置したり、働き方や業務内容などを問う調査を年2回実施したりと、早期にメンタルケアができる体制を構築。

さらに、岐阜支店では、社内のコミュニケーションツールを使い、社員それぞれの成功体験の共有や、それに対する反応の見える化により、社員同士の相互理解を深めている。そしてコミュニケーションを密にした結果、離職率は以前と比べて大幅に縮小できた。

女性の活躍推進にも注力。メンタリティ制度の導入や、様々な研修プログラムにより、女性社員のキャリア開発を支援している。支店には、一般職で入社し、子どもが中学生になつたタイミングで総合職に職種転換し、法人営業のフィールドで活躍する社員がいるなど、キャリアアップを目指す社員のロールモデルとなっている。

2021年には、支店開設70周年を迎えたのを機に、自宅に眠る缶詰やレトルト食品等を福祉団体などに寄付するフードドライブ活動に

も着手。10月に長良川競技場で行われたFC岐阜の試合の際にブースを出し、ファンらに寄付を呼び掛けたほか、社内外でも募ったところ、計300kgほどが集まり、フードバンクぎふを通して支援を必要とする方々に配られた。担当した小倉朋子さんは「世の中のために何かしたいという思いは誰もが持っていて、きっかけさえあれば賛同してもらえていい」と話している。



地域に向けた取り組みとして、FC岐阜のホームゲームの際にフードドライブ活動を実施。社内や顧客企業でも声掛けをしたところ、計300kgほどが集まった。

コミュニケーション活性化で離職率減

(株)大垣共立銀行

大垣市・金融機関

従業員数／男性1,703名 女性1,545名 計3,248名 ※令和3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



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、2021年3月末現在で237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、「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、個々のライフスタイル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トセンター等が配置され、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外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。

幅広い支援で女性の活躍推進

大垣西濃信用金庫

大垣市・金融機関

従業員数／男性262名 女性234名 計496名 ※令和3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



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。

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。

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涉外業務において、女性職員を積極的に登用し、現在までに69名を涉外係に配属。また活躍の裾野を広げるため、「マ



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176名 女性180名 計356名 ※令和3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



2011年度に初の女性支店長となった現・営業推進部の熊野担当部長。

岐阜商工信用組合では、直近3年間に採用した職員42人中32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7人の女性が管理職

採用の可否について話し合っている。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

提案検討会で採用について話し合っている。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。

提案検討会で採用について話し合っている。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。

提案検討会で採用について話し合っている。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。



提案検討会で採用について話し合っている。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。

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

として活躍している。

提案検討会で採用について話し合っている。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。

提案検討会で採用について話し合っている。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。

岐阜信用金庫

岐阜市・金融機関

従業員数／男性889名 女性837名 計1,726名 ※令和3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育児休業からの復帰をサポートする様々な取組みを実施



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。

各部室店の役席は、職員の自宅を年1回訪問し、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ては、介護休業を法を上回る「人通算365日」を制度化している。

また、女性の活躍推進・管理職増加に向けて取り組んでおり、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するほか、21年12月現在4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。

連続休暇5日間のフリー休暇の取得のほか、2021年4月からニア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

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つたが、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している。



初の女性支店長となった木本直美さん(左)。現在4名の女性が支店長として活躍している。

家庭状況に応じ、WLBを考慮

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。

連続休暇5日間のフリー休暇の取得のほか、2021年4月からニア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

(株)十六銀行

岐阜市・金融機関

従業員数／男性1,673名 女性981名 計2,654名 ※令和3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



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。22年度末までに「リーダー職以上」の女性割合を19年度末比の1.5倍にすることを目標に掲げる。こうした取組みが評価され、女性活躍推進法に基づき、県内企業初の「えるばし」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

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年に同プロジェクトの提言により、東

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。22年度末までに「リーダー職以上」の女性割合を19年度末比の1.5倍にすることを目標に掲げる。

こうした取組みが評価され、女性活躍推進法に基づき、県内企業初の「えるばし」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

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高真理子さんは「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。

金融業、保険業

職員の声から活躍支援を実践



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。

関信用金庫

関市・金融機関

従業員数／男性137名 女性107名 計244名 ※令和3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



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。

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一人につき月額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邊裕子さん(左)。

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聞き、でかけるだけ要望に応えるようにしてい。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「元管理化など、事務手続きを見直すことで生産性が向上。すると、06年度に9.7時間だった月の平均所定外労働時間が16年度には4.4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。

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。

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一人につき月額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。

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27名 女性57名 計84名 ※令和3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ワーク・ライフ・バランスを実現
- ③デジタルを活用した「働き方・仕事のやり方改革」



岐阜支店課長の山本英津子さん。2021年4月から、営業部門の全体統括、戦略策定、支店長補佐を務めている。

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・団体に勤務する役員を対象に、事務局運営会社としてセミナー・ディスカッションを行い、20年度からオンライン開催を取り入れ、より幅広い意見交換を目指している。

岐阜支店課長の山本英津子さん。2021年4月から、営業部門の全体統括、戦略策定、支店長補佐を務めている。

による「働き方・仕事のやり方改革」を実施。「リモートワーク推進」や「紙ベース業務からの脱却とモバイルワーク環境整備」に取り組み、営業各店舗へのタブレット端末配備やWi-Fi設置拡大を図り、モバイルワーク環境を向上させた。

リモートワーク推進を浸透させたのが、オンラインによる会議や研修、打合せが一般化されたことだ。たのが、オンラインによる会議や研修、打合せが一般化されたことだ。自宅や外出先でも打合せが気軽に見えるようになり、社内のみならず委託代理店や顧客との打合せでもWeb会議ツールを頻繁に活用。あわせて、社内SNSやチャットアプリ

多様な人材が活躍できる職場に

両立できる環境づくりと職場理解が定着。「短時間勤務制度」や「シフト勤務制度」、「半日休暇／時間単位休暇」を柔軟に組み合わせて、積極的に利用する社員が増えている。

また、20年度からデジタルの活用による「働き方・仕事のやり方改革」を実施。「リモートワーク推進」や「紙ベース業務からの脱却とモバイルワーク環境整備」に取り組み、営業各店舗へのタブレット端末配備やWi-Fi設置拡大を図り、モバイルワーク環境を向上させた。

見・ノウハウの横展開が急加速した。取組みの結果、デジタル化による質の高い情報と時短効果が拡大したことで、生産性向上とワーク・ライフ・バランス推進の好機となっていました。さらに、イクメン社員の子育てや地域コミュニティの行事に参加しやすい環境づくりにもつながっている。



オンラインでの朝礼風景。Web研修、自己学習用動画の作成や視聴など、オンライン上の学習機会も増えている。

第一生命保険(株) 岐阜支社

岐阜市・保険業

従業員数／男性22名 女性493名 計515名 ※令和3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



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3年前、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ます、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。「やりがいを持つ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つたのもありがたい」と笑顔を見せる。

子育て支援としては、入社する

働き方改革の取り組みとしては、

う安心感を与えていている。

勤時間が片道30分以上減り、育児との両立がしやすくなつたのもあります。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。仕事を始めるあたり預け先が確保ができるとい

う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。仕事を始めるあたり預け先が確保ができるとい

女性管理職育成へ「輝の会」結成



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つた」と話す。

高山信用金庫

高山市・金融機関

従業員数／男性146名 女性115名 計261名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①業務改善活動を実施し、時間外労働を月平均7時間以下に削減
- ②子連れ出勤の導入など、子育て世代を支援
- ③清流の国ぎふ健康経営優良企業に認定



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。

また、短時間勤務制度は小学校入学前まで利用できるほか、業務内容などをデータベース化したことにより、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。短時間勤務を利用している法務部の中家鈴代係長は「職場も早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く」と話す。

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。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。

職員の充実+顧客の満足＝地域の元気

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24名 女性68名 計92名 ※令和3年12月現在



- ①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
- ②いつでも・どこでも・誰もが働きやすい「新しい働き方」を推進
- ③風通しの良い職場づくりのためのミーティングや交流会を実施



仕事上の課題や悩みを話し合う交流会「マジきら」。役職・年齢・性別に捉われない、明るく自由な雰囲気が特徴。

東京海上日動火災保険岐阜支店では、20年度に「ぎふジョ★」と称した女性のキャリア塾をスター。21年度には、ロールモデルなどから話を聞き、今後のキャリアやなりたい姿を描くための気づきの場として、また、県内で働く異業種の方との交流を通じて自分の成長に繋げるための勉強・実践の

場として開催した。参加者からは「ワークライフバランスはバランスをとることではなく、相互にいい影響を与え合い相乗効果を發揮するという考え方の大変参考になった」「社外の方との交流・意見交換を通じて視野が広がることを感じた」と好評だ。女性の活躍推進促進の一助となるべく、岐阜で働く女性が元気をもらい合いながら高め合える機会を創出し続けていくとしている。

ほかにも、個人と会社の成長実現を目指して「ミライプロジェクト」に取り組んでいる。取組みの柱の1つに「新しい働き方」を掲げ、テレワークや勤務時間自由選択制度、デジタルツールの積極的活用など、いつでもどこでも誰もが働きやすい環境を目指している。

また、「新しい私たち(多様性を認め合い、専門性を高め、いきいき挑戦する会社へ)」を実現するため、上司との1対1での対話に

より一人一人のありたい姿や挑戦を明確にしている。



「ぎふジョ★」の参加者は、活躍している女性の講演やディスカッションを通じ、キャリア形成の仕方と働き方について吸収している。

女性がキャリアの可能性を広げる機会を

東濃信用金庫

多治見市・金融機関

従業員数／男性441名 女性389名 計830名 ※令和3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有給扱いの年5日間の介護休暇制度を導入



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。

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「特別な配慮があつて当然ではなく、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660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」とプランクに対する不安軽減にもつながっている。

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」を設立。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している。

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」。

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「特別な配慮があつて当然ではなく、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660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」とプランクに対する不安軽減にもつながっている。

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」を設立。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している。

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。

(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40名 女性21名 計61名 ※令和3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・マネジメントの実践
- ③女性職員のキャリア形成の推進



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「情報交換ができる、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。

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、2020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

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。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、情報交換ができる、とても参考になった」と、その意義を実感する。



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。

充実した制度で、働く意識を改革

飛驒信用組合

高山市・金融機関

従業員数／男性108名 女性111名 計219名 ※令和3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



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。

飛驒信用組合では、女性の育児休業取得率が100%で、2021年

意欲と能力ある女性を積極活用

金融業、保険業

年度は10名の職員が取得。3回の育児休業を取得した職員もあり、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・ポストを与えてもらい、やりがいをもつて働いている」と話す。

同組合は子どものいる職員も多くのことから、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



「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)。

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61名 女性102名 計163名 ※令和3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



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、他の支店の社員も受講できるようにしている。

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ブレードを設置するなどしている。また「月末最終日などしている。また「月末最終日」を支店スローガンに定め、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

支店の取り組み、全社の参考に

「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。

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姿勢だ。

女性が活躍できる職場づくりに力を入れる。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姿勢だ。



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。

三井住友信託銀行(株) 岐阜支店

岐阜市・金融機関

従業員数／男性11名 女性23名 計34名 ※令和3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



年次有給休暇の取得日などを共有の予定表に記入し、各職員の休日取得や出勤状況を見える化している。

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

支店では92%となった。

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、多様な背景を持つて生きている。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。

仕事とプライベートの夢応援

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34名 女性559名 計593名 ※令和3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



専用アプリを活用し、毎日の歩数を記録。1か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た。

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、詳細は社内インター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

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、詳細は社内インター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。

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。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、チームを作つて1か月間

健康にいきいきと働く職場づくり



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、コロナ禍ではスマートに交代勤務を導入することができた。

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、複数票集まつ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するなどの活動がある。

(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10名 女性6名 計16名 ※令和3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テレワークなど場所にとらわれない働き方を推進



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。

仕事復帰後の質を高める

業研究・専門技術サービス業

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は、育児休業などを取得した際に

も、社員、会社、お客様、すべての人々が安心できる環境づくりを築いています。

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、育休を取得した男性社員は「育児や家事だけでは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「一人目の育休も気兼ねなく取得できた。世代も近いので、育児などの情報交換もできる」と話す。

「リフレッシュして、またモチベーションを高めもらえたならうれしい」と坪井社長。育休を取得した女性社員も「また頑張ろうという気持ちがわいてきた。時間配分を考えてながら効率的に予定を立て、質を高めている」と話す。

また、今春出産予定の非常勤社員にも育児休業復帰プログラムを作成し、安心して取得・復帰ができるようサポート。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。



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。

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17名 計22名 ※令和3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えるばし認定(第2段階目)を取得
- ③アシスタント職の導入で外勤職員の負担減



大垣と岐阜の拠点にカメラを設置して職場の様子を見るようにしたこと、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つた。

杉原事務所では、ライフステージの変化が生じても、個々に合せて働き続けられるよう柔軟な支援を行つており、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。また定期年退職した職員が、本人の希望で再雇用契約し、賃金、勤務時間等、これまでと同条件で働くことができている。

5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は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方から教育体制の見直しにも着手。業務の進捗状況や困つていることを毎月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。ベテラン職員向けてにも月1回は業務用ソフト等の学習の場を

ライフステージの変化に合わせた継続就労を実現

復帰した職員などがある。また定期年退職した職員が、本人の希望で再雇用契約し、賃金、勤務時間等、これまでと同条件で働くことができている。

5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方から教育体制の見直しにも着手。業務の進捗状況や困つていることを毎月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。ベテラン職員向けてにも月1回は業務用ソフト等の学習の場を



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。

設けたことで、事務作業の効率化にもつながり、2020年度の時薪外労働時間は、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。

テクノブレーン(株)

各務原市・機械設計

従業員数／男性15名 女性5名 計20名 ※令和3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毎週水曜日はノーギャラリーを実施



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。

テクノブレーンでは、先端技術のアツトソーシング企業として、航空宇宙産業を中心、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つ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ていく社風を築いていきたい」と意気込む。



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。

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11名 女性33名 計44名 ※令和3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



女性が多い職場で笑顔が絶えない。

多様な勤務形態と育児支援

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く環境が整っている。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つてゐるだけに、自分の事務所が見本になるように意識している。うちの



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。

事務所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。

(株)十八楼

岐阜市・飲食、宿泊業(旅館)

従業員数／男性55名 女性77名 計132名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①業務改善活動の実施
- 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



勤務時間内に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意見を出し合う。

また、制服の変更や休憩室の利用方法などを話し合う際には、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、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。



親子参加型行事の実施や、育休中の社員も招き、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。

社員主体で職場環境や業務を改善

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ミーティング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つ

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利用方法などを話し合う際には、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。

(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36名 計40名 ※令和3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



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。

育休を取得した
伊藤沙央里さんは「子どもを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

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

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

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。

ら勤ける環境が整う。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を多数採用している。現在デューカード中津川店に勤務し、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くれるるので安心感がある」と感謝する。



従業員の子どもを預かるキッズサークル。

勤務時間内の労働と子育てを重視

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78名 計110名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内託児所の設置
- ②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
- ③年休の取得促進により、年休取得率77.1%



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。

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24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。通常一ラウンド中は同じキャデイが付くが、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。高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。一人の子どもを育てるキャデイの小関千夏さんも「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つ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つたが、長く働き続けたいと転換を申し出た」と語る。



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。

手厚い配慮で、従業員の負担軽減

(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3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。スタイル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立場を経験させるなど、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

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なうことが多いが、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。

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。



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。

従業員満足度を高め業界を改革

(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23名 女性14名 計37名 ※令和3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



子ども参観日には、6人の子どもが参加。

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のつく日をノーワークデーとした結果、1人あたりの所定労働時間が月平均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。

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のつく日をノーワークデーとした結果、1人あたりの所定労働時間が月平均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。

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ならず、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を取り組んでいる。



企業内家庭教育研修の様子。

実態に合った制度に改善

(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81名 女性48名 計129名 ※令和3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



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。

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

が課題となっていた。そこで職員の声に耳を傾け、妻の出産や子どもとの看護、家族の介護などの休暇制

度の改善に注力したのが、特別休暇制度。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

職員の意欲高める環境改善

かかる受講費用の4分の3を負担。スキルアップを最大限に發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

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教育や文化の分野で高い専

門性が求められるようになつた」と、制度活用により仕事と家庭の両立を実感している。

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、



岐阜市女性センターに務める河合覚子副所長は、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。

(福)足近保育園会

羽島市・乳幼児保育

従業員数／男性4名 女性43名 計47名 ※令和3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



2021年12月現在、子どもも177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。

余裕ある人員で保育士確保

医療、福祉

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17人必要なところ、実人員は33人

このため、取組みを始めた11年以来、正職員の離職者は介護を理由とした人のみ。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

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「人数が少なかつた時は、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。

スによつて、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、21年12月現在で177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た。



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、優先して休みを取ってくれる。家庭と仕事を両立できるのがうれしい」と語る。

(株)アルト

岐阜市・高齢者介護

従業員数／男性30名 女性141名 計171名 ※令和3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



利用者とのふれあいを大切にしている。

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、一ヶ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。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。

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、一ヶ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。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。

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。「託児所が利用できること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」と育休取得時の振り返り。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おり。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つたなど、会社側にも利点が多い。



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。

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

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。4歳と

2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。「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。

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おり。会議中、

(株)笑顔いちばん

各務原市・福祉(介護)

従業員数／男性38名 女性117名 計155名 ※令和3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



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ば」と話す。

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アップ支援を行い、現在は女性管理職が11名中7名となつた。入社10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、職員の気持ちは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」。

そのほか、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、両立支援にも積極的に取り組む。

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ておらず、県内の介護事業所の同社だけではなく、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。



大家族経営主義のもと、全職員とその家族も参加できる行事を実施。



事業所内保育園「スマイルキッズ保育園」では、0歳児から2歳児までの職員の子どもを預かるほか、地域の人も利用できる。

女性の活躍を後押しし、笑顔輝く職場に

(福)桜友会

関市・高齢者介護

従業員数／男性79名 女性214名 計293名 ※令和3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



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。

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。子どもたちと一緒に水遊びをする姿は、園内外で話題となっていた。また、園内では、高齢者の方々との交流会も定期的に行なわれ、地域に貢献する活動が行われている。

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

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、働く時間帯が広がり、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。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ことで大きな安心感がある。高齢者と触れ合うことでもでき、世代を超えた交流で子どもも、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。また、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も実施している。

ほほえみ保育園は開所以来、地域にも開放されており、月極利用の利用者はだ。高井澄恵施設長は「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「ほほえみ保育園」に子どもを預ける。

地域にも開けた事業所内保育施設を設置

(福)大垣市社会福祉事業団

大垣市・福祉

従業員数／男性66名 女性159名 計225名 ※令和3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ソポーターの配置



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。

「男女問わざ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

の考え方から、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

サポートを配置。制度を熟知しているため職員も相談しやすく、20年度は146件の相談実績を上げている。渋谷常務理事も「相談にあがつた問題点を今後も行動計画委員会で改善していく」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。

職員の声を反映し制度充実

(合)おひさま

中津川市・福祉

従業員数／男性27名 女性83名 計110名 ※令和3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%



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

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組みを続けている。理学療法士の岩崎さゆりさんは、出産から1年半で職場に復帰。同社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「マニアスの意見でさえも、会社にとってプラスになることがあるため、じっくり耳を傾けるようにしている」と話す。



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。

従業員のニーズや意見を実現

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ーチャルボーリング、運動会なども行っている。

(株)介護社希望が丘

本巣市・福祉

従業員数／男性23名 女性55名 計78名 ※令和3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
- ②82%以上の年次有給休暇取得率
- ③女性管理職登用を目指した「女性活躍推進の会」



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。

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。

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人が仕事の合間に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ト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。

医療、福祉

介護士による劇団結成で地域貢献

(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79名 計99名 ※令和3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



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。

「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く」としている。

また、これからを担う世代に施設のことを知つてもらうため、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つ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。

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実施しており、研修後のアンケート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、契約職員の長尾和代さんは、「娘が入院した時に5日間の介護休暇を取ることができた」と話す。

年次有給休暇は採用日に付与し、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は、「娘が入院した時に5日間の介護休暇を取得した。おかげで十分な介護ができる助かった」と話す。

また、これからを担う世代に施設のことを知つてもらうため、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。

(福)ケア21

高山市・福祉

従業員数／男性14名 女性63名 計77名 ※令和3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業界平均をはるかに下回る離職率



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。

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」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。10人ほど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。小學生の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つていて、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つたり、利用者の話し相手になつたりもする。「利用者と買物へ行つ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。

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、今では基準よりも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



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、仕事の幅を広げていている。

職員の声を働き方改革に生かす

(福)恵母の会

海津市・福祉

従業員数／男性17名 女性57名 計74名 ※令和3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



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。

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、介護福祉士講座にかかる費用を法人が負担。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

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。

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。2度目の産休・育休を経て復帰した介護職員の石垣博美さんは「子ども

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。

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

(有)耕グループ

恵那市・高齢者介護

従業員数／男性18名 女性69名 計87名 ※令和3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の活用により、時間外労働削減と介護の質を向上



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。

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、実践したことを各職場に掲示し、実践したこ

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。

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。重複度、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



スキルアップ・モチベーションアップの研修風景。

職員が幸せになる職場づくり

(福)浩仁会

大野町・高齢者介護

従業員数／男性55名 女性243名 計298名 ※令和3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。

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。

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、職員のワーク・ライフ・バランスを積極的に推進。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、休むことができるので、子育て経験者も多いので、理解があり働きやすい」と話す。

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

女性目線で職場環境を充実

保育施設はデイサービス施設併設しており、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、子どもにどうでも思いやりの心を育てる情操教育になる」と話す。ほかにも地域連携として、地元の高校の福祉課や特別支援学校に講師として職員を派遣。学生の職場体験を積極的に受け入れ、介護の仕事のやりがいを伝えていた。



高齢者と保育施設の子どもとの交流も多い。

〔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。さらに6拠点の施設をつなぐサーバーの導入で情報の共有化を図るとともに、22年は介護記録のICT化を行い、手書きによる書類の転記や複した記録をなくし、サービスの向上と働きやすい環境を整備していく構えだ。〕

(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75名 女性235名 計310名 ※令和3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



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。

職員にとって働きやすい職場環境を実現

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つて長く働き続けられる取り組みを継続して行っている。院内感染や医療安全を筆頭に、倫

育支援としては、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」と喜んでいる。



病棟にて患者の症例検討会を実施している。

ばれている。

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。

(福)五常会

中津川市・高齢福祉

従業員数／男性79名 女性196名 計275名 ※令和3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



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つた」と職員の間で評価が高い。

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

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



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。

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ぬ能力が明確化されため、キャリアアップを目指す

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。

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、各施設に余念がない。

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とも可能で、子育て中の職員の継続就労を支援している。

多様な人材のキャリアアップを支援

(株)ザイタック

土岐市・医療・福祉

従業員数／男性15名 女性84名 計99名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①従業員同士で感謝を伝えるありがとうカードは毎月500枚以上
- ②未満児保育費用・介護費用は月額上限2万円まで半額補助
- ③社内新聞で研修の案内や従業員の結婚・出産・復帰を紹介



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。

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。また、社内に設けられた相談窓口は社内報の中でも紹介し、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

しつかりと働く、しつかりと支援する

フ・バランスに関する相談窓口の充実など、子育て・介護中の家族に手厚いサポートを行っている。

支援の充実は約10年ほど前、従業員が結婚を迎える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い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。



従業員の子どもをあやす小森健市社長。

医療・介護サービス業のザイタックは、従業員の子どもの保育料や同居家族の介護サービス費を月額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・介護中の家族に手厚いサポートを行っている。支援の充実は約10年ほど前、従業員が結婚を迎える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い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。

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

(福)さくらゆき

岐南町・福祉

従業員数／男性24名 女性95名 計119名 ※令和3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障がい者と子どもをつなぐ地域貢献活動を実施



2度の産休・育休を取得し復帰した職員は、無理なく仕事と育児の両立を図っている。

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と話す。

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發揮できるよう、勤務は週1日1時間から可能。2度の産休・育休を取得し復帰した職員は「手厚い対応をしてもらえることに家族もびっくりしている。子どもの急な発熱等の時も休みやすいので助かっている」と話す。

安心して暮らせる街づくりに注力



手作りのパンは学童保育の子どもたちに大喜びされている。



利用者に大好評の「わんちゃんふれあい交流会」。

就労継続支援B型事業所では、製麺の販売・製造を行っているが、員からの提案により、パンの製造・販売を新たにスタートすると「美味しい」と評判になり、利用者だけでなく職員のモチベーションもアップした。さらには、出来立ての手作りパンを学童保育の子どもたち

にプレゼントするなど、地域貢献活動も熱心に行っている。新たに始まった「わんちゃんとふれあい交流会」。職員が飼っている犬と利用者がふれあう機会を設けづくりに繋がっている。

(特非)サン・はぎわら

下呂市・保育

従業員数／男性3名 女性93名 計96名 ※令和3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。

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100件以上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。

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組みとし

医療、福祉

働き方について職場全体で考える体制構築



子育て支援を盛り上げるイベント「森の宝島inはぎわら」では地域の人方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。

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、地域が一体となつて子育てを盛り上げている。

(福)慈恵会

美濃加茂市・福祉

従業員数／男性171名 女性615名 計786名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①週3日のノー残業デーの実施
- ②有給休暇の計画的付与の実施
- ③65歳定年の実現により、長く働き続けられる職場づくり



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。

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。

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。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。

ライフステージに対応した多様な働き方を提案

(福)如水会

大野町・高齢福祉

従業員数／男性34名 女性100名 計134名 ※令和3年12月現在

エクセレント POINT

- ①障がい者雇用のためジョブコーチを配置
- ②特性は障がい者だけでなく「誰にでもある」と認識し、助け合う風土
- ③理学療法士、作業療法士が職員の健康をサポート



人工呼吸器を装着し、電動車いすで事務作業をこなす安田真以香さん(右)。ITスキルが高く、周りの職員からの信頼が厚い。

全般的な職員が健康で長く働ける体制づくりにも注力。21年春には、利用者の機能訓練を依頼している理学療法士、作業療法士からの提案で、職員全員の姿勢チェックと個別ケアメニューの作成を実施。現

如水会が運営する特別養護老人ホームぎふ愛の里では、2015年に特別支援学校を卒業したばかりの男性を常勤の介護職員として採用。それにより施設内では「周りのサポートがあれば一緒に働く」という理解が広まり、障がい者雇用が進んだ。しかし、やり取りがうまくいかなかったり、障がいのある職員が突然出勤できなくなつたりなど、専門知識の必要性を痛感。職員2人が企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を受け、特性に合わせた声掛けや指示出しができるようになった。そして今では「障がい者=特性があり、配慮が必要な職員とするならば、育児中や病気の職員など誰にだって当てはまる」という理解が浸透した。この土台があったこともあり、21年度には人工呼吸器を装着する女性を事務補助として採用。ITスキルが高く、正確に業務をこなすことから、今では欠かせない戦力となっている。

全ての職員が健康で長く働ける体制づくりにも注力。21年春には、利用者の機能訓練を依頼している理学療法士、作業療法士からの提案で、職員全員の姿勢チェックと個別ケアメニューの作成を実施。現

場でアドバイスを受けられることもあり、介護職員からは「腰痛が減った」などの声が上がる。メンタルケアに関しては、事務室に悩み相談窓口を設置。仕事と家庭の両立ができるよう、職種転換や土日勤務免除など、それぞれに合わせた柔軟な対応により、18年に33%だった離職率を20年には11%まで減らすことができた。



利用者の機能訓練で連携する作業療法士から姿勢についてのアドバイスを受ける介護職員。腰痛が減ったなどの効果を実感する職員は多い。

特性の理解で誰もが働く職場に

(医)仁寿会

多治見市・医療

従業員数／男性85名 女性263名 計348名 ※令和3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



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

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20名

以上に増加。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。5ヶ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、配慮してもらつた」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、職員への周知をしている。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、日勤のみで働くかせてもらつていて。職場には以前から残業はしないといふ風土があり、定時で帰れるため子どもとの時間も確保できる」と

いるという。

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。



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。

制度と風土の両輪で家庭支援

(福)新生会

池田町・福祉

従業員数／男性136名 女性493名 計629名 ※令和3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



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と成長している。

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、休園のかけで安心して働ける」と笑顔で

見せる。
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つ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。



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。

職員の希望を形にして働きやすく

職員の「これやりたい」の声に、開催を予定している。

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

模擬保育施設があり、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、授乳時間には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。

(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248名 計249名 ※令和3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

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。オムツ交換など一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ヶ月減少し、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。人材・総務課係長代理の奥田真知子



介護福祉士として働く加藤さん。高齢であつ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。



常勤、パート関係なく専門職として成長を目指す。

ICT導入により訪問介護における業務効率化

(福)杉和会

関ヶ原町・高齢者介護

従業員数／男性46名 女性122名 計168名 ※令和3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(トランクスファー)の導入による腰痛対策



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

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。その一つとして、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「杉の山保育園」を設置。途中入所が難しい保育所もある中、杉の山保育園は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、子連れ出勤も認められており、子どもと入居者が世代間にもなっている。

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。

また、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



施設内にある事業所内保育所「杉の山保育園」。

事業所内保育所や宿舎完備

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」と話す。今後も職場環境整備を積極的に進めいく構えだ。

(福)善心会

神戸町・福祉

従業員数／男性34名 女性66名 計100名 ※令和3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



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。常に目に見え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

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、身体に負担がかかり替えることで、身体に負担がか

からないよう配慮。育児休業中の職員には、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、長く働く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。

WLB実現へ職員採用を強化

(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393名 女性972名 計1,365名 ※令和3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



「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。

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。

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ヵ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つ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ヵ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。

(福)大東福祉会

大垣市・福祉

従業員数／男性39名 女性79名 計118名 ※令和3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



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。

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

する。

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要な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人多く配置しているため、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。

施設内の学校でスキルアップ。

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りたため、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。

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

(医)橘会 介護老人保健施設西濃さくら苑

池田町・高齢者介護

従業員数／男性34名 女性76名 計110名 ※令和3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



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。

16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つたほか、所定外労働時間の削減にもつ

西濃さくら苑では、2019年度に「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)、効率よく情報共有ができるインカム、とろみ付き飲料の自動調

理機械を導入。また、施設内のLA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。

16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つたほか、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。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を行い、コロナ禍でも安全かつ安心して働く職場環境整備を行つてある。



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。

IT・介護用機器の導入で職員の負担軽減

(福)千代田会

岐阜市・高齢福祉

従業員数／男性29名 女性53名 計82名 ※令和3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



タブレット端末を導入したこと、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。

千代田会は「社会福祉法人は公認のある事業体。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。

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。

また、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をつながるという「ポジティブ・オフ」

の考え方のもと、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。

こうした取り組みの積み重ねにより、離職率が下がつ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。



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。

透明性のある施設運営で職員の意識向上

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はさらに

減少。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つ

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。

また、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を

つながるという「ポジティブ・オフ」

の考え方のもと、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。

こうした取り組みの積み重ねによ

り、離職率が下がつてベテラン職員

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。

(有)賃貸ルーム

大垣市・不動産業・福祉

従業員数／男性6名 女性21名 計27名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①細分化された7つの委員会で積極的に改善提案活動
- ②職員一人ひとりの悩みや家庭環境に配慮した面談を実施
- ③コロナ禍でも工夫して地域貢献活動を継続



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。

賃貸ルームが運営するグループホームでんじゅでは、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購入したり、企画提案したことなどを形にしている。これまでには、膝の痛い夜勤者のた

めのリクライニングシートの導入や、背の低い職員でも届く高さの棚の設置、利用者がくつろげるソファーの選定、購入などの実績がある。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。

職員の子連れ出勤は、休校時や警報発令時の早帰りの際など、急な対応を要する時に認めており、2人の子育て中の河野志菜子さんは「学校行事、台風などで早帰りの際も子連れ出勤できることで安心して働けています。これまでにも子連れ出勤できることで、娘も息子もグループホームで過ごさせて助かった」と話す。正職員においては、子どもが帰宅する時間や習い事などの送迎など、一旦退社できるシフト勤務時間を設けており、子の成長

に合わせた働き方を推奨している。地域貢献活動については、大垣市の「さわやかみまもりEye」に登録して、異常を見つけた場合は自治体と連携し学校に報告したり、近くの幼保園で認知症サポーター養成講座を実施。コロナ禍でも手紙やオンラインなどで交流を続け、地域の介護人材の育成にも尽力している。



コロナ禍でも地域との交流や貢献活動を絶やさないように工夫している。

小規模企業の強みを活かし職員の個性が輝く

(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14名 計15名 ※令和3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従業員の思いや改善点を聞く交換ノートの導入
- ③警報発令時の子連れ出勤制度など子育てを支援



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っている」と話す柘植千佳さん。

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。

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、診療待合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つてほしいこと、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、2020年度は、301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」。

業務のローテーション化で、効率的な働き方を追求

(福)登豊会

岐南町・高齢福祉、保育

従業員数／男性37名 女性176名 計213名 ※令和3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



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ができる。

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、日誌の是正に向けた環境づくりに力を入れている。

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、家の時短につながると利する職員も多い。

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」と好評だ。

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。

また、保育補助者4人を配置したことでの担任を受け持つ保育士が日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。

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。

ICTの活用で事務作業がスムーズに

(福) 同朋会

山県市・高齢福祉、障がい福祉、保育

従業員数／男性115名 女性221名 計336名 ※令和3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



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

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。

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方から、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。

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つたりと、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、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、能力開発を行っている。



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。

経験や国籍問わず輝ける職場づくり

(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27名 計31名 ※令和3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



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。

気遣いフオローし合う社風に

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。学童保育や保育料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。

訪問介護の仕事は、時に緊急の対応が求められることがある。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、スマート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、会社の行動指針を見直すなど、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なっている」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、安心して仕事を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。

萩原北醫院

下呂市・医療機関

従業員数／男性1名 女性40名 計41名 ※令和3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年に2日の特別有給休暇を付与
- ③看護・介護休暇を有給化



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。

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入院し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つた。

また職員の休みやすさにも気を配り、年に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。子どもたちの成長に応じて、徐々に常勤に戻る仕組みを取り入れている」とし、



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。

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「しじのこ」、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「みいみい」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・育児ができる、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。

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

ぐに見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つており、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つた。

また職員の休みやすさにも気を

配り、年に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。子どもたちの成長に応じて、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。

(福)白寿会

垂井町・福祉(介護)

従業員数／男性35名 女性131名 計166名 ※令和3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



多様な勤務形態の導入により、男性職員の育児休業取得、女性職員の育児短時間勤務制度の実績もある。

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休暇制度に加え、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、

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。

職員主導で職場の働き方改善

医療、福祉

精神面の負担軽減にも効果が出ている。他にも、月1回のノーギャラデーを週1回に拡大するなど、働き方改革を積極的に推進している。

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る」と話す。



「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なながら、新人職員の人材育成に取り組んでいる。

(福)白東会 淨心子どもの城

郡上市・保育

従業員数／男性0名 女性28名 計28名 ※令和3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



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。

淨心子どもの城では、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

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。

生き生きと働く職場を形成

接することができる」と感謝する。

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。



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。

ゆとりある職場づくりを行ったことで、ここ数年の離職者は、常勤、非常勤を合わせて数人。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る」と話し、「働き手の目線に立った職場を築いている。」

(福)はしま

羽島市・福祉

従業員数／男性37名 女性133名 計170名 ※令和3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時間外労働は月に1~2時間程度に抑制



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。

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、20年度は15人以上っている（いずれも延べ人数）。

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。

他にも育休中の職員に対しても、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、健康経営にも積極的に取り組む。利用者と一緒に職員も体操に参加することで、仕事への集中力が高まり、時間外労働の抑制につながっている。



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。

公私にわたつて手厚くサポート

(株)羽島企画トータルケアマーズ

羽島市・福祉

従業員数／男性33名 女性205名 計238名 ※令和3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



産休・育休中の職員にも送付しているグループの社内報「Mama's Wind」。職員一人ひとりとのつながりを大切にしている。

「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佐藤栄美香
さんは、職場と同建物内にある保

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。また、
産休・育休中にも社内報を送り、
会社と仲間のつながりを絶やさな
いようにしている。

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



子ども連れて採用面接に来る求職者も多い。

多面的支援で社会参加した女性を輝かせる

改善に努めている。

ほかにも、介護職員初任者研修
や実務者研修、介護福祉士講座や
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。

(福)羽島郡福寿会

笠松町・福祉

従業員数／男性59名 女性146名 計205名 ※令和3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



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。

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、13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っている。リバーサイド笠松園で働く寺本理奈さんの長男も小さい頃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。

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などに取得できる感染防止休暇（診断書に基づいた期間）等を特別有給休暇としている。



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。

特別有給休暇拡充で働きやすく

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。

(株)花園福祉会

土岐市・保育

従業員数／男性4名 女性67名 計71名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①ICT活用で所定外労働時間を大幅削減
- ②様々な費用助成で職員の負担を軽減
- ③短時間勤務やフレックス勤務など、職員の事情に合わせた柔軟な勤務形態



タブレット端末で事務作業を進めるなどして業務を効率化。

業務効率化と多様な勤務形態

2018年度から保育向けの業務支援ツールや、保護者との写真共有ツールを導入し、職員にタブレット端末を支給するなどICT化を推進。自動的に職員の出退勤管理や園児の写真の仕分けが行われるほか、手書きだった事務作業をタブレット端末で進められるようになり、所定外労働時間を約50%削減した。保育士の山内千栄さんは「業務効率化で勤務時間内に仕事を終えられ、心に余裕ができる」と実感。所定外労働を申請す

る際は、上司が業務内容を聞き、アドバイスを送るようにしている。職員が負担する各種費用の助成も手厚く、インフルエンザ予防接種や幼稚園教諭免許の更新などに必要な費用を法人側が全額負担するほか、提携するスポーツジムを、職員は通常の4分の1程度の額で利用できる。ほかにも、職員の交流を深めることを目的とした食事会では、参加しやすくなるよう費用補助の他に豪華景品が用意され、研修旅行では交通費を全額、宿泊費も一部助成される。

子育て中の職員への働き方にも柔軟に対応。育児休業は子どもが3歳まで取得でき、子どもの年齢に関係なく短時間勤務やフレックステ勤務できる。また、定期的に面談を行うことで悩みや生活状況をしつかりと把握。パート職員が正規職員と同様に退職金の積み立て

が可能など、安心して働く環境が整備されている。

本人が希望すれば年齢に関係なく働くことが可能で、70歳を超える職員も多い。加藤隆浩事務長は「同じ職場の仲間を思いやり感謝することで働きやすい環境が整つていった」と話し、今後も家庭と仕事を両立しながら健康的に働く職場を築く。



所定外労働をする際は上司に業務内容を報告して、助言を受けることで効率化を図る。

(福)ひがし福祉社会

中津川市・障がい福祉

従業員数／男性40名 女性112名 計152名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①面談を通じて職員一人ひとりの要望に対応
- ②地域への感謝を大切に、地域に根差した活動を実施
- ③職員の状況に応じた雇用形態の柔軟な変更



面談を通じて職員の要望を聞き風通しの良い職場を築く。

面談を通じて職員に寄り添つた例として、事務職の職員が退職を考えていることを把握した際は、人と関わることが好きな特性を生かせたらと生活相談員を勧め、ができる場にしている。

ひがし福祉会では、職員の希望を把握して風通しの良い職場とするために、各部署の上司による年2回程度の面談を実施。さらに、入社間もない職員は、事務局が年に2～4回程度の面談を行い、仕事からプライベートまで気軽に話

地域とのつながりも大切にしており、地域のお年寄りを招いた「敬老会」や子どもたちも参加する「生活の家まつり」などの行事を開催。

面談を通じて職員の要望を聞き風通しの良い職場を築く。

貴重な場にもなっている。コロナ禍で行事の実施が難しい状況でも、インスタグラムを活用し情報発信するなど、工夫しながら地域とのつながりを築いている。

雇用形態では、育児・介護など家庭環境の変化や健康問題などで職員が働き方の変更を申し出た場合に柔軟に対応。正規職員から嘱託やパートに雇用形態を変えて働くことや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中に

必要な資格が取得できるようにサポート。現在も生活相談員として勤務している。

地域とのつながりも大切にしており、地域のお年寄りを招いた「敬老会」や子どもたちも参加する「生活の家まつり」などの行事を開催。

貴重な場にもなっている。コロナ禍で行事の実施が難しい状況でも、インスタグラムを活用し情報発信するなど、工夫しながら地域とのつながりを築いている。

雇用形態では、育児・介護など家庭環境の変化や健康問題などで職員が働き方の変更を申し出た場合に柔軟に対応。正規職員から嘱託やパートに雇用形態を変えて働くことや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中に

必要な資格が取得できるようにサポート。現在も生活相談員として勤務している。

地域とのつながりも大切にしており、地域のお年寄りを招いた「敬老会」や子どもたちも参加する「生活の家まつり」などの行事を開催。

貴重な場にもなっている。コロナ禍で行事の実施が難しい状況でも、インスタグラムを活用し情報発信するなど、工夫しながら地域とのつながりを築いている。

雇用形態では、育児・介護など家庭環境の変化や健康問題などで職員が働き方の変更を申し出た場合に柔軟に対応。正規職員から嘱託やパートに雇用形態を変えて働くことや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中に

必要な資格が取得できるようにサポート。現在も生活相談員として勤務している。

地域とのつながりも大切にしており、地域のお年寄りを招いた「敬老会」や子どもたちも参加する「生活の家まつり」などの行事を開催。

貴重な場にもなっている。コロナ禍で行事の実施が難しい状況でも、インスタグラムを活用し情報発信するなど、工夫しながら地域とのつながりを築いている。

雇用形態では、育児・介護など家庭環境の変化や健康問題などで職員が働き方の変更を申し出た場合に柔軟に対応。正規職員から嘱託やパートに雇用形態を変えて働くことや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中に

必要な資格が取得できるようにサポート。現在も生活相談員として勤務している。

地域とのつながりも大切にしており、地域のお年寄りを招いた「敬老会」や子どもたちも参加する「生活の家まつり」などの行事を開催。

貴重な場にもなっている。コロナ禍で行事の実施が難しい状況でも、インスタグラムを活用し情報発信するなど、工夫しながら地域とのつながりを築いている。

雇用形態では、育児・介護など家庭環境の変化や健康問題などで職員が働き方の変更を申し出た場合に柔軟に対応。正規職員から嘱託やパートに雇用形態を変えて働くことや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中に



子育て中は嘱託、現在は正規職員に戻って統括主任として働く林泉さん(左)。

職員の要望や雇用形態に柔軟に対応

(福)フェニックス

各務原市・高齢者介護

従業員数／男性27名 女性163名 計190名 ※令和3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



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。

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を整備に努めてきた。

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ボ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。獲得ボ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大きな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

多様な施設を開設し、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想え、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を整備に努めてきた。

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ボ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。獲得ボイント

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。

一人ひとりのニーズに合わせ支援を拡充・深化

(福)平成会

関市・高齢者介護・障がい者支援

従業員数／男性46名 女性162名 計208名 ※令和3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



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。

法人全体で「家族を大切にする」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、もったた」と話す。

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。

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しまう場合に、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。

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つた」と話す。

(福)豊寿会

岐阜市・福祉

従業員数／男性49名 女性119名 計168名 ※令和3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



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。

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、2020年度は6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21年12月現在、5人が取得している。

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なっていて。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

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なっていて。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。

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。条件を満たせば正職員や契約職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



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。

ハード面、ソフト面で働き方改革着々

(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44名 計47名 ※令和3年12月現在

エクセレント POINT

- ①予備戦力職員を採用し、休みやすく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」



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を行い、地域の子育て支援に当たる。

ワンチームで愛情いっぱいの保育を提供

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「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。その二、三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。

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、出産や育児などの両立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

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、ワンチームで助け合い、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

たった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。

(福)北晨

大垣市・高齢福祉

従業員数／男性26名 女性89名 計115名 ※令和3年12月現在

エクセレント POINT

- ①こまめな職員面談を通して風通しの良い職場づくり
- ②外国人職員も安心して働くための手厚いサポート
- ③職場全体の協力で残業しない環境を構築し、所定外労働時間は月平均26分



パーサーダの杉野絵里施設長と面談する職員。リーダー・主任級、部事務長、施設長それぞれと年2回の面談があり、職員が不安や思いを伝える機会になっている。

特別養護老人ホームパーサーダなどを運営する北晨では、職員面談を重視している。面談は役員（部長、事務長、施設長）・リーダー・主任級、それぞれと年2回、各15～30分という充実ぶり。役員同士は情報共有し、働きやすい職場づくりや平等な人事考課につなげている。面談で資格取得へのサポートを

きめ細かなフォローは外国人職員に対しても、もちろん同様。インドネシア出身のデアル・テレシアさんは他県で介護福祉士を取得した後に一旦母国に戻り、その後に結婚、出産。パーサーダで働くために2018年に夫と長女と再来日した。その際、法人側から夫の就労先確保や保育施設の入所に関してサポートを受けた。また、第2子出産

面談は、就労意欲につなげるために欠かせない」と話す。

のために帰国した際、新型コロナの流行で再入国できない間に在留資格が切れてしまつたが、法人側も出入国在留管理庁などとの交渉に臨み、復帰を支えた。テレシアさんは「パーサーダは働きやすく、資格を持つ母国の友人も誘つたほど。若い職員が多く、明るい点も大好き。長く働き続けたい」と話している。



曲に合わせて手を開く動きの見本をするインドネシア出身の介護福祉士デアル・テレシアさん。夫の就労先探しや2人の子どもたちの保育園の入園手続きについて、職場からサポートを受けることができた。

職員面談が職場改革のヒントに

望む声が多数出たことから、講師を招いた個別指導の機会を創出。これまで介護福祉士試験に14人、ケアマネジャー試験に4人が合格した。また、認知症リーダー研修は5日間、喀痰吸引等研修は4日間の特別休暇を付与しており、時間単位で取得することもできる。パーサーダの西川郁夫事務長は「向上心を持てる職場であることが大切。面談は、就労意欲につなげるために欠かせない」と話す。

デアル・テレシアさんは「パーサーダは働きやすく、資格を持つ母国の友人も誘つたほど。若い職員が多く、明るい点も大好き。長く働き続けたい」と話している。

(福)村の木清福会

可児市・保育

従業員数／男性7名 女性126名 計133名 ※令和3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わ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



山賀佳代さんは正短制度を利用してパートから正職員にキャリアアップした。

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、ノーカ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

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ます。

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。保育士の山賀佳代さんは同制度を活用しパートからキャリアアップした一人で、「小さい子どもが

いても家庭と両立して働ける」と話す。

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。



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。

多様な取組みで職員のWLBを総合的にサポート

(医)友愛会

岐阜市・医療・介護・福祉

従業員数／男性130名 女性410名 計540名 ※令和3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



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。

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、11年前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浅川義堂さんは「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つたが、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、国が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



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

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。制度を整えていきない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んに提供できる。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。

(福)吉城福祉会

飛騨市・福祉

従業員数／男性25名 女性115名 計140名 ※令和3年12月現在

エクセレント
POINT

- ①誰もが気兼ねなく休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり
- ②長期休業者の復職支援のため継続的に丁寧なサポート
- ③キャリアコンサルタント常駐の職員専門相談窓口を常設



育休復帰後、短時間勤務を利用しながら保育士として働く沖村美記さん。

誰もがいきいきと働く職場環境づくり

吉城福祉会では、年休取得推進

ている。

に関する目標を掲げ、法人ホームページ上に掲載。毎月の年休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向上につなげている。また、一部の施設に専属の会計担当者を配置し、これまで本部で行っていた会計業務を分散化することで作業の効率化や作業負担の軽減を図つ

人材育成の面では、キャリア形成専門職員が常駐し、誰もが自由に相談できる窓口を常設するほか、心理検査などを用いて対人援助職としての自己研鑽やキャリア形成の支援を行い、業務に活かすことができるよう取り組んでいる。

産休・育休取得者には、利用できる制度を有效地に活用できるよう積極的にサポートし、過去5年間で妊娠・出産、育児の理由で退職した職員は0人。育児休業から復帰し、短時間勤務で保育士として働く沖村美記さんは「育休後は職場や家族のフォローが必要不可欠。休暇取得や勤務の都合をつけてもらえる環境に安心して働くことができると話す。

人材確保対策としては、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。

そのほか、地域貢献活動にも力を入れ、多様な家庭環境にある子ども達の放課後の学習や食事など、交流の場を設ける事業を飛騨市の委託を受けて実施。月に一度子ども食堂を開設して、子ども達が集まりやすい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。

(特非)りあらいず和

郡上市・福祉

従業員数／男性29名 女性54名 計83名 ※令和3年12月現在

エクセレント POINT

- ①どんな人でも「働きたい」が叶えられる職場づくり
- ②家庭を第一にした柔軟な働き方を実現
- ③企業主導型保育施設の運営



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』が叶えられる職場づくり」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実現するなど、誰もが働きやすい職場づくりに尽力する。

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、幼稚園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、自然に状況を見極めて行動でかきようになる」と山口佐織理事長。

また14年からは障がい者施設で、不登校となつ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」を開設するなど、誰もが働きやすい職場

働く意欲を支え合う職場に



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。

(株)リリフル

大垣市・保育

従業員数／男性0名 女性16名 計16名 ※令和3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



「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、楽器演奏などをを行い、それぞれが得意分野を生かしている。

企業主導型保育施設を営むリフルでは、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ている。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、業界では、子育て中の従業員が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つたほか、園での様子を写真とともに保護者に送信することができ、「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つた。

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

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、コロナ禍で家の負担が増えた利用者の要望をもとに「訪問保育事業」も実施している。「子どもと触れ合うことが好き」という構えだ。



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)。

従業員の挑戦を支援 活躍の幅広げる職場

和光会グループ

岐阜市・医療・福祉

従業員数／男性436名 女性1,172名 計1,608名 ※令和3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年次有給休暇取得率80%でワーク・ライフ・バランスを実現



「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。

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。

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。

みとなつていている。

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。

「みんなを笑顔に。」を理念に充実のサポート体制

(株) オンダテクノ

岐阜市・専門サービス

従業員数／男性139名 女性146名 計285名 ※令和3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時差出勤、在宅勤務など柔軟な働き方の導入
- ③より良い職場環境作りのための改善提案制度の導入



岐阜市・専門サービス 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。在宅勤務の社員もWEB会議システムを活用し、積極的に活動している。

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。「コロナ禍で、お客様からの様々な要望により作業が煩雑化

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つてもらっている。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。

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。

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



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。

QCサークル活動で業務改善

(株)サン・テンポラリー

岐阜市・人材派遣業

従業員数／男性18名 女性111名 計129名 ※令和3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



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。

社内でも、派遣登録希望者の面接などを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、出勤日数も抑えられ、多くの女性雇用を創出している。

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の意を込めて、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。

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、利用料の半額を会社が負担。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



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。

働く母親を支援するサン・テンポ

どもの受け入れも行っている。

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、トータルの人員費も抑えられ、多くの女性雇用を創出している。

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、利用料の半額を会社が負担。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

新たな働き方の提案で女性活躍推進

(株)中広

岐阜市・広告

従業員数／男性150名 女性309名 計459名 ※令和3年12月現在

エクセレント POINT

- ①女性が活躍できる環境の整備により、高い女性就業率を実現
- ②自身の資格を活かせる資格手当創設
- ③えるばし2つ星・くるみん認定



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。

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

「えるばし2つ星」、17年には「くるみん」の認定を受けている。

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、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DX部DX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

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

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。



新しいオフィスで仕事に取り組む社員。

現場の声から多彩な制度確立

東清(株)

中津川市一般廃棄物収集運搬業

従業員数／男性76名 女性6名 計82名 ※令和3年12月現在

エクセレント POINT

- ①社員とその家族が安心して働ける環境を整備
- 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職場改善(制度・研修・雰囲気づくり)は各委員会で実施



各部署の代表者で構成されたくるみん委員会の様子。



東清通信委員会による「ありがとう賞」の集計の様子。



「ありがとう賞」の集計結果は社内新聞で発表。

いる。大切な社員のために、より良い方法で環境を整えていきたいとしている。

「社員が安心して働ける環境を整えることが会社の使命」との考え方から、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる東清。2014年に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。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拡大。

また、社員が知りたいことや勉強したいことを聞き取り、研修を実施。21年7月に岐阜県栄養士会と共に、「一人暮らしの社員を対象にした「自分はバランス良い食事をしているか」をテーマに研修を行った。

新たに「東清通信委員会」として、円滑なコミュニケーションを目的とした委員会を設置。毎月通信で社員を紹介するほか、社長の想いなどを載せている。コロナ禍でコミュニケーションが取りづらい中、社員同士の感謝の思いを伝える「ありがとう賞」を取り入れ、社内新聞で感謝の思いを広めており、大切な取組みとして力を入れている。

健康経営にも積極的に取り組んでおり、21年には「健康経営優良法人2021(中小規模法人部門

「プライム500」認定さ

れた。今後も

(株)トーカイ

岐阜市・サービス業

従業員数／男性1,728名 女性2,234名 計3,962名 ※令和3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従業員のワーク・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



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。

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。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話す。07年には、育児短時間勤務制度を立川幸枝さんは「子供の送迎や家事に余裕



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。

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、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。執務区域拡大にも前向きだ。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。



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

令和3年度認定企業 16社 (50音順)

(株)エイワ
[製造業・垂井町]

SMBC日興証券(株) 岐阜支店
[金融業、保険業・岐阜市]

(株)大雅
[農業・山県市]

(福)如水会
[医療、福祉・大野町]

(株)テクノア
[情報通信業・岐阜市]

(株)電算システム
[情報通信業・岐阜市]

(有)長井紙工
[製造業・関市]

日本トムソン(株) 岐阜製作所
[製造業・美濃市]

(株)日本キャンパック 岐阜工場
[製造業・岐阜市]

(福)花園福祉会
[医療、福祉・土岐市]

早川工業(株)
[製造業・関市]

(福)ひがし福祉会
[医療、福祉・中津川市]

(株)ファミリー
[卸売業、小売業・可児市]

(福)北晨
[医療、福祉・大垣市]

(株)ミツトヨ 中津川工場
[製造業・中津川市]

(株)ヨシケイ岐阜
[卸売業、小売業・関市]



令和3年度の岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業に認定された企業の代表者ら

特集 令和3年度認定 岐阜県WLB推進エクセレント企業



企業から社員への「支援」と 社員から企業への「貢献」の好循環が 社員・地域・経営の三方よしを実現

県は、令和3年度の岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定式を2月17日に岐阜市内で開催した。

式では古田肇知事が「今年度は農業分野において初めて認定があり、ワーク・ライフ・バランスの裾野の広がりを実感している。また、在宅勤務や特別休暇などコロナ対応に関しても工夫して取り組んでいることが特色。ロールモデルとしてさらにワーク・ライフ・バランスの取組みを推進いただきたい」とあいさつし、認定された16社の代表者に認定証を手渡した。



認定証授与の様子

特集 令和3年度認定 岐阜県WLB推進エクセレント企業

渥美由喜エクセレント企業認定審査会委員長は講評で「今年度のエクセレント企業の特徴は、地域思いの会社が多いこと。社員・顧客・経営の三方よしの企業が良い企業であると考えているが、エクセレント企業は顧客の範ちゅうを超えて地域住民にまで視野を広げ、地域の支持を得ている。そうしたエクセレント企業が180社以上ある岐阜県は全国でも先頭を走っている」と評価し、「業界の中のリーディングカンパニーとして社員を大切にして顧客から支持される企業になりたいという企業が岐阜で増えていることを期待している」と話した。



渥美審査委員長による講評

令和3年度岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業認定式の様子は、
インターネット上で配信しています。

YouTubeで検索! [岐阜県エクセレント企業](#) 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「SDGs推進資金」を利用できます。
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 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

取組事例集、新聞、岐阜県庁ホームページ、「ぎふショ!」女性の活躍を応援するポータルサイト、YouTube(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



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



(注) 内容は変更する場合があります。

〈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

当該年度の募集要項をホームページ上で公表・募集開始

6月末

募集締切

7~10月

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

11月上旬

取組の最終報告

12月

審査・決定

2月

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）

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。

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
- 職場の人間関係

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

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？
- 働きやすい会社はあるのかな？
- パソコンが使えないでも大丈夫かしら？
- 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

あなたこ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、お話を考え方方が変わり、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です。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。一步踏み出していくよとと思います。



就労・子育て相談

再就職、継続就業、育休復帰、仕事と子育てとの両立など、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・バランス推進アクション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。お子さんが一緒に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

※写真は令和元年度または令和2年度のものです



○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・学習会

イクボスの拡大に向けて、岐阜県ワーカーライフ・バランス推進エクセル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。

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。

企業等内研修 (講師派遣)

男性の家事・育児・介護等への参画や仕事と家庭の両立などをテーマにした企業等内研修に講師を派遣します。

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。

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。

子育て支援拠点へのサポート

○求人情報の提供 ○出張講座・相談(就労・子育て)

貸館

※男女共同参画推進センター使用無料



セミナー室
使用上限人数20名
長机20台、椅子20脚

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 岐阜市敷田南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

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



＼新着情報を探す！／

◆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