(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4年11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


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。


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。

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。

令和3年度認定

SMBC日興証券(株)岐阜支店

岐阜市・証券業
従業員数／男性27名　女性17名　計44名　※令和4年11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女性の活躍推進を促す取組みの強化

コミュニケーション活性化で離職率減

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の面談に力を入れている。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サポーターを配置したり、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。そう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。


「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。

女性の活躍推進にも注力。メンター制度の導入や、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っ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。

また、支店全女性社員を対象にお互いの就業・キャリアアップの悩みや実例を共有し、女性の活躍推進について考えるきっかけとなる座談会を開催。人事部社員が講師となり、人事制度やキャリアアップ制度などを改めて共有。参加者の年齢やキャリア、生活環境、ライフプランは異なるが、これから経験する可能性があることを聞くことができ、将来に向けて準備をするきっかけとなっている。講師は、既存制度の理解促進と、制度活用に向けての更なる普及が必要であることが明確となり、今後に繋がる良い機会を持つことができた。



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。

金融業、保険業

平成27年度認定

(株)大垣共立銀行

大垣市・金融機関
従業員数／男性1,648名　女性1,476名　計3,124名　※令和4年11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

　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、2022年3月末現在で260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、育児中の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。


子育てや職場復帰などの情報交換をする社員たち。

　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。


女性の活躍、キャリアアップに取り組む女性社員。

　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情報発信メディア「おひさまマルシェ」の企画・運営なども行っている。

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251名　女性214名　計465名　※令和4年11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女性キャリアアップに向けた研修プログラムを実施
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。

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を行っている。

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、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。


キャリアアップ研修の様子。



平成30年度認定

岐阜商工信用組合

岐阜市・金融機関
従業員数／男性175名　女性185名　計360名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①65歳まで定年延長
②入組時に年休10日の付与
③出産祝い金の増額

全職員と家族が安心して働ける環境づくり

岐阜商工信用組合では、直近3年間に新卒採用した職員50人中39人が女性であり、男性と同様に次期管理職候補として育成していくため、営業店の内務事務を統括する内務統括マネージャーといった係長級の職に女性を積極登用している。現在は7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・営業推進部の熊野担当部長。

男女問わずより働きやすい職場となるよう、2021年度には「休み方改革」推進運動を実施。年間有給休暇付与日数の60％以上を取得した職員に報奨金1万円を支給。結果、取得率は20年度の48・7％から21年度には71・7％と大幅に上昇した。22年7月からは長年培った知識やスキルを生かして活躍してもらうことや、子どもを安心して育てられる職場環境の実現を目指し、従来60歳を迎える誕生月で定年となり、65歳まで再雇用として働ける制度から、65歳になった年の年度末まで正規雇用として働ける制度とした。また、出産祝い金の支給額を増額し、第1、2子誕生時は30万円、第3子は50万円、第4子以降は、直前に産まれた子どもの祝い金に50万円を加えた額とした。なお、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組みが定着したことで、月所定外労働時間は16年度の12・4時間から21年度は5.6時間となり、54％削減された。

今後も、全職員と家族が愛着を持ち、安心して長く働くことができる環境を目指し、新たな施策に取り組んでいく。


Webにて産休・育休取得前に研修を実施。

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878名　女性836名　計1,714名　※令和4年11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

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、出生時育児休業を2日間有給とすることで取得しやすい環境を作り、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している。

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穂積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、22年12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。

平成27年度認定

(株)十六銀行

岐阜市・金融機関
従業員数／男性1,698名　女性982名　計2,680名　※令和4年11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



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。

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。

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90％以上を維持している。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29年度認定

関信用金庫

関市・金融機関
従業員数／男性140名　女性106名　計246名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①女性のキャリアアップを目指し、女性活躍を推進する委員会を立上げ
②子育て世代を支援し、仕事と家庭の両立を推進
③上司面談・自己申告書により職員の声を制度改正に反映

女性のキャリアアップを目指し、更なる活躍を

関信用金庫では、2022年4月に女性だけで構成する「女性活躍推進委員会」を設立。月1回の委員会を開催し、女性ならではの意見を取り上げ、職場改善策や活躍の場の創出に力を注いでいる。委員会の意見も参考にして、これまで男性職員が中心だった渉外業務において、女性職員2名を新たに登用するなど、女性職員が活躍できる場を拡大。女性管理職育成など女性のキャリアアップに注力し、預金業務以外にも様々な業務を経験して管理職を目指すことができる体制を整えている。


2022年4月「女性活躍推進委員会」の設立。

また、働きながら子育てを行う職員の支援策として、子供1人につき月額8千円、1家族当たり上限3万円までの家族手当を支給。時間単位での年次有給休暇取得もでき、職員が無理なく子育てと両立できる環境としている。また、女性職員の出産後、職場に復帰しやすいよう配慮しており、出産を理由に退職する職員はここ数年ほとんどいない。

上司との面談や、自己申告書等で職員の声を聴き、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、17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等、事務手続きを見直すことで生産性が向上。月の平均所定外労働時間は21年度には4・39時間と減少傾向にあり、就業時間が早まることで夕方の時間を家族との時間に使えるようになった。男性職員の中には「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、仕事にもいい影響が出ている」と話す人もおり、女性職員だけではなく男性職員にとっても働きやすい職場であることを実感している。



平成30年度認定

損害保険ジャパン㈱岐阜支店・岐阜中央支店

岐阜市・保険業
従業員数／男性54名　女性120名　計174名　※令和4年11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」

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・団体に勤務する役職員を対象に、事務局運営会社としてセミナーや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、より幅広い意見交流を目指している。

社内では仕事と子育て・介護を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。


岐阜支店長の片田真理さん。2022年4月から全体統括を務めている。

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ベースの仕事環境整備」に取り組み、営業各店舗へのタブレット端末配備やWifi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。自宅や外出先でも打合せが気軽に行えるようになり、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やチャットアプリを活用したことで、メンバー間の知見・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る。さらに、イクメン社員の子育てや地域コミュニティーの行事に参加しやすい環境づくりにもつながっている。


2022年8月、「"自分らしい"リーダーシップ」をテーマに、異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」を開催。22企業・団体が参加した。

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21名　女性464名　計485名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①女性指導者層の育成に向けた研修等の実施
②希望に応じた柔軟な子育て支援、男性育休の推進
③毎週水曜日の定時退社・有給休暇取得・テレワーク活用の推進

女性活躍推進等でキャリアアップを支援


オフィス長代理として担当社員にアドバイスを送る、岐阜職域営業オフィスの廣瀬弘美さん(中央)。

従業員の95％が女性である第一生命保険岐阜支社。女性活躍推進のため女性営業職のスキルアップや女性指導者候補の育成を目的に、金融リテラシーやライフプラン提案力向上の研修などの取組みを展開している。また、支社独自でファイナンシャルプランナー試験合格に向けた研修やライフプラン提案力の検定を実施することで、よりお客さまに役立つスキルを身につけられるよう支援。毎年、女性指導者層の輩出にも好影響を及ぼしている。

育児中の働くママを支援する取組みも積極的に行っている。2人の子どもを育てる岐阜支社の永井舞さんは、現在愛知県一宮市から通勤している。2度の育児休業と時短勤務を経た現在も、テレワークや有休を活用しながら柔軟な勤務をしている。「子どもの保育園のお迎えや急な通院にも対応でき、育児との両立がしやすくなった。ありがたいし、やりがいも高まる」と笑顔を見せる。

子育て支援としては、男性育休取得推進にも力を入れており、育休中のバックアップ体制を所属で整えて、取得を後押ししている。今期は2名の男性従業員が育休を取得する予定。

働き方改革の取組みとしては、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、月1回の有休取得、休日出勤の振替休日として選びやすい配慮もある。なお現在、内勤職は週に1度のテレワーク、営業職は朝礼のリモート参加による分散出社が定着している。


一宮市から通勤する岐阜支社の永井舞さん。「育児との両立がしやすくなった」と話す。

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144名　女性119名　計263名　※令和4年11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5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

職員の充実＋顧客の満足＝地域の元気

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た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。

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。



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。



「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64名　計92名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①女性社員が意思決定の場に参画し、企画・実行するプロジェクトを発足
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

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では、会社や組織のあらゆる意思決定の場に女性が当たり前に参画している状態を目指している。岐阜支店では、2022年度に働きがいとやりがいのあふれる支店を自らの手で作るため、「エリアコース社員が輝く岐阜支店」の頭文字を取って「AKG'22」と称するプロジェクトを立ち上げた。「働き方改革」「支店内コミュニケーションの活性化」「人材育成」という支店の重要テーマに沿った企画を支店長に提案し改善を行うというもので、エリアコース(地域限定)社員の多くの女性が自らエントリーしている。チームに分かれ練り上げた企画がプレゼン大会で支店長に提案され、これまで7つが採用された。現在は、メンバー主体で関係者と連携しながら企画を実行している。


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。

AKG'22では「私たちの力で変えていく」「私たちの輪を広げていく」「Team岐阜カラーオリジナリティに拘っていく」を大切な思いとして掲げ、活動の結果として個人と組織双方に貢献・還元したいと考えている。参加者からは、「自分たちの企画が採用され実行していくことに達成感を感じた」、「離れた支社のメンバーとも、ZOOMやチャットを駆使してプロジェクトを運営し距離感が縮まった」といった感想が相次ぎ、好評だ。

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、デジタルツールを積極的に活用し、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)」を実現するために、上司との1対1での対話等で一人ひとりのありたい姿や挑戦を明確にし、取組みを進めている。風通しの良い職場づくりとして、まじめな話(仕事上の課題や悩みの話し合い)を気楽にするオフサイトミーティング(通称「マジきら」)の開催や、役職名の表示廃止や「さんづけ」文化により、タテ・ヨコ・ナナメの自由闊達なコミュニケーション促進を推進している。21年度には社長を交えたマジきらを実施し、和やかな雰囲気の中意見交換を行った。


支店会議にて、AKG'22各チームより企画内容を説明。

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494名　計950名　※令和4年11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690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Café」を開催し、仕事への不安や悩み解消に一役買っている。


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43名　女性21名　計64名　※令和4年11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。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。


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。

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103名　女性110名　計213名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①法を上回る制度で子育て中の職員をサポート
②女性のリーダー職起用など女性が活躍できる場を提供
③新入職員にも初日から年次有給休暇を付与

意欲と能力のある女性を積極活用

飛騨信用組合では、2021年度の育児休業取得率は100%で、10名の職員が取得。現在、3回の育児休業を経て正職員として活躍している女性職員もおり、復帰後はフルタイムや短時間勤務など職員個々に合った働き方を選択している。育児における短時間勤務は、法を上回る小学校就学前までとしており、現在15名の職員が育児短時間勤務制度を利用している。


新入職員の2人。「制度化されているため、入組すぐの有給休暇も取得しやすい」と話す。

また、管理職以外の女性の活躍を後押しするため、育児休業から復帰した職員を含め、事務分野に精通している職員をリーダー職に起用。現在、22名の女性職員がリーダーとして、後輩の指導・育成に努めている。リーダー職に起用することで職員の就労意欲が向上するとともに、一般職員がリーダー職を目指し、業務に励んでいる。

新入職員には入組初日に10日間の年次有給休暇を付与し、うち病欠なども年次有給休暇として振替申請することができる。22年4月の新入職員8名のうち、7名が半年以内に年次有給休暇を取得。仕事と充実した私生活との両立の支援や、新しい環境下での体調管理に配慮している。


多くの女性職員が生き生きと働く。


3人の子育てをしながら働く牛丸幸子さん。上司とも連携を取りながら後輩の指導・育成に励んでいる。

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14名　女性51名　計65名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①女性の活躍を推進する部署の立ち上げ
②フレックス勤務や時短勤務の導入など多様な働き方の推進
③テレワークやWEB会議等を活用した新しい働き方の導入

新たな営業スタイルの確立で生産性を向上

三井住友海上火災保険岐阜支店では、生産性の高い営業体制の構築に向け、2022年4月より、代理店の営業活動をリモートで支援するパートナーリモートデスク（PRD）を設置。PRDでは従来の面談・往訪等を基本としていた営業スタイルから、リモート営業に切り替えることで業務プロセスの変革を進め、社内に先駆け新しい営業スタイルを確立することを目指している。


毎週開催している勉強会でPRD統括担当の高橋希世さんから保険商品等について学ぶPRDのメンバー。

PRDは社員のほか、主に代理店の訪問を行う「MCスタッフ」から構成されており、全員が女性メンバーとなっている。女性が活躍できる職場づくりを目指し、MCスタッフの教育にも力を入れ、毎週全員参加型の勉強会を実施。保険商品やシステムツール、DX推進のための知識・ノウハウを習得し、代理店指導に活かしている。また、これまで内務（事務）担当として業務を行っていた社員にとっても、リモート営業を通じたスキルの習得により、新たな活躍、成長の場となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、復帰前とは働き方や営業のスタイルが大きく変わってきたと話すのは、20年に育休から復帰した紫藤成美さん。営業専任職として時短勤務をしながら、限られた時間を有効に活用すべく、現在はDXを取り入れた「仕事の変革」を積極的に推進。社内の打ち合わせや会議なども在宅・リモートワークで行い、代理店とのやりとりも電話やWeb上での非対面対応が増えたと話す。



育児休業から復帰した紫藤成美さんは現在時短勤務をしつつ、限られた時間の中で生産性高く営業担当者として活動している。

「もう少し子どもが成長し落ち着くまでは時短勤務を活用しつつ、プライベートに重きを置きながら子育てと仕事を両立させていきたい」とし、その後子育てが落ち着いた時には、自分のステップアップのためにも、社内の制度（ポストチャレンジ制度や社員区分転換等）を利用し、更なるステップアップや、資格取得を目指したいと笑顔を見せる。

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35名　女性552名　計587名　※令和4年11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7名　計16名　※令和4年11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

仕事復帰後の質を高める


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。

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、育休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。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てもらえたらうれしい」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。時間配分を考えながら効率的に予定を立て、質を高めている」と話す。

また、出産した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。

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17名　計22名　※令和4年11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えるぼし認定（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

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。

2017年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、20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10名　女性35名　計45名　※令和4年11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。


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。

平成30年度認定

(株)十八楼

岐阜市・飲食、宿泊業(旅館)
従業員数／男性53名　女性79名　計132名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①ICT活用により業務を効率化
②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
③旅館の枠を超え、地域の子育て支援や宿泊業におけるWLBの取組み発信にも注力

ICT活用で業務効率化とサービス向上を実現

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、予約、精算中心だった従来の基幹システムを、レストランのドリンクオーダー、清掃の指示など周辺業務も連携した新しいシステムに更新。従来は紙で行っていた業務を、各自に配布されたスマートフォンやタブレット端末から行えるようになり、手間・ミスともに大幅に減少した。トータルで1日あたり25・5時間の余剰業務を削減でき、業務効率が飛躍的に向上。お客様へ向けたサービスに集中できるようになり働きがいにつながっている。プロジェクトチームの経理部後藤ひとみ課長は「システム更新をきっかけに、業務改善の意識が高まっていると感じる。ES・CSともに向上するような取組みを今後も継続していきたい」と語る。



新たなシステムにより業務効率が向上。連絡の行き違いや食事のオーダーに関するミスも大幅に減少しただけでなく、伝票の手渡しがなくなったことで精算時もお客様を待たせることがなくなった。

社員の育児支援として、育児休業中の社員に2か月に1回程度会社に来てもらい、近況を報告する機会を設けている。育児休業中であっても会社の状況を知ることができるだけでなく、土曜日に預けられる保育園の情報提供や復帰支援プログラムにより手厚くサポートしており、復帰に向けての準備がスムーズにできている。また、勤務時間を保育園の預かり時間に合わせられるように、配置転換も含めた業務変更などの配慮を行っている。

地域貢献にも注力しており、地域の子は地域で育てていこうとの思いから、宴会場を学習塾「川原町寺子屋」に改装。20名程度の子どもたちが通っている。また、地元の学校のコミュニティーチャーや、小中学生の旅館見学の受入れも長年にわたり続けている。



「川原町寺子屋」では5教科の指導のほか、地の利を生かし長良川に実際に赴いて生き物の学習をしたり、地域の魅力を学べるよう工夫した内容としている。

令和元年度認定

(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5名　女性35名　計40名　※令和4年11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。

15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を多数採用している。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。

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83名　計115名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①自然豊かな環境を活かした事業所内託児所の運営
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有給休暇取得促進により2022年の取得率は102.3%

託児所運営と柔軟なシフト調整により働きやすさを実現

トヨタ瑞浪開発では、ゴルフ場敷地内に定員30名の託児所を運営。1歳から小学校3年生まで利用でき、現在の利用者は24人。保育内容にも力を入れており、ゴルフ練習場での芝滑り、旬の野菜を育てるなど、様々な体験を取り入れている。開園時間は8~17時だが、早番や急な残業に対応するため、開園時間外でも子どもを預かっている。


2人の子どもを託児所に預けるフロントの中村亜由さんは「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。

さらに、育児休業からの復職者は勤務時間を8~17時に固定でき、早番勤務が免除になるほか、小学校3学年修了まで育児短時間勤務ができる。通常1ラウンド中は同じキャディが付くが、子どもの発熱等の緊急時には交代できる体制を整えている。お客様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チームワークや柔軟さがある」とのこと。

このほか、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キャディの楓美加さんは「託児所や時短勤務が活用でき、会社や仲間のバックアップがあるので、正社員で働けている」と語る。


働く親の姿を見に行く「子ども参観日」を日常的に行っている。

また、2019年から繰越年休カットゼロを目標に設定し、従業員一人ひとりの意識を高めてきた。その結果、有給休暇を取得しやすい職場環境が構築され、22年の有給休暇取得率は102.3%と過去最高となった。

(株)Bond

岐阜市・美容業
従業員数／男性2名　女性4名　計6名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①時間外労働を削減するために業務改善を実施
②法を上回る年休を付与
③働きやすい職場にするための業務改善を実施

従業員が辞めない職場づくりを推進し、6年間離職者ゼロ

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。

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。


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17名　女性13名　計30名　※令和4年11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

大垣市文化事業団では、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、常に職員の声を反映させ、多様な働き方の充実化を進めている。

これまでに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、小学校4年生の始期に達するまで取得できる看護休暇など、法を上回る制度に改正した。さらには、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」を導入している。また、育児休業を希望する職員に対して、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するために育児復帰支援プランを作成し、同プランに基づく支援を実施している。その他にも年次有給休暇の取得促進や所定外労働時間の削減に取り組み、一人あたりの残業が月平均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。


育児復帰支援プランを作成し、安心して育児休業を取得できる環境づくりをしている。

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。


企業内家庭教育研修の様子。

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77名　女性53名　計130名　※令和4年11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感している。


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。

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40名　計45名　※令和4年11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


2022年11月現在、子ども179人・職員45人。

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18人必要なところ、実人員は32人。そのため、一人ひとり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一人のみ。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、22年11月現在で179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35名　女性168名　計203名　※令和4年11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、厨房スタッフ、クリーンスタッフ等の業務を明確にし、それぞれが専門の業務に専念できるよう配慮。負担の軽減に繋がり、直近1年間では1カ月あたりの所定外労働時間を平均3.2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ため休暇を取得しやすく、家庭との両立が可能な環境である。


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いれている。岐阜県と愛知県にある6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。5歳と3歳の子ども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、育児休業を経て副所長として復帰。第2子妊娠後は体調を考慮しながら勤務を続け、2度目の育児休業を取得した。第2子出産後は託児所と時短勤務制度を利用しながら家庭と仕事を両立し、現在はフルタイムで副所長兼管理者として勤務している。「託児所が利用できるので普段通っている幼稚園が休みの日でも安心して勤務でき、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や今後のキャリアについて相談できる環境でありがたい」と話す。


チームワークのよい明るい職場環境。


多職種の多様な働き方を応援している。

また、月1回開催する事業所毎のミーティングは自宅からのオンライン参加を認め、子育て世代も参加しやすい体制を整えている。多様な参加方法を可能にすることでコロナ禍であっても情報共有を密に行い更なるサービス向上に努めている。

平成29年度認定

(株)笑顔いちばん

各務原市・福祉(介護)
従業員数／男性49名　女性108名　計157名　※令和4年11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11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。

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、同社だけでなく、県内の介護事業所の人材確保にも尽力。現在はミャンマー人の特定技能外国人2名、技能実習生7名を直接雇用しており、「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。

平成27年度認定

(福)桜友会

関市・高齢者介護
従業員数／男性81名　女性221名　計302名　※令和4年11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。


ほほえみ保育園は、土日祝日も利用できる。半日単位で利用する職員も多い。

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。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。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39人のうち7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「ほほえみ保育園」に子どもを預ける。

医療、福祉

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62名　女性156名　計218名　※令和4年11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、21年度は214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。



松岡敬洋さんは2022年に「家事・育児・介護等に参画する男性」イクメンとして紹介された。

医療、福祉

平成30年度認定

(株)介護社希望が丘

本巣市・福祉
従業員数／男性18名　女性55名　計73名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①月平均時間外労働時間0.3時間
②70%以上の年次有給休暇取得率
③休み希望を取り入れた柔軟なシフト体制

小中高校、地域で認知症の正しい知識を発信

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。

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0.3時間と極めて少ない。

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。現在は社員3人と他3人のメンバーで活動している。20年よりコロナ禍で公演活動ができなくなったが、舞台ではなく認知症をテーマとした動画を作成して地域のケーブルテレビで発信するなど、工夫して取組みを継続している。21年には小中学校や高校、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。寸劇を交えながら認知症について発信している。


認知症サポーター養成講座。




認知症をテーマとしたホームドラマを作成　笑いあり、涙ありの認知症の人の生活を再現。

医療、福祉

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4年11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、休暇が取りやすいよう配慮。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。契約職員の中村直史さんは「実母が入院をした時、介護休暇を3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。


契約職員の中村直史さん。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3日間の介護休暇を取ることができた。

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。

医療、福祉

令和4年度認定

(医)梶の木会

可児市・医療機関
従業員数／男性4名　女性40名　計44名　※令和4年12月現在

エクセレントPOINT
①地域連携や社会貢献に尽力
②各職員のそれぞれの長所を伸ばす人材育成システム
③短時間勤務と認可型未満児保育園併設で仕事と子育てとの両立を支援

医療業界の地域貢献と柔軟な働き方を実践


事務職も兼任する管理栄養士の山田奈美さん（右）は「1人2役以上をこなせば仕事の効率が良くなる」と語る。

可児市で梶の木内科医院を運営する梶の木会は、地域社会への貢献に尽力。災害発生時に施設を避難所として利用できるよう市に働きかけ、2022年に市長、地元の自治連合会長と協定を締結した。また、太陽光発電や蓄電池の設備を導入し、大規模災害時にも最低限の診察や治療ができるBCP対策も行った。

外国籍市民の新型コロナウイルスワクチン接種を促進するため、市と連携して集団接種を7回実施。市内の外国人延べ900人余りにワクチンを接種した。日本語の接種券や問診票しかなく、手続きに戸惑う問題を解消するために翻訳スタッフの協力のもと、英語、ポルトガル語など複数の外国語で対応。接種をスムーズに行った。

その他の地域貢献として、子どもが医療の職業体験ができるイベント「梶の木内科キッザニア」を19年に開催。梶尚志医院長は「子どもが医療関係の仕事について知れるのは貴重。職員の子どもも参加し、親の職業について理解を深められた」とコロナ収束後の再開を検討する。

子育てをしながら勤務している医師もいることから、仕事との両立に注力。他の事務スタッフ、看護師のライフステージに合わせて、産休・育休制度や時短勤務などを導入し、スタッフが働きやすい環境を構築。また、事務スタッフの個々の長所を伸ばすことができるように業務を任せ、やりがいや楽しさを感じながら成長できる環境が整う。事務職も兼ねる管理栄養士の山田奈美さんは「一人一人の提案を生かして、1人2役以上をこなせば仕事の効率が良くなり、できることも増えて成長につながる」と話す。


2019年には子ども職業体験「梶の木内科キッザニア」を開催。

医療、福祉

(福)ケア21

高山市・福祉
従業員数／男性21名　女性64名　計85名　※令和4年11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

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。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の離職率は業界平均と比べ、はるかに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。

(福)慶睦会

岐阜市・福祉
従業員数／男性31名　女性59名　計90名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①年2回の面談や日々のコミュニケーションで職員の意見を吸い上げ、働きやすい環境を整備
②様々な人たちが共に力を合わせて働く共生型施設
③ITの導入による業務改善で、職員の負担を軽減

IT活用による負担軽減で、愛し愛される介護


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人の子を持つ梶野匡之代表を中心に、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、学童保育や土曜の子連れ出勤を導入。同時に、介護記録の電子化やデイサービス送迎の自動配車管理、タブレットによる勤怠労務・体温管理等を取り入れることで、子育てしながらでも無理なく働ける環境を整えている。また、ドクターメイト（夜間の医師・看護師との連絡代行）を導入し、職員の夜間の負担軽減にも取り組んでいる。

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。


職員の子どもたちと利用者がふれあう様子。

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。

(福)恵母の会

海津市・福祉
従業員数／男性17名　女性56名　計73名　※令和4年11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。2度の産休・育休を経て復帰している介護職員の石垣博美さんは「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、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。認知症カフェ「華カフェほほえみ」は、コロナ禍であっても三密を避けながら、多くの方が参加し、健康についての勉強会や季節の作品作りをしている。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。



認知症カフェ「華カフェほほえみ」の様子。

(有)耕グループ

恵那市・高齢者介護
従業員数／男性17名　女性68名　計85名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①メンタリング研修を実施し、対話を重視した職場づくり
②「健康経営」の取り組みに注力
③子育て・介護に優しい柔軟な働き方の導入

職員が自ら考え動く自主経営を目指す

耕グループでは、「職員が幸せになる会社をつくる」という目標を掲げ、職員が「自律」し、自ら考え行動する「自走型組織」を目指している。そのために全職員を対象に「メンタリング研修」（人としてのあり方を学ぶ研修）を月1回、オンラインで実施。研修で学んだことを活かし、各職場で「メンター」（支援する人）と「メンティ」（支援を受ける人）を決め、定期的に1on1の意図的な「対話」を実施したり、職場会議に「オープンダイアログ」の手法などを導入して話し合いを行っている。今後も社内での「対話」が重視され、考え方の違いがあっても、お互いが理解しあえる「心理的安全性」の高い職場となるよう尽力していく構えだ。



チームリーダーを対象としたメンタリング研修。

また「ぎふ健康経営認定事業所」の認定を受け、社内の衛生委員会を中心に、職員の健康増進の取組みを強化している。具体的には、ストレスチェックや健康診断結果に基づく相談などの丁寧なフォロー、職員有志によるダイエット部の発足と運動講座の開催、労働環境のチェックと改善などがある。

産前・産後休業及び育児休業の取得や子育て中の女性職員などの働き方についても、当事者との個別相談を軸に、休業の延長、勤務日数・時間帯の変更など、柔軟な勤務形態の導入を図っている。

今後も、職員一人ひとりが自分らしく「イキイキ・ワクワク」働くことのできる職場を目指して更に取組みを進めていく。


自然に囲まれた丘の上に建つ事業所全景。

(福)浩仁会

大野町・高齢者介護
従業員数／男性54名　女性226名　計280名　※令和4年11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。


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。

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。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。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。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重複した記録をなくし、業務改善を図った。介護ロボットも積極的に導入し、サービスの向上と働きやすい環境を整備している。


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242名　計314名　※令和4年11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。


病棟にて患者の症例検討会を実施している。

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

(福)五常会

中津川市・高齢福祉
従業員数／男性73名　女性201名　計274名　※令和4年11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。

平成23年度認定

(株)ザイタック

土岐市・医療・福祉
従業員数／男性14名　女性85名　計99名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①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
②社内新聞で研修の案内や従業員の結婚・出産・復帰を紹介
③従業員の誕生日にケーキをプレゼント

しっかりと働く、しっかりと支援する

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。


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15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。

医療、福祉

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94名　計119名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①「働きやすい」を実現できる多様なシフトパターン
②職員の新たなステージへの「挑戦」を支援
③職員の声から広がっていく法人の未来

安心して暮らせる街づくりに注力

高齢・障害・児童福祉を運営している社会福祉法人さくらゆき。職員の働きやすさを重視し、ライフスタイルに合わせて力を発揮できるよう、シフトは60パターン以上、勤務は週1日・1時間から可能となっている。育児・介護のための休暇や時短勤務の制度を利用する職員は多く、「手厚い対応に家族もびっくりしている」「子どもだけではなく母親である私の体調もしっかり配慮してくれて助かった」「家庭と仕事の両立を支援してもらい心強い」と話す。

職員のキャリアアップ支援にも力を入れており、次のステージへ挑戦する職員が多い。社会福祉士の資格取得後、2022年4月に未経験で生活支援員として入職した職員は、「将来が心配だという障害のある子を持つ親の気持ちに寄り添い、障害のある方の生活や就労のサポートをしたい」と明確なビジョンを持っており、現在は相談支援専門員の勉強を始めている。同様のキャリアアップをしてきた先輩職員に指導を受けながら障害福祉の実務経験を積み、着実に夢へと近づいている。法人としても、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するなど手厚くバックアップをしている。

また、職場の風通しの良さから、職員の声をきっかけとした新規事業展開が続く。障害者就労継続支援事業所である「製麺・パン工房さくらゆき」には、職員や利用者の希望であったパン直売所が22年5月にオープン。毎日笑顔で店頭に立つ利用者の姿に、職員も自然と笑顔がこぼれる。さらに、個室ユニットと多床室が融合されたハイブリット型の特別養護老人ホーム「さくらの舞本館」が23年7月完成予定。理想の福祉を実現し、よりたくさんの方に喜ばれる施設を目指している。



二度の産休・育休を経て仕事と育児の両立を楽しんでいる職員。子育て中の職員が多く、急な休みにも協力し合う環境が整っている。



福祉・医療・行政と連携し、相談者の心に寄り添った最適な計画を立てられるよう専門的な業務を覚える。



岐南町に建設中の「さくらの舞本館」。個室と多床室を合わせ80床の大型施設となる。

令和2年度認定

(特非)サン・はぎわら

下呂市・保育
従業員数／男性2名　女性93名　計95名　※令和4年11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
②ICTの活用や保育補助員の増員により事務作業を効率化
③地域を巻き込んだ子育てイベント「森の宝島」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。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。

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。コロナ禍になってからは、講師作成の動画による腰痛予防体操を配信し、自宅で行える工夫をした。

地域の子育て支援の取組みとしては、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」では地域の人や中高生が参加して、ワークショップやパフォーマンスの披露などを行っている。

医療、福祉

(福)慈恵会

美濃加茂市・福祉
従業員数／男性163名　女性614名　計777名　※令和4年11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ダイバーシティの推進
③時間単位の有給休暇取得や計画的付与の実施

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。

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。終業10分前には片付け、終業5分前にはロッカーへ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。

(福)柊和会

揖斐川町・高齢者介護
従業員数／男性18名　女性54名　計72名　※令和4年12月現在

エクセレントPOINT
①雇用形態や勤務年数によらず全ての職員に対して手厚く教育
②医療機関を受診した際の自己負担額を法人が負担
③本人と職場の話し合いで負担の少ない高齢者雇用を実現

WLB推進が職場の魅力を認識する機会に

特別養護老人ホーム「かりやど」を運営する柊和会が、ワーク・ライフ・バランスの推進に本腰を入れたきっかけは、2021年に経営陣の一人が他法人で県WLB推進エクセレント企業のぼり旗を見かけたこと。「かりやどにものぼり旗を」との思いから、WLBの向上への取組みが始まった。

取得に向けて現状を確認したことは、質の高い取組みがいくつもあることを自覚する契機となった。もともと人材育成に力を入れており、新人職員が入ったら、2~3人でチームを組み教育にあたっている。指導者と新人職員が業務の習得状況を日誌で共有することで、スムーズな指導を実現。既存の職員に対しても月一回、外部講師を招いた研修を行っている。


新人職員の教育は2~3人がチームで対応。業務の習得状況は、指導者と新人職員が日誌で共有することで、スムーズな指導を実現している。

福利厚生についても独自の取組みが光る。医療機関を受診した際の自己負担額を法人が支払う取組みは長く続けており、2021年度の法人負担額は50万円だった。レクリエーション関連では、以前は職員旅行へ行っていたが、コロナ禍で難しくなったことから職員が自由に使い道を決められるように変更。これまでにQUOカードやカタログギフトなどが支給された。

高齢者雇用に関しては、本人と職場がしっかりと話し合って業務内容を決めることで継続雇用を実現している。76歳の林正人さんは「ケアマネジャーとして入職したが、早い時間の勤務を希望していることから食事介助やバイタルチェックなどもしている。自分に合った働き方ができて毎日が充実している」と話す。


75歳を超えても活躍中の林正人さん。ケアマネジャーとしての業務以外にも食事介助なども行っている。

WLB推進を中心になって進めた施設長代理の小林玲央名さんは「努力の証が目に見える形になってうれしい。施設に関わる方々の生活を守るため、今後も更なる向上を目指したい」と話している。

(福)如水会

大野町・高齢福祉
従業員数／男性34名　女性95名　計129名　※令和4年11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

働きにくさを解消し、誰もが働きやすい職場に

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ける」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ったりなどの問題が出てきたことから、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。


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。

平成29年度認定

(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4年11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20人以上に増加。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ヵ月の子を託児所に預けていた看護師の職員は「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。


「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。

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」と話し、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。

医療、福祉

(福)新生会

池田町・福祉
従業員数／男性134名　女性499名　計633名　※令和4年11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。

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。


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。

平成27年度認定

(株)新生メディカル

岐阜市・高齢者介護
従業員数／男性2名　女性248名　計250名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①ICTの活用によるペーパーレス化、事務処理業務の短縮
②社内外の会議、実践発表会等をオンラインで実施
③システム環境を整備し、社内事業所であればどこでも業務可能

ICT導入範囲をさらに拡大し、業務効率化を推進


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・総務課係長代理の奥田真知子さんも「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、仕事と家庭を両立し、活躍できる社風が根強い。職員一人ひとりが自立し、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がある。

令和4年度認定

(医)神明会

美濃加茂市・医療・福祉
従業員数／男性15名　女性47名　計62名　※令和4年12月現在

エクセレントPOINT
①最大7万円の育児支援金を支給
②対象者が安心して働ける奨学金助成制度
③新入社員への指導とサポート体制が充実

充実した助成制度と丁寧な指導体制

佐藤歯科医院を運営する神明会は職場に女性が多いため、2014年から育児支援金を支給。子どもが1人の場合、3歳未満なら上限5万円、3歳以上6歳までは上限1万円を、子どもが2人以上なら上限7万円（3歳以上が2人の場合、上限1万円）を支給する。職員が支援金を利用するようになって、結婚後の退職者は減少。同制度の導入前は産休や育休の取得者がいなかったが、現在は対象者の多くが取得している。3歳と1歳の子どもを持つ歯科衛生士の岸美沙希さんは「おかげで延長保育などを利用しやすくなり、フルタイムで働けている」と感謝する。


新入社員には教育係が付き作業マニュアルを活用するなど丁寧な指導を実践。

17年からは、奨学金を借りている職員を対象に月最大2万円を支給する助成制度を導入。入社1年目の歯科衛生士の安藤真歩さんは「奨学金返済の不安がなく、安心して1人暮らしを始められた。自分自身の自立にもつながっている」と話す。

新入社員の指導や手厚いサポート、スキルアップの支援にも力を入れる。新入社員には教育係が付き、作業マニュアルをもとに3カ月間の指導期間を設けている。指導の際にはチェック項目シートを活用するなど、指導状況を把握できるように配慮。スキルアップ支援として全職員を対象に勉強会を開き、セミナーへの参加費用を補助している。全職員で共有したい技術などがある場合は、外部講師を招いて学ぶ場も設ける。職員間で技術を共有することで、患者への接し方のばらつきを減少させた。スキル向上が職員の仕事への意欲も高め、受講したいセミナーを自ら提案するといった傾向も見受けられる。


各職員のスキルアップ支援として勉強会にも力を入れる。

医療、福祉

平成24年度認定

(福)杉和会

関ケ原町・高齢者福祉
従業員数／男性45名　女性110名　計155名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①事業所内保育施設の運営、20室（個室）の職員宿舎完備
②女性の活躍を推進するプロジェクトの立ち上げ
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


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。

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「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。

2021年度には人事管理制度の見直しを行い、職員にとって働きやすい環境の整備と努力が適正に評価されるようになった。これまでは正職員とパートタイム職員に分かれていたが、その中間的な雇用形態として勤務日などに条件がある場合に限定的な働き方を可能とした限定正職員を設けた。職員の青年期から高齢期までの人生の各ステージに合った働き方で、長く勤務をすることが可能となった。

また、女性の多い職場であり、女性の活躍が組織の成長に不可欠であることから、女性にとって働きやすい環境の整備などを進めている。今年度からプロジェクトを立ち上げ、女性による話し合いを進め具体的な事業を実施する予定である。


施設内にある事業所内保育所「杉の山保育園」。

医療、福祉

(福)善心会

神戸町・福祉
従業員数／男性35名　女性66名　計101名　※令和4年11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。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397名　女性1,000名　計1,397名　※令和4年11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37名　女性83名　計120名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①インカムの配備、ICT導入等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。

医療、福祉

令和4年度認定

(福)多治見市社会福祉協議会

多治見市・福祉
従業員数／男性65名　女性242名　計307名　※令和4年12月現在

エクセレントPOINT
①仕事上の悩みをためこまない仕組みづくり
②職員それぞれが柔軟にキャリアを選択
③各部署の代表が業務効率化や時間外勤務削減に向け意見交換

専門職としてのやりがいを尊重

高齢者・障がい者向けの通所施設や保育園、児童館など、多岐にわたる事業を運営している多治見市社会福祉協議会では、人材の定着と確保に最も有効な取組みとして、ワーク・ライフ・バランスの向上に力を入れていくことを確認。個別面談を年3回行ったり、事務局長に直接思いを伝える自己申告書を書く機会を設けたりして、仕事上の悩みをため込まないでいられるよう工夫を凝らしている。



園長と個人面談する保育士の北川紗世さん(左)。「悩みやわからないことを気軽に相談できるため気持ちが楽になる」と話す。

職員のほとんどが専門職という特性上、現場の仕事から離れたくないと考える職員が一定数いることから、昇格制度については希望する職員のみが試験を受ける制度へと変更。希望により役職を下げることもできるため、指導監督職から専門職に転換し、現場での業務に再び専念することができる。

定年退職後も勤務を希望する職員に対しても所属長が意向を聞き取り、それぞれに合った働き方を実現。70歳を超えた職員も少なくなく、豊富な経験や知識で大きな戦力となっている。

業務効率化や事業の時間外勤務の削減に向けては、各部署から選出された職員が話し合う職員委員会を21年に設置した。委員会では、時間外に行っている業務内容やその原因の追究、うまくいっている部署の取組みの共有などを重ねていった結果、21年度の一人当たりの月平均時間外勤務時間は、19年度の7.5時間から2.3時間まで減らすことができた。

これらの結果、心の病を理由にした休職者や退職者はここ数年出ていないという。企画総務課長の澁谷和臣さんは「専門職集団である当法人にとって職員は最も貴重な存在。引き続き、仕事と生活の両方を充実させることができる職場づくりを進めていきたい」と話している。



65歳を超えても生き生きと働く看護師の鈴木恵子さん(左)と介護職員の安藤孝子さん(右)。

医療、福祉

平成29年度認定

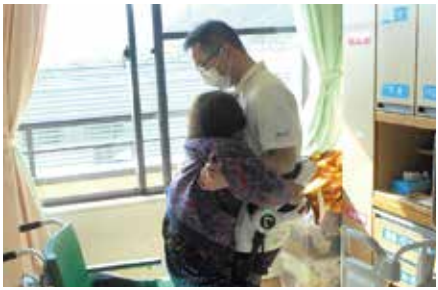
㈱橘会 介護老人保健施設西美濃さくら苑

池田町・高齢者介護
従業員数／男性36名　女性73名　計109名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①電子カルテシステム、見守りセンサー等の介護支援機器の導入
②介護助手としてシルバー人材を積極的に採用し、職員の負担軽減
③コロナ検査キット、体温計、酸素飽和度測定器を配布し、安全安心な職場づくり

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。

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。

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。


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。

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25名　女性53名　計78名　※令和4年11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。

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

(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18名　計24名　※令和4年11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

小規模企業の強みを活かし職員の個性が輝く

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購入したり、企画提案したことを形にしている。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る。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。


散歩途中に立ち寄ってくれた地域の幼保園児。地域との交流を大切にし、取組みを続けている。

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、入所者と職員が通学路を散歩して、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。


人材育成と職場改善の取組みが評価され、岐阜県介護人材育成認定事業でグレード1を取得。

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16名　計17名　※令和4年11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時短勤務・時間単位の年休取得で働きやすい環境を整備
③“紙芝居キャラバン隊”で地域貢献

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。

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。

さらに、働きやすい環境づくりにも力を入れており、時短勤務や時間単位での年次休暇取得を可能とし、子育てをしながら働き続けられる環境を整備した。これまでは出産を理由とした退職やパートタイムに変更する従業員が多かったが、現在育児休業中の従業員は「時短勤務なら保育園に預けながら無理なく働ける」と復帰後も正社員を続ける予定だ。また、これまで1日単位だった年次有給休暇を時間単位でも取得できるようにしたことで、「有給休暇の取得回数が増えてうれしい」という声が上がる。

地域貢献のための事業としては、2022年度に中津川市内の幼稚園や保育園、こども園など5つの園で大型紙芝居やエプロンシアターで歯や口に関しての啓蒙活動を行なっている。参加した園からは「クイズもあり、園児が楽しく参加できた。帰宅後も家族に話しているようだ」と好評だ。


大型紙芝居で鼻呼吸の大切さを伝える。


クイズ形式にして参加型で学ぶ様子。


エプロンシアター『歯に良いおやつ悪いおやつ』。

医療、福祉

(福)登豊会

岐南町・高齢福祉、保育
従業員数／男性41名　女性175名　計216名　※令和4年11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」と好評だ。


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。

令和2年度認定

(福)同朋会

山県市・高齢福祉、障がい福祉、保育
従業員数／男性121名　女性216名　計337名　※令和4年11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職場で大活躍中のいきいきとした職員をYouTubeやTikTokで発信
③仕事やプライベートで活かせるアンガーマネジメント研修を定期的に実施

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作りに注力。育児・介護・看護休暇や短時間労働等の規定を職員が使いやすいよう整え、休暇後も気兼ねなく働ける職場づくりに努めている。また、奨学金の返済が必要な新人職員には、最長5年間、上限2万円を支給する制度があり、この制度が採用に結びついたケースもある。

高齢・障がい・保育それぞれの課題を追及する「事例研究活動発表」やキャリアごとの研修、アンガーマネジメント研修などは、コロナ禍でもリモート形式で積極的に実施し、キャリアアップとなるよう努めている。特別養護老人ホーム椿野苑では、2017年にメンター制度を導入。以来、新人職員・先輩職員双方の成長となり定着に繋がっている。また、法人のPR・職員確保や職場イメージアップを目的に、新人職員紹介や研修の内容などをブログに掲載するほか、20代職員で構成されたTikTok部により、利用者や職員の様子をTikTokで配信している。



日本人職員、EPA職員、留学生の全員が一丸となり、利用者が楽しめるイベントの企画・運営を行っている。


TikTokを活用して利用者との活動、施設内の雰囲気、職員へのインタビューなど施設情報を発信している。

「介護福祉士」を目指す外国人の受け入れにも積極的で、現在18名が活躍している。今後も高齢者の事業所だけでなく、障がい者の事業所でも優秀な外国人の人材確保を目指し、生活面のサポートもしっかり行い、活躍できる環境づくりを進めていく構えだ。

医療、福祉

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1名　女性28名　計29名　※令和4年11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従業員の意見を吸い上げ、働きやすい職場づくりを推進
③ICTの活用により業務の効率化と仕事の分担を推進

気遣いフォローし合う社風に


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。

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。

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。

また、ICTの活用による業務の効率化・分担化にも取り組んでおり、パソコンとタブレットを増設し業務分担をしやすいソフトに変更。時間を効率的に使い、特定の人に業務負担がかからない体制を整えている。

医療、福祉

平成25年度認定

萩原北醫院

下呂市・医療機関
従業員数／男性1名　女性45名　計46名　※令和4年11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


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。

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。

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。

医療、福祉

(福)白寿会

垂井町・福祉(介護)
従業員数／男性36名　女性125名　計161名　※令和4年11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DXによる職場環境の改善
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

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、精神的負担の軽減につながっている。

職場環境の面では、介護ロボットの積極的な導入やICT化を多面的に推進することで、職員の肉体的・精神的負担の軽減を図っている。

2020年度に入浴介助専任パートとして復帰した渡邊リナさんは「結婚を機に一度退職したが、職場の人間関係がよく働きやすい環境だったため、再度復帰した。午前と午後の空き時間に一度家に帰って家事ができることが、子育て中の私にとって良い点」と話している。

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。


男性職員の育児休業を推奨し、子育てを応援している。




「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30名　計30名　※令和4年11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、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、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123名　計160名　※令和4年11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

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、20年度は15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、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。

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33名　女性222名　計255名　※令和4年11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

「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る。給食に加え、午後のおやつも全て手作りなのがいい。英語レッスンもあるので嬉しい」と話す。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。早期復帰を希望する職員も増えてきた。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。



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。

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。

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。


子ども連れで採用面接に来る求職者も多い。

医療、福祉

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62名　女性144名　計206名　※令和4年11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、14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。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。


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。

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

令和3年度認定

(福)花園福祉会

土岐市・保育
従業員数／男性4名　女性76名　計80名　※令和4年11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

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、心に余裕ができた」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。


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。

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っかりと把握。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、安心して働ける環境が整備されている。


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。

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っていった」と話し、今後も家庭と仕事を両立しながら健康的に働ける職場を築く。

医療、福祉

令和3年度認定

(福)ひがし福祉会

中津川市・障がい福祉
従業員数／男性40名　女性113名　計153名　※令和4年11月現在

エクセレントPOINT
①面談を通じて職員の思いや現状に丁寧に対応
②地域社会への感謝を大切に、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

職員の要望や雇用形態に柔軟に対応

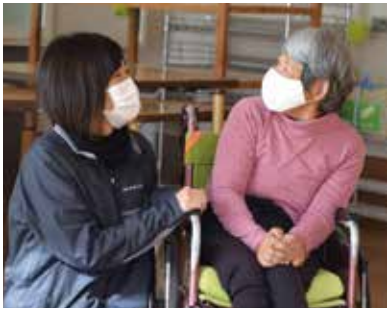
ひがし福祉会では、職員の希望を把握して風通しの良い職場とするために、各部署の上司による年2回程度の面談を実施。さらに、入社間もない職員は、事務局が年に2~4回程度の面談を行い、仕事からプライベートまで気軽に話ができる場にしている。

面談を通じて職員に寄り添った例として、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、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。


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。

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。生活の家まつりは多くの来場者があり、地域住民だけでなく職員の家族にとっても仕事場を見られる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き続けることや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中には復帰後、管理職として活躍する職員もいる。結婚、出産をきっかけに嘱託となり、現在は正規職員に戻って統括主任として働く林泉さんは「子どもが小さいうちは夜勤や変則勤務を外してもらうなどしてもらえてありがたかった」と職場の対応に感謝する。宇野正弘副部長は「今後もコミュニケーションを大切にしながら、職員の働く環境を整えていきたい」と話す。


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)。

医療、福祉

平成23年度認定

(福)フェニックス

各務原市・高齢者介護
従業員数／男性34名　女性172名　計206名　※令和4年11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46名　女性157名　計203名　※令和4年11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。



業務改革は利用者・職員双方の幸せを前提に取り組んでいる。

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。

(福)豊寿会

岐阜市・福祉
従業員数／男性47名　女性113名　計160名　※令和4年11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、2021年度は10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22年11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1.3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21人を昇格させている。


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。

(福)北晨

大垣市・高齢福祉
従業員数／男性33名　女性107名　計140名　※令和4年11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

職員面談が職場改革のヒントに

特別養護老人ホームパ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。


パ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、部長、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。

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、その間に結婚、出産。パ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でいる間に在留資格が切れてしまったが、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「パサーダは働きやすく、資格を持つ母国の友人も誘ったほど。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。

令和2年度認定

(福)村の木清福会

可児市・保育
従業員数／男性5名　女性128名　計133名　※令和4年11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

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。


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。

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。また、育児休業の取得推進とともに、プロの育休アドバイザーと契約し、対象職員に手厚いサポートを行っている。


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。

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。

医療、福祉

(医)友愛会

岐阜市・医療、介護、福祉
従業員数／男性140名　女性400名　計540名　※令和4年11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、12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。


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。

令和4年度認定

(福)擁童協会

大野町・福祉
従業員数／男性53名　女性121名　計174名　※令和4年12月現在

エクセレントPOINT
①短時間勤務制度の導入で、治療と仕事の両立しやすく
②子育てや介護と両立しやすい環境を整備
③最大5回の永年勤続表彰と賞金でモチベーションアップ

働きやすさが入所者の安心感に直結

擁童協会の前身は1900年に設立された清水育児院で、現在は児童養護施設と障がい者向けの施設、こども園を運営している。児童や入所の障がい者にとって施設は家であり、職員がいきいきと働いていないと入所する側は安心して暮らせないという視点から、安心して働ける制度づくりに力を入れる。

2018年度から、職員が傷病を患った場合や不妊治療をする場合、勤務時間や職務内容を見直し、1日6時間勤務に切り替えることができる短時間勤務制度を制定。西濃サンホームの山本聡史さんは、筋ジストロフィーが進行したため19年に短時間勤務職員となり、現在は非常勤として週3日働いている。山本さんは「利用者とのコミュニケーションがやりがい。自分のできる仕事を任せてもらえ助かっている」と話す。


擁童協会では、障がい者や児童養護施設の児童が充実した毎日を送れるよう、職員が安心して働ける制度づくりに力を入れている。

子育てや介護中の職員に向けては有給の介護休暇、子の看護休暇を制定。1人の対象者に対し年間最大5日、複数いる場合は年間最大10日を取得可能としている。手術する家族の付き添いをした西濃サンホームの大橋幸子さんは、介護休暇と年次有給休暇を合わせて2週間の休みを取得。「コロナ禍だったため、病院から付き添う家族は一人にするよう言われた。制度のおかげで休職することなく付き添えた」と振り返る。

年次有給休暇に関しては、取得状況に差があったことから、全職員が12日間をリフレッシュ休暇として取得する計画を策定。他にも永年勤続者に対して最大5回、表彰及び賞金が支給されるなど長く働くことを推奨する風土があり、職員の平均勤続年数は10年以上を誇っている。


筋ジストロフィーを抱えながらもやりがいを持って障がい者施設での仕事に励む山本聡史さん(右)。

医療、福祉

(福)吉城福祉会

飛騨市・福祉
従業員数／男性24名　女性110名　計134名　※令和4年11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

誰もがいきいきと働ける職場環境づくり

吉城福祉会では、年休取得推進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したことで作業の効率化や作業負担の軽減を図っている。


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。

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効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。

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30名　女性52名　計82名　※令和4年11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事業所内保育所の運営
③毎月管理職による職員面談を実施し、コミュニケーションを円滑に

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18名　計18名　※令和4年11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、継続して子どもを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「ファミ育講座」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。

未来ある子どもたちのためにSDGsの活動にも取り組んでおり、2021年8月に「マーブルクレヨンプロジェクト」を発足。「もったいない」を合言葉に、県内でイベントを行っている。


「ファミ育講座」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)。

平成27年度認定

和光会グループ

岐阜市・医療・福祉
従業員数／男性470名　女性1,258名　計1,728名　※令和4年11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職員への健康支援が充実

「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143名　女性144名　計287名　※令和4年11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

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。「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したが、膨大な書類納品（電子納品）にかかる時間を約4割削減した」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。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。

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40名　女性208名　計248名　※令和4年11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


ワークシェアを推進することで、仕事と家庭を両立しながら資格や経験を活かして多くの女性が活躍している。

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2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。

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名以上の登録があり、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、短時間や週3日勤務のパート従業員が在籍しており、資格や経験を活かし仕事と家庭を両立しながら働ける環境を提供。また、コロナ禍の対応として、本社営業部では交代でリモートワークを取り入れ、WEBにて営業会議に参加したり、毎年行う派遣社員の集合研修をeラーニングに変更するなどの取組みを実施。今後は登録者においてもWEB面談ができるシステムを導入し、積極的に環境整備をしていく予定である。


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143名　女性308名　計451名　※令和4年11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。

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。


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。


新しいオフィスで仕事に取り組む社員。

平成24年度認定

東清(株)

中津川市・一般廃棄物収集運搬業
従業員数／男性82名　女性6名　計88名　※令和4年11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

くるみん・東清通信委員会が職場の改善力に

「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、各係の代表者で構成された「くるみん委員会」を立ち上げた。くるみん委員会の要望は、随時社内の取組みや制度に反映させている。例えば、３カ月間継続勤務し、所定労働日数の８割以上出勤した新入社員は、年次有給休暇を前倒しして5日付与し、時間単位でも取得できるようにした。そのため、社歴の浅い社員も体調不良等の際、安心して休むことができる。その他、従業員が知りたいことを聞き取り、様々な研修会を開催している。

なお、コロナ禍で日帰り旅行や懇親会を実施できない分、コロナ感染対策費として夏冬の賞与に各1万円を加えて支給している。

さらに、円滑なコミュニケーションを目的とし、社内報を作成、情報提供を行う「東清通信委員会」を設置し、毎月の通信で「社員紹介」として社員の趣味等を掲載するほか、社長の想い等も掲載している。コロナ禍でコミュニケーションを取りづらい中、「ありがとうカード」を用いて社員同士の感謝の思いを伝え、毎月の通信に掲載することで感謝の思いを広めている。

また、健康経営にも積極的に取り組み、健康経営優良法人認定において中小規模法人部門の上位５００社に贈られるブライト５００に21年から３年連続で認定された。今後も大切な社員とその家族のために安心して働ける環境を整えていく。


各部署の代表者で構成されたくるみん委員会の様子。



「ありがとうカード」からピックアップした感謝の想いを毎月の通信で発表。


50年以上続いているラジオ体操。

サービス業、その他

平成27年度認定

(株)トーカイ

岐阜市・サービス業
従業員数／男性1,780名　女性2,297名　計4,077名　※令和4年11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

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。


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。

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」と話す。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ことにより、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」と感謝している。他にも、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。


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。

令和4年度認定

日本イベント企画(株)

大垣市・サービス業
従業員数／男性9名　女性30名　計39名　※令和4年12月現在

エクセレントPOINT
①イベントや運営する店舗に社員の家族、友人を招待
②フレックスタイム制&リモートワークで子育てとの両立しやすく
③興味あるテーマや趣味の業務担当にすることで公私が充実

家族との絆や趣味を、勤務中に深める

地域活性化のイベント企画、県営公園内でのショップ運営、婚活支援に関する事業などを行っている日本イベント企画。業務の特性上、土日祝日出勤の抑制を主眼に置くことは現実的ではないため、独自の視点で働きやすさの追求を続けている。

その一つが、運営するイベントや店舗に社員の家族や友人に来てもらいやすくするということ。有料催事の招待券を渡したり、運営店舗の割引証を発行したりして、2021年には延べ50人を招待した。本社を含め、子連れ出勤も可能としている。未就学児2人を育てる鳥居将さんは「仕事しながら家族サービスができている。むしろ平均的な家庭よりもよっぽどいろいろな場所に家族を連れていき、多くの経験をさせてあげられているのでは」と充実した表情を見せる。


自社が手掛けるイベントに家族や友人を招待することができるため、土日祝日は働きながら家族との時間も過ごすことができる。

労働時間の抑制に向けては、21年秋にフレックスタイム制を導入したことで、担当業務に合わせた時間帯で働くことが可能に。リモートワークができる体制を整え、在宅勤務も可能にしたため、子どもの急病の際なども自分のペースで働くことができる。

仕事の割り振りにも工夫を凝らし、社員それぞれが興味のあるテーマを担当できるよう調整している。サイクリングが趣味という原田尚之さんは、5年ほど前から「ぎふサイクルプロジェクト」を担当。その道の第一人者と知り合えたり、最新情報を知れたりすることも多く「仕事面での充実感は上がり、自分の趣味としても深みが増した」と話す。


サイクリングが趣味だという原田尚之さん(右)。仕事でもサイクリング企画を担当しており、仕事が趣味を掘り下げる機会となっている。

執行役員の矢野純子さんは「業務特性を生かした働きやすさ、働き甲斐を高める手法はまだまだある。これからも企画会社として、ユニークな手法を社員と共に考えていきたい」としている。

サービス業、その他

特集

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4年度認定企業　12社（50音順）

（医）梶の木会
可児市／医療、福祉

（福）柊和会
揖斐川町／医療、福祉

（医）神明会
美濃加茂市／医療、福祉

ダイアトップ（株）
郡上市／製造業

（福）多治見市社会福祉協議会
多治見市／医療、福祉

中部事務機（株）
岐阜市／卸売業、小売業

中部薬品（株）
多治見市／卸売業、小売業

（株）T3
大垣市／建設業

内藤建設（株）
岐阜市／建設業

日本イベント企画（株）
大垣市／サービス業

HAGIホーム・プロデュース（株）
大垣市／建設業

（福）擁童協会
大野町／医療、福祉



令和4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

認定企業の多様な取組みは、従業員にとっても、企業・事業所にとっても、顧客にとっても三方よし

岐阜県は2月13日に令和4年度のエクセレント企業認定式を開催し、新たに12社を認定。認定企業は累計182社となりました。

平成23年度から始まったエクセレント企業認定制度は、育児休業の取得率や女性の管理職登用などの評価項目があります。

式では大森康宏副知事が「認定企業の多様な取組みは、従業員にとっても、企業・事業所にとっても、顧客にとっても三方よし」とさらなる推進にエールを送り、各社の代表に認定証を手渡しました。

基準が上がる中での認定 地域社会への貢献が際立つエクセレント企業

エクセレント企業認定審査会の渥美由喜委員長は「毎年どんどん基準が上がっている中での認定は素晴らしい。本年度の認定企業は地域社会への貢献が際立っている」と講評。「エクセレント企業の多くが、人に仕事を合わせている。その人が一番能力を発揮できる職場はどこだろうとカスタマイズしていく会社の姿勢が大切」などと、ワーク・ライフ・バランス充実のためのポイントを紹介し、さらなる取組み強化に期待を寄せました。



渥美審査委員長による講評

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」などの取組みが、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）の取組み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、「ぎふジョ！」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みを行っていること



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101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れ

2 労務管理

- 年休取得状況、年休取得促進に向けた取組み
- 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み

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、取組みの追加・改善	取組みの最終報告	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みを合わせて評価します。

Q オリジナルな取組みとは何ですか?
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み、他の模範となる取組みのことです。

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みを評価します。

〈 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。

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

※写真は令和4年度のものです



○デジタルスキル講座

キャリア継続を希望する女性、再就職を希望する女性を対象にデジタル技術が普及した社会で働くうえで必要な知識やスキルを体系的に習得す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を開催します。



○イクメン・家事メン養成講座

子育て世代の男性等を対象に、男性が主体的に家事・育児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、「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。

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。

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）

貸室 ※男女共同参画推進サポーターは利用可



○セミナー室
○小研修室

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