



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

取組事例集

(平成23年度～令和元年度認定)

仕事と家庭の両立をめざして





岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとっては人材の確保・定着や、従業員の働く意欲の向上、さらには生産性アップにつながるとともに、従業員にとっては、子育ての時間や地域との関わりを持ちながら、やりがいや充実感を持って働くことにつながります。

岐阜県では、ワーク・ライフ・バランスに先進的に取り組む企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として認定する制度を平成23年度に創設し、令和元年度までに147社を認定しています。

INDEX(1)

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り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

建設業	アース・クリエイト	(岐阜市)	平成24年度認定	5P
安部日鋼工業		(岐阜市)	令和元年度認定	6P
市川工務店		(岐阜市)	平成27年度認定	7P
向陽信和		(土岐市)	平成30年度認定	8P
三承工業		(岐阜市)	平成28年度認定	9P
西濃建設		(揖斐川町)	平成30年度認定	10P
SEIWA		(岐阜市)	平成24年度認定	11P
大日本土木		(岐阜市)	平成28年度認定	12P
大雄		(各務原市)	平成29年度認定	13P
ダイワテクノ		(岐阜市)	平成25年度認定	14P
高垣組		(郡上市)	平成25年度認定	15P
立保		(東白川村)	平成30年度認定	16P
中部興業		(七宗町)	平成28年度認定	17P
塙本産業		(美濃加茂市)	平成26年度認定	18P
ニシノ		(白川町)	平成24年度認定	19P

INDEX(2)

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り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

建設業	野原組 丸成林建設 吉川組 ロビン	(揖斐川町) (岐阜市) (羽島市) (高山市)	平成30年度認定 平成29年度認定 平成30年度認定 平成23年度認定	20P 21P 22P 23P
製造業	アピ アルブス薬品工業 イビデン イマオコー・ボレーション 岩田製作所 内堀醸造 MMCリヨウテック 大垣村田製作所 オオサキメディカル 郡上工場 岐阜車体工業 岐阜殖産 コームラ サトウパック サン工機 サンメッセ ソーワテクニカ 太平洋工業 テルモ・クリニカルサプライ 東洋 トキワ 鳥羽工産 浪速製菓 鍋屋バイテック ハイビックス 飛騨ダイカスト フジ精密 水生活製作所 美濃工業 メニコン関工場 メリコエアテック 森松工業 山共・山共フォレスト ヨシダヤ レシップホールディングス ワカムラ電機	(岐阜市) (飛騨市) (大垣市) (関市) (関市) (八百津町) (神戸町) (大垣市) (郡上市) (各務原市) (神戸町) (岐阜市) (美濃市) (大垣市) (各務原市) (飛騨市) (中津川市) (大垣市) (各務原市) (飛騨市) (中津川市) (各務原市) (本巣市) (関市) (瑞穂市) (飛騨市) (大垣市) (山県市) (中津川市) (関市) (中津川市) (本巣市) (東白川村) (岐阜市) (本巣市) (八百津町) (岐阜市) (岐阜市)	平成27年度認定 平成30年度認定 平成29年度認定 令和元年度認定 平成23年度認定 平成30年度認定 平成29年度認定 平成28年度認定 平成29年度認定 平成27年度認定 平成27年度認定 平成30年度認定 平成30年度認定 平成27年度認定 平成24年度認定 平成30年度認定 平成30年度認定 平成27年度認定 平成30年度認定 平成23年度認定 平成29年度認定 平成25年度認定 平成29年度認定 平成25年度認定 平成25年度認定 平成30年度認定 平成29年度認定 平成29年度認定 平成29年度認定 平成25年度認定 令和元年度認定 平成25年度認定 平成29年度認定 平成23年度認定 平成28年度認定 平成25年度認定 平成29年度認定 平成30年度認定 平成29年度認定 平成24年度認定 平成27年度認定 平成30年度認定 平成30年度認定 平成27年度認定	24P 25P 26P 27P 28P 29P 30P 31P 32P 33P 34P 35P 36P 37P 38P 39P 40P 41P 42P 43P 44P 45P 46P 47P 48P 49P 50P 51P 52P 53P 54P 55P 56P 57P 58P 59P 60P 61P 62P 63P 64P 65P 66P
電気業	中部電力 岐阜支店(※)	(岐阜市)	平成29年度認定	59P
情報通信業	サイバーインテリジェンス セイノー情報サービス ソフィア総合研究所 タック ユアソフト リーピー 卸売業、小売業 コープぎふ	(岐阜市) (岐阜市) (大垣市) (大垣市) (飛騨市) (岐阜市) (各務原市)	令和元年度認定 平成29年度認定 平成24年度認定 平成27年度認定 平成30年度認定 平成30年度認定 平成27年度認定	60P 61P 62P 63P 64P 65P 66P

(※)令和2年3月31日現在の社名

INDEX(3)

※業種別、50音順に掲載

(※)令和2年3月31日現在の社名

INDEX(4)

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り組み紹介 ※業種別、50音順に掲載

医療、福祉	恵母の会 耕グループ 浩仁会 香徳会 関中央病院グループ ザイタック さくらゆき 慈恵会 仁寿会 新生会 新生メディカル 杉和会 善心会 蘇西厚生会 松波総合病院 大東福祉会 橋会 介護老人保健施設 西美濃さくら苑 賃貸ルーム 哲楓会 やまうち小児歯科 ノバネットワークス 萩原北醫院 白寿会 白東会 はしま 羽島企画(トータルケアママーズ) 羽島郡福寿会 ファームコーポレーション フェニックス 平成会 豊寿会 豊誠会 岐南さくら保育園 友愛会 吉城福祉会 りあらいず和 和光会グループ	(海津市) (恵那市) (大野町) (関市) (土岐市) (岐南町) (美濃加茂市) (多治見市) (池田町) (岐阜市) (関ケ原町) (神戸町) (笠松町) (大垣市) (池田町) (大垣市) (中津川市) (郡上市) (下呂市) (垂井町) (郡上市) (羽島市) (羽島市) (岐阜市) (各務原市) (関市) (岐阜市) (岐阜市) (飛驒市) (郡上市) (岐阜市)	平成30年度認定 平成27年度認定 平成27年度認定 平成27年度認定 平成23年度認定 令和元年度認定 平成29年度認定 平成29年度認定 令和元年度認定 平成27年度認定 平成24年度認定 平成29年度認定 平成28年度認定 令和元年度認定 平成29年度認定 平成30年度認定 平成29年度認定 平成24年度認定 平成25年度認定 平成29年度認定 令和元年度認定 令和元年度認定 平成28年度認定 平成30年度認定 平成27年度認定 平成23年度認定 平成27年度認定 平成30年度認定 平成26年度認定 平成29年度認定 平成30年度認定 平成28年度認定 平成27年度認定 平成27年度認定 平成27年度認定 平成29年度認定 平成30年度認定 平成24年度認定 平成27年度認定	114P 115P 116P 117P 118P 119P 120P 121P 122P 123P 124P 125P 126P 127P 128P 129P 130P 131P 132P 133P 134P 135P 136P 137P 138P 139P 140P 141P 142P 143P 144P 145P 146P 147P 148P 149P 150P 151P
サービス業 (他に分類されないもの)	オンデテクノ サン・テンボラリー 中広 東清 トーカイ	(岐阜市) (岐阜市) (岐阜市) (中津川市) (岐阜市)	平成29年度認定 平成30年度認定 平成28年度認定 平成24年度認定 平成27年度認定	148P 149P 150P 151P

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認定式 152P

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認定制度 155P

特集 岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター 157P

アース・クリエイト(有)

岐阜市・建設業

従業員数／男性12名 女性6名 計18名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て中の女性が短時間でも働きやすい、チーム制システムの導入
- ②情報共有やバディ制度で、業務効率化と時間外労働削減
- ③「平成26年度内閣府特命担当大臣表彰」受賞



女性営業部採用第一号の上村真紀さんは、「営業に回る空き時間に幼稚園に行くなど、自分の時間で動けるのでとても働きやすい」と語る。

アース・クリエイトは小規模事業所でありながら、これまでに10人の男性従業員が育児休業を取得している。過去には「人当たりの年間時間外労働が平均300時間以上だったが、各現場の情報共有や仕事を助け合うバディ制度などによって作業の計画化や効率化を図り、子育て支援と会社業績の両面を並行して改善。結果、会社全体で育児従事者をフォローする姿勢が生まれ、年次有給取得率を伸

アース・クリエイトは小規模事業所でありながら、これまでに10人の男性従業員が育児休業を取得している。過去には「人当たりの年間時間外労働が平均300時間以上だったが、各現場の情報共有や仕事を助け合うバディ制度などによって作業の計画化や効率化を図り、子育て支援と会社業績の両面を並行して改善。結果、会社全体で育児従事者をフォローする姿勢が生まれ、年次有給取得率を伸ばしながらも、平均時間外労働を3分の1に大幅縮小し、厚生労働省「イクメン企業アワード」にてグランプリに輝いた。

毎月社内では個人面談が行われ、業務管理とともに家庭状況等を把握。配偶者出産時の特別休暇や、子どもの送迎等に利用できる「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」など、必要に応じた制度の利用を促す。



2014年に「イクメン企業アワード」のグランプリを受賞し、当時の河野恭子県子ども・女性局長（右）にその結果を報告した岩田良社長（左）。

社員満足、業績向上に直結

2015年9月には、新たに女性営業部を設立。子どもを育てる4人の女性社員を採用し、育児中でも柔軟に勤務時間を変更しながら働ける環境を整えた。現在育児休業を取得中の社員も、復帰後はこの部署に配置するなど、現在も改革中である。

など、さらに増員したいと考えた。心となつて取り組みを進めてきた岩田良社長は、「短時間しか働けないという人も、複数人を組み合わせて雇用すれば、多様な能力の人材を得ることができる。女性の力や考え方を取り入れて、より活気のある職場をつくりたい」とし、19年12月にチーム制システムを導入するなど、現在も改革中である。

(株) 安部日鋼工業

岐阜市・建設業

従業員数／男性479名 女性53名 計532名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①入社間もない社員に対する4日間の特別有給休暇制度の導入
- ②社員の意見をくみ取る業務改善提案制度の導入
- ③女性社員からの意見を取り入れて職場環境を改善



山田若奈さん（右）は入社間もない社員が取得できる特別有給休暇を活用。「周囲の理解もあって休みを取りやすい」と話す。

また、業務の効率化などを社員が積極的に行えるよう、業務改善提案制度を導入。同制度による提案を受け、決裁書類を電子化した。書類のやり取りをパソコン上で行い、上司が外出中でもタブレット端末での審査や承認が可能となつた。18年7月から19年6月までに、同制度を活用した115件の提案があり、44件を実現。社員の意見を尊重した制度となつている。

18年には女性活躍推進委員会を立ち上げ、全女性社員に対してもアンケート調査を実施。職場環境改善などに関する意見を集約し、時間単位の有休が導入された。

安全最優先の理念から、女性の視点で現場の安全衛生面をチェックする女性安全衛生パトロール隊「A-BEセーフィングFLOWERS」を結成。建設現場に女性専用トイレの確保を進めるなど、精力的に取り組んでいる。



女性の視点で現場の安全衛生面をチェックする女性安全衛生パトロール隊。

2019年4月から、新入社員や中途入社の社員を対象に「ワーク・ライフ・バランス推進特別休暇」として、法定の年次有給休暇を取得するまでに4日間の特別有給休暇が付与される制度を導入。19年8月から入社した総務部の山田若

奈さんは、「周囲からの理解もあって休暇を取得しやすい」と話す。また、関係企業に対して「現場の土曜・日曜完全閉所への協力依頼」の通知書を送付し、働き方改革への理解を促している。

(株)市川工務店

岐阜市・建設業

従業員数／男性306名 女性39名 計345名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①育児休業取得者の会を開き、スムーズな復帰をサポート
- ②女性技術者の会を立ち上げ職場環境改善を推進
- ③配偶者出産休暇で男性社員の育児参加を促進

建設業



女性目線の改善提案を目指す、女性技術者の会「けんけんば」。「この会を始めて、自分の働き方について、より深く考えるようになった」とメンバーは話す。

また15年には、女性技術者の会「けんけんば」を立ち上げた。これまでも建設現場の女性専用トイレや更衣室の確保などを進めてきたがさらなる働きやすさやキャリアアップに向けて、女性技術者10人が検討を行う。「女性の技術者はまだ少ないが、長く勤められる環境を見せる。



「またここで働きたいという気持ちを受け止めてもらえたのが、うれしかった」と話す臼井玲奈さんは、「2児を出産後、育休を経て短時間勤務で復帰。

環境改善で女性の活躍推進

男性中心の建設業界において、早くから子育てと仕事を両立できる社風構築に努めてきた市川工務店。社員の1割を占める女性職員は、ここ10年以上、出産・育児理由の退職者はいない。「育休を取つて

復帰する先輩が多く、自分も復帰しやすかった」と語るのは、短時間勤務で復帰した臼井玲奈さん。「子どもが急病時などには、周りが気遣つて仕事を抜けさせてくれる。働きやすい職場に戻れてありがたい」と、笑顔を見せる。2016年からは育児休業取得者の会を開き、悩みなどを共有する場を設けた。

アットホームな雰囲気に加え、扶養手当とは別に子どもの出生から高校入学まで、イベントごとに総額30万円の一時金を支給するなど、支援制度も手厚い。

吉田身友希会長は「女性技術者をつくり、ステップアップしていく

たい」と吉田身友希会長。

総務部の久留宮裕司部長は「より多くの女性技術者を積極的に迎えるためにも、気持ちよく働ける環境を整備していきたい」と意

向陽信和(株)

土岐市・建設業

従業員数／男性44名 女性7名 計51名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①休日出勤を削減するための給料制度を導入
- ②子連れ出勤を認め、社内にキッズスペースを設置
- ③子育て中の女性現場技術者も活躍できる環境を整備



女性唯一の現場技術者として、子連れ出勤をしながら働く山岸朋香さん。

休日出勤する社員が減つて、週末を終えるよう促している。その結果、休日出勤する社員が減つて、週末を導入し、できるだけ平日に仕事を終えるよう促している。その結果、休日出勤する社員が減つて、週末を終えるよう促している。その結果、

向陽信和は働き方改革に関する社内研修などを行い、年次有給休暇取得率が倍増。また19時退社などにも取り組み、月平均時間外労働時間が、2012年度の62時間から18年度は14・3時間に減少した。さらには、課題としていた休日出勤の抑制に取り組むため、休日出勤をしなくても日給の7割を休日分の給料として上乗せする制度を導入し、できるだけ平日に仕事を終えるよう促している。その結果、

休日出勤する社員が減つて、週末を終えるよう促している。その結果、休日出勤する社員が減つて、週末を終えるよう促している。その結果、

家族と過ごせる社員が増えた。現場主任の日比野嗣基さんは、「子どもに野球を教えることがで

きる」と喜ぶ。ほかにも、社員の家族に忘年会や社員旅行、夏祭りなどの会社行事に参加してもらうことで、仕事に対する理解促進も図る。

また、子育て世代が働きやすいように子連れ出勤を認め、社内にキッズスペースを設置。学校が長期休暇の場合などにも利用が可能だ。さらに、子どもの体調不良、学校行事への参加などに合わせて短時間勤務も可能で、育休取得者が安心して職場に復帰できる環境を整備した結果、子育て世代の女性パート社員2人の採用にもつながった。

さらに結婚祝金、出産祝金、住

宅購入金のほか、誕生日祝いとして商品券を支給。インフルエンザ予防接種費用の補助も行うなど、充実した福利厚生制度が整っている。



子どもたちが親の職場を見学する「子ども参観日」を実施。子ども14人が参加した。



家族同伴の社員旅行など、社員の家族も積極的に会社行事に参加。

建設職人もWLBで働きやすい職場へ

三承工業(株)

岐阜市・建設

従業員数／男性29名 女性29名 計58名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①2013年からカンガルー出勤制度を導入
- ②社内キッズルームを設置
- ③ノー残業デーの実施により時間外労働削減



社内のキッズルームでスタッフとその子ども達が一緒に過ごす様子。

カンガルー出勤で社内改革

会社に子どもを連れていいけるカンガルー出勤制度の導入や社内キッズルーム設置など、出産後もキャリアを中断せず、長く働く環境を整えている三承工業。制度を利活用し、幼い子どもと共に出勤するスタッフは、「子どもがまだ小さく、託児所に預けることに不安はあったが、子どもを連れて働く会社

スタッフは、「子どもがまだ小さく、託児所に預けることに不安はあったが、子どもを連れて働く会社

向に子どもと一緒に過ごす様子。

2016年には、育児中の男女を中心には、ダイバーシティ推進室を開設。

中心に、「チーム夢子」を結成。男性中心の建設業で、女性も活躍できる職場風土へ改革するため、男女トイレの分離、事務所の禁煙化を実施した。また、スタッフの声からノー残業デーや休日出勤の削減など、新たな制度を導入している。女性管理職30%以上を目指にし、幅広く子育て支援を行っている。

に初めて出会った。周りのスタッフも家族のように育児をサポートしてくれる」と、働きやすさを語る。

スタッフの中には、自主的にチャイルドマインダーの資格を取得し、社内で同僚の育児を手伝ったり、顧客との打ち合わせ中に託児を行う姿も見られる。こうした環境の中で、感謝や思いやりの心が育まれ、円滑なコミュニケーションが図れるようになつた。その結果、生産性の向上にもつながり、売上を伸ばしている。



スタッフの子どもの面倒を見ながら、打ち合わせを行う西岡徹人社長。

西濃建設(株)

揖斐川町・建設業

従業員数／男性167名 女性30名 計197名 ※令和元年12月現在

- エクセレントPOINT**
- ①積立保存有給休暇制度の導入
 - ②女性の活躍を推進する職場環境の整備
 - ③社員による社内環境・業務改善提案制度の導入



積立保存有給休暇や私病欠勤手当など、社員を大切にする心を制度で表し、会社に愛着をもって働き続けられる職場づくりを目指す。

西濃建設では、社員の急病や家族の看護・介護などに対応するため、失効した年次有給休暇を3年間、最大20日まで積み立てることができる積立保存有給休暇制度を設けている。また、長期で療養が必要な場合でも、管理職は3カ月、

一般的の社員は1カ月の給与保障を受けられるため、職場復帰に向け安心して治療に専念でき、離職防止の一助となっている。

社内環境や業務については、社員が積極的に改善提案を行っており、提案した社員にはクオカードを呈示するなど、積極的な改善提案を促している。女性社員からの提案により、建築土木に関する資格取得者対象の報奨金支給制度は、インテリアコーディネーターやケアマネジャーの資格取得者も対象となるなど、社員の声が反映されている。

また、男性が多い建設業界における女性活躍を進めるため、日本建設業連合会が行う職場改善活動「けんせつ小町」に参加し、現場の環境改善に取り組むほか、会社説明会に女性技術者が同行し、若手の人材確保にも努める。「けんせつ小町」に参加した女性社員は、「他



モデルハウスには、使い勝手の良い家事動線や収納など女性目線の意見を反映し、お客様から共感を得ている。

社員が安心して活躍できる環境を整備

社の女性社員と交流しながら、他社で行っている女性目線の改善点などを聞き、良い所を取り入れて「いる」と話す。このほか、女性社員が中心となり、子育てや家事に特化した工夫を盛り込む「ハピママの家」を開発 提案するなど、女性が活躍できる場を創出している。

(株) SEIWA

岐阜市・建設業

従業員数／男性18名 女性4名 計22名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①所定外労働時間削減のため、週1回のノー残業デーを実施
- ②育休復帰後のサポートなど、女性の活躍を推進
- ③家族同伴行事等で社員間の相互理解を深め関係性を構築



全社員の半数以上が子育て世代であり、自然と子育てに理解がある雰囲気に。

現在、全社員の半数以上が子育て世代。日頃から働き方改革を実践し、育児休業制度を充実させています。特に、育児休業中の社員を支援する体制が整っています。育児休業後も、社員の出勤時間を遅めに設定したり、子どもの行事の時などには気兼ねなく休んでもらえるよう配慮しました。



家族同伴のBBQにて、親睦を深める社員たち。

上下水道工事を主軸とした建設業を営むSEIWAは、社員の大半を男性が占める。子育て支援を始めたきっかけは、男性社員の1人が妻の出産の際に利用した特別有給休暇制度。妻もパートとして働いており、1年間の育児休業を

取得したことから、これをモデルケースに、育児中の社員にとって必要な制度や環境を整備。その結果他の社員も制度を利用し、育児や家事ができたと満足度も高く、家庭における男性の役割を実感した。そこで週1回ノー残業デーを設定し、帰宅しやすい雰囲気づくりに努めるなど、社内で子育て中の社員を支援する体制が整った。育児休業後に復帰した女性社員には、時間に余裕が持てるように出勤時間を遅めに設定したり、子どもの行事の時などには気兼ねなく休んでもらえるよう配慮した。

子どもとの話をすることが多いが、家族同伴のBBQなどでさらに相互通理解を深め、仕事をフォローし合える関係性も築いている。「この業界はどうしても多忙な時期がある。そんな時にも社員同士でサポートしてもらいたいながら、気持ちよく働ける環境を整えたい」と語るのは、自身も子育て中という戸星章民社長。今後も社員の声に耳を傾け、生き生きと働く環境づくりに取り組んでいく構えだ。

仕事を助け合える環境に

大日本土木(株)

岐阜市・建設業

従業員数／男性817名 女性69名 計886名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①女性に優しい現場環境の整備
- ②育児・介護との両立に配慮した弾力的な勤務形態の導入
- ③若手や育児・介護休業者のための各種支援制度の導入



「DNCけんせつ小町の会」は、女性が感じる現場の声をヒヤリングする絶好の機会となっている。

14年からは、「新社屋移転に伴う運用ルールマニュアル作成」や「CADによる顔写真付き座席表」など、女性有志が提案する業務改善を積極的に採用。どちらも会社から優良業務改善活動として表彰を受けしており、活動に携わった岸雅美さんも「女性ならではの目標を評価され、やりがいを感じている」と達成感を伝える。

女性技術者の活用にも積極的だ。女性技術者による業務改善提案は、2014年から2年連続で優良業務改善活動の社長表彰と支店長表彰を受賞。会社としては、今後も女性技術者の採用を増やし、活躍の場を整える構えだ。



女性社員による業務改善提案は、2014年から2年連続で優良業務改善活動の社長表彰と支店長表彰を受賞。

女性目線を重視し、環境を整備

年度末に翌年度の「休日カレンダー」を掲示し、計画的な休日取得を推進する大日本土木。連続休暇を取得を促したり、現場勤務者に作業所異動時休暇制度を設けるなど、有休取得率上昇に努めてきた。

また、女性の継続就業を後押しするため、2017年からは育児休業後の短時間勤務や残業免除可能に。さらには、休業中の収入補助として「休業補助手当」も新設した。復職後、短時間勤務で働く建築部建築グループの平野麻奈美さんは、「子の看護休暇も認められており、不安や負担なく働けている」と笑顔を見せる。

16年からは、「DNCけんせつ小町の会」を発足させ、女性技術者向けに現場研修会や懇談会を開催。作業着の改良や現場環境への要望などを吸い上げ、改善を行っている。

会社としては、今後も女性技術者の採用を増やし、活躍の場を整える構えだ。

(株)大雄

各務原市・建設業

従業員数／男性44名 女性35名 計79名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①キャリア別にきめ細かい研修を実施し、社員のスキルアップを促進
- ②時間外労働を削減するための業務改善提案活動の実施
- ③ショールーム内に社員も利用できるキッズスペースやカフェを併設



研修の場「ユーカレッジ」で企業のお金の流れを学ぶ社員ら。

大雄では、女性社員の割合が高いことから、女性管理職比率の目標を2020年までに30%と設定し、取り組んでいる。その結果、16年4月の15%から、19年12月現在は28%にまで上昇した。

7年前から社員の研修の場を「ユーカレッジ」と銘打ち、外部講師を迎えたキャリア別研修や「働き方

改革を考える」をテーマにした全社員向けの研修など、年間スケジュールを立てて取り組んでいる。スキルアップすることで、管理職を任せることができる女性の育成にもつなげている。

さらにショールーム内にカフェやキッズスペースを設け、社員は半額でカフェを利用できるほか、月に15回程度一般向けにヨガや料理教室などのイベントを行っている。土日や一部イベント時にはキッズスペースに保育士を配置しており、社員も無料で預けることができる。イベントには育児休業中の社員が参加することもあり、会社に顔を出し、社員とコミュニケーションを取る良い機会となっている。

岡智香さんは育児休業中に月一回程度会社に顔を出し、パン作りやベビーマッサージなどに参加。「イベントはリフレッシュする良い機会。

岡智香さんは育児休業中に月一回程度会社に顔を出し、パン作りやベビーマッサージなどに参加。「イベントはリフレッシュする良い機会。

顧客向けに用意したもの。阿部嘉澄社長は「作った当初、社員同士が交流する場になるとは思っていなかつた。活用の幅が広がった」と喜ぶ。



ショールーム内のキッズスペースで息子と遊ぶ、岡智香さん。
カフェも併設しており、育児休業中でも気軽に顔を出すことができる。

ショールームが社員交流の場に

(株)ダイワテクノ

岐阜市・設備工事業

従業員数／男性34名 女性6名 計40名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①中学入学前までの育児短時間勤務制度
- ②「子育てマイスター」による育児休業等のアドバイスをする窓口を設置
- ③男性社員の育児休業取得推進



平成30年新入社員の横山莉子さん（左）と、短時間勤務継続中の野田朋恵さんと4歳になったご子息の稼くん。



社員の家族も参加した稻作体験。

ダイワテクノでは2014年に本社を移転新築し、社則を見直すなど、新たな体制づくりに取り組んでいる。中でも子育て支援については、育児短時間勤務制度を、中学入学前まで引き上げたり、子どもの看護休暇の有給化のほか、急な発病や送迎時には年休を時間単位で取れるようにするなど、制度を次々に改正。また、県が行う

同社は大半が男性社員であるため、男性の育児休業取得を推進しており、廣川重幸社長は、「自分も子育てを経験し、父親の育児参加の重要性と楽しさを知った。男性

イスター」を取得した社員が他の社員に出産・育児手当や育児休業等のアドバイスをする窓口を設置した。

社員も積極的に育児をし、人としても社会人としても、成長して欲しい」と話す。誰もが気兼ねなく子育てができるよう、社員から要望があると、廣川社長が率先して柔軟かつ迅速に、制度化に努めている。育児経験を持つトップがつくる新たな社風に、社員の安心感も増しそうだ。

社員の要望、迅速に制度化

(株)高垣組

郡上市・建設業

従業員数／男性53名 女性14名 計67名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①本社内に建設系資格予備校「日建学院」の公認スクールを設立
- ②企業内家庭教育研修を実施
- ③子育てに優しい勤務形態の導入

建設業



社員同士のつながりを大切にして業務に取り組む高垣組。

冠婚葬祭時は社員同士が手伝い、家族が病気の時には早く帰るよう促す。高垣組では、エクセレント企業認定前から、会社全体が家族

のような社風を大切にしてきた。そのため、女性社員の中には3度の出産を経て職場復帰するなど、社内には気兼ねなく子育てを両立できる土壌がある。

2013年には、本社内に建設系資格予備校「日建学院」の公認スクールを設立。それまでは資格取得のために岐阜市まで通っていた社員も、金銭的・時間的な負担が軽減され、家族と過ごす時間を確保できるようになったという。さらに14年8月には、企業内家庭教育研修を実施するなど、子育て支援活動の幅はいつそう広がりつつある。

また、子育て支援対象を地域全体に広げたいと、地元中高生の職場体験を10年以上受け入れ、若者に建設業の魅力を伝えており、「職場体験を通して社員にもエクセレント企業に認定された自覚を持ち、見本とされることを意識してほしい」と語るのは、総務部長の信田清

い」と語るのは、総務部長の信田清久さん。
15年には、初めて女性の土木現場監督候補を1人採用した。信田さんは「女性の活躍の場を広げるのももちろん、男性中心の現場に女性が入ることで、建設業のイメージと男性社員の意識を変えていきたい」と、今後も女性技術職の採用を積極的に行っていく姿勢だ。



子育て支援対象を地域全体に広げたいと、地元の中高生を対象に職場体験を行った。

「社員は家族」が会社理念

(株)立保

東白川村・建設業

従業員数／男性31名 女性3名 計34名 ※令和元年12月現在

建設業

- エクセレントPOINT**
- ①時間単位の有休取得制度の導入
 - ②時間外労働時間は業界平均の約1/4まで削減
 - ③教育専門担当者を配置し、スキルアップを支援



社内の教育専門担当者による資格取得のための勉強会を実施。合格率が上昇するなど成果を上げている。

従業員のスキルアップ支援にも取り組んでおり、社内に教育専門担当者を配置し、資格取得のための勉強会を行っている。一級土木施工管理技士学科試験や一級造園施工管理技士学科試験の合格率が上昇

いた」と感謝する。

従業員のスキルアップ支援にも取り組んでおり、社内に教育専門担当者を配置し、資格取得のための勉強会を行っている。一級土木施工管理技士学科試験や一級造園施工

管理技士学科試験の合格率が上昇するなど、大きな成果を上げている。

そのほか、地域貢献の取り組みにも精力的にロードプレイヤーとして道路の清掃活動を毎年3回ボランティアで実施。自社の強みを生かし、重機やダンプで側溝に詰まつた落ち葉や石を取り除くなど、東白川村全域の清掃を手掛けている。



家庭を大事にできる職場環境のおかげで「妊娠中の妻をしっかりとサポートできた」と話す安江陽平さん(右)。

家庭環境の充実で仕事の意欲を促す

立保では、年次有給休暇の時間単位、半日単位での取得を可能としており、子どもの病院や、授業参観などの理由で気軽に取得できる環境を整えている。そのため、重篤な病気を患う子どもを育てながら、現場監督として働く従業員もいる。安江将利代表取締役は、「人がい

ない」と会社は成り立たない。病気や障がいがあっても活躍する場を提供することが大事」と話し、会社全体でサポート。働き続けられる場を提供している。

また、家庭環境の良さが仕事のやる気につながると考え、仕事優先で家庭を疎かにしないよう、時間外労働をする際は家族の許可

を必要とした。その結果、月平均時間外労働時間が3.5時間となり、

業界平均14.2時間を大幅に下回っている。技術管理部の安江陽平さ

んは、「残業が少ないおかげで、妊娠中の妻をしっかりとサポートでき

た」と感謝する。

従業員のスキルアップ支援にも取

り組んでおり、社内に教育専門担

当者を配置し、資格取得のための

勉強会を行っている。一級土木施工

管理技士学科試験や一級造園施工

管理技士学科試験の合格率が上昇

中部興業(株)

七宗町・電気工事、土木工事

従業員数／男性43名 女性3名 計46名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①子どもの保育料を50%助成する園児助成金制度の導入
- ②ハローハラーパペ休暇2日やイクメン休暇5日など男性の育児参加を支援
- ③女性技術者の採用に向けた働きやすい職場環境の整備



仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域、自己啓発にも時間を持てるよう取り組む中部興業。

田真寛さん。
19年度には男性社員の子の誕生
理を行い、育児休暇を取得した山

削減にも至っており、「今後も働き
がいが持てる職場環境を提供したい」と
子育て支援にも熱心で、子どもも
の保育料50%を助成する園児助
成金制度を設けている。他にも、男
性社員の育児参加を支援する休
暇制度も導入。「子どもの面倒を
みられ、妻のフォローもできた」と振
り返るのは、電気工事の現場管
理を行った、育児休暇を取得した山

同社は、現場で働く女性技術職
の採用にも注力し、女性にも働き
やすい職場環境を整えている。

中部興業では、休日出勤と振替
休日の精算を月ごとにすることで
振替の先延ばしを防いでいる。加え
て、リフレッシュ休暇やボランティア
休暇等を新たに設けるなど、休暇
制度の見直しを行った結果、年次
有給休暇の取得率は二年間で2倍
以上に向上了。

また資格取得への意欲
を促すため、2016年から
資格手当制度を見直し
したことにより、資格挑戦者
や合格者が増加。長谷川
嘉彦代表取締役も「資格
取得が個々の能力を上げ、
作業が効率的になった」と
実感。結果、時間外労働の

削減にも至っており、「今後も働き
がいが持てる職場環境を提供したい」と
い」としている。

子育て支援にも熱心で、子どもも

が2件あり、それぞれの社員がハロ
ーハラーパペ休暇、イクメン休暇を取得し
たい」としている。

育児休暇は孫の場合にも適用
され、孫連れ出勤も可能。孫が生
まれた時に育児休暇を取得した
事務職の貝谷恵さんは、「娘が大
変な時には、孫と出勤したことも
ある。周囲も面倒を見ててくれて助
かった」と話す。



松野有希子さんは社内で唯一の女性技術職。
第二種電気工事士の資格を取得。

家庭や自己啓発の時間を創出

塚本産業(株)

美濃加茂市・土木・舗装工事業

従業員数／男性24名 女性6名 計30名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①時間外労働削減のための業務体制の見直し
- ②個人の事情に合わせた働き方を制度化
- ③結婚記念日の食事費用手当など家族を大切にする制度の導入

塚本産業では、駐車場の舗装など外観工事を手がけており、天候や時期により仕事量が左右されやり上げや繰り下げなど、社員にとって働きやすい制度を導入し、就業



経営発表会などの社内行事で社員とのつながりや交流を深める。

務の効率化とモチベーションの維持を図った。さらには、休暇を取得しやすい環境づくりにも注力。以前は休みの見通しが立たず、社員からの不満も多かつたが、年間カレンダーを導入し、計画的に有給休暇を取得できる仕組みを構築。家庭的事情による急な休みや、複数人の休みがあっても業務をカバーし合える体制を築くため、チーム制の休業をより少ない人数でもこなせるよう、業務体制の見直しも進め

塚本社長は「最終的に会社も社員も家族も満足することが大切。土が良ければ種は育つ。業績をしつかり伸ばし、実がなることで制度という器も生きてくる」と話す。今後も社内の風土づくりに取り組む。



社内の仕組み、風土づくりに力を入れる
塚本雄一郎社長。

働き方をルール化 業務効率向上

規則を一新した。

また、働き方の「ルール化」に取り組み、常態化していた残業はやむを得ない場合を除き、通常ゼロとした。その代わりに現場手当を支給することで、業

務の効率化とモチベーションの維持

月に上限一万円の食事手当を支給したり、家族も参加できるバーベキュー大会を開催するなど、家族との時間を大切にする気運の醸成にも努めている。

他にも結婚記念日の前後1ヶ月に上限一万円の食事手当を支給したり、家族も参加できるバーベキュー大会を開催するなど、家族との時間を大切にする気運の醸成にも努めている。

塚本社長は「最終的に会社も

社員も家族も満足することが大切。土が良ければ種は育つ。業績をしつかり伸ばし、実がなることで制度という器も生きてくる」と話す。今後も社内の風土づくりに取り組む。

(株)ニシノ

白川町・建設業

従業員数／男性21名 女性3名 計24名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①時間外労働削減のため、ノー残業デーの設定
- ②中学校入学前までの短時間勤務制度導入により、キャリア継続を支援
- ③誕生日休暇の導入と有給休暇の取得促進



男性社員に対して配偶者の出産休暇を導入するなど、社全体で子育てに理解を深めている。

特に女性については、長年のキャリアを出産しても生かせるよう、小学校就学前までとしていた短時間勤務制度を6年延長し、中学校入学前までとした。また、1日6時間勤務でも正社員として働くことができ、希望に合わせた雇用形態が選択可能になった。取り組みを進めてきた安江通子総務部長は、「私自身、出産後2カ月で仕事に復帰し、大変さを実感。その経験を生かし、女性が無理なく能力を発揮できる環境を整えたい」と話す。現在勤務する女性社員は、全員が子育てと両立している。同じ境遇を理解し、互いに仕事をカバーするほか、その日の業務と翌日の予定に加え、困っていることや要望を記入したノートを上司に毎日提出し、仕事の共有と環境改善を積極的に行っている。

さらに長年勤務する社員の中に機応変に対応したい」としている。

環境に配慮した法面保護事業や県内唯一の浚渫事業など、地域の基盤整備に役立つ土木事業を行うニシノ。厳しい現場で働く社員に、少しでもストレスなく仕事をしてほしいと、男女問わず楽しく働ける職場づくりに取り組んできた。



丁寧に個々の状況と希望を聞き、時々に応じた雇用形態や人員配置を心掛ける。

変化する家庭状況に配慮

特に女性については、長年のキャリアを出産しても生かせるよう、小学校就学前までとしていた短時間勤務制度を6年延長し、中学校入学前までとした。また、1日6時間勤務でも正社員として働くことができ、希望に合わせた雇用形態が選択可能になった。取り組みを進めてきた安江通子総務部長は、「私自身、出産後2カ月で仕事に復帰し、大変さを実感。その経験を生かし、女性が無理なく能力を発揮できる環境を整えたい」と話す。現在勤務する女性社員は、全員が子育てと両立している。同じ境遇を理解し、互いに仕事をカバーするほか、その日の業務と翌日の予定に加え、困っていることや要望を記入したノートを上司に毎日提出し、仕事の共有と環境改善を積極的に行っている。

さらに長年勤務する社員の中に機応変に対応したい」としている。

は、娘の出産・育児を手伝う立場になる人も出てきた。安江部長は、「子供が成長したから終わりではなく、次は孫の世話や介護など様々な状況に応じた対応が必要となる。社員がいつまでも生き生きと働けるよう、今後は多様な状況にも臨

(株)野原組

揖斐川町・建設業

従業員数／男性15名 女性4名 計19名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①「孫育て休暇」の創設で社員が長く働き続けられる環境を整備
- ②「グッジョブカード」「最優秀社員表彰」「安全スローガン表彰」により、社員のモチベーションアップ
- ③社員の健康維持サポートのため無料の運動機器を用意



2014年に最優秀社員として表彰された小寺美加里さん(右)は、「日々の仕事を認めてもらえてうれしかった」と振り返る。

また、社員のやりがいや満足度の向上にも積極的だ。社員同士で良いところを褒め合う「グッジョブカード」を導入したり、社内投票により最優秀社員を表彰するなど、互いに認め合う取り組みによって、モチベーションアップを図っている。2014年には、熱心な仕事ぶりが評価され、初めて女性社員が最優秀社員に輝いた。この受賞により、男性社員も日頃から女性社員に支えられていることを改めて認識している。

業務以外の面でも、社内に無料

野原組は、若手雇用や人材確保に向けて、働き方改革に着手。それまで社員それぞれが、仕事に合わせて休みを設定していたが、4週8休を基本とし、加えて社員が交代して年次有給休暇を積極的に取得する風土も築いている。さらに、

社員が長く働き続けられる環境にするため、孫の世話や保育所などの送迎、病気の看護などに活用できる「孫育て休暇」を創設。孫が産まれた後1カ月間は、子や孫の体調に合わせたフレキシブルな出勤を認めている。



「孫育て休暇」は、孫の世話や送迎などに活用されている。

社員の心身に寄り添う会社に

丸成林建設(株)

岐阜市・建設業

従業員数／男性14名 女性5名 計19名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①定時退社の徹底で残業は月3時間未満
- ②「女性の活躍プロジェクト」や資格取得費用の助成による女性活躍の推進
- ③子育て・介護との両立を支援する柔軟な勤務形態の導入



女性の職域拡大により、2019年2月には土木部に女性を採用。

丸成林建設では、2000年に社員が作業中に軽微なけがをして以降、社員一丸となり事故再発防止の取り組みを行う。体調面で不安なことなどを伝え合う毎朝のミーティングや下請け先を同席させての現場ミーティング、毎月の労働安全衛生月例会議では他社の事故発生状況を共有するなど事故の再発防止に努めている。その結果、16年7月に約65万時間の無災害

を記録し、厚労省の「第1種無災害記録証」を取得した。現在は第2種(97万5000時間無災害)を目指し、安全への決意を新たにしている。

疲労を蓄積させないことが労働災害を抑える上で重要なことから、休日出勤を行った場合には代休の取得を促し、体調管理に配慮。また、定時退社も徹底し、残業時間を月3時間未満に抑えている。

林茂樹社長は、「現場監督は、空いた時間を使って現場事務所で書類を作成をするなど、効率的に仕事ができるようそれぞれが工夫している」と話す。

女性の活躍推進にも力を入れる。

職域拡大を図り、希望する女性には工事現場での実務も経験させており、1人が1級、さらに20年2月にも1人が2級の土木施工管理技士の資格を取得。また、19年2

月には土木部に女性を採用。他にも建設業経理検定の資格費用の助成も行い、2人が1級、1人が2級を取得した。

松久美菜子さんは建設業経理検定1級取得に向け、帰宅後に勉強に励み、19年5月に見事合格。現場での作業も視野に入れ、工事に関する書類作成の補助も始めるなど「長くこの会社で働くためにもできることを増やしたい」と将来を見据える。



「女性の活躍プロジェクト」では、女性が働く上でネックになりそうな問題点などを話し合うことで、活躍推進の基盤づくりに取り組む。

社員一丸で65万時間無災害

(株)吉川組

羽島市・建設業

従業員数／男性19名 女性3名 計22名 ※令和元年12月現在

建設業

エクセレント
POINT

- ①WLBのための特別休暇制度の導入
- ②年5日の年次有給休暇の一斉取得日を設定
- ③清掃ボランティアなど様々な地域貢献活動の実施



地域のために交通安全運動を実施。



自社ミニ牧場での保育園児とのふれあい体験。

創業60余年の吉川組では、親しみのある地元企業を目指している。そのため、積極的な地域貢献活動を行っており、清掃ボランティアや交通安全運動、近隣の小中学生を迎えての建設重機操作や除草作業などの職場体験のほか、自社で保有するミニ牧場での保育園児と動物のふれあい会など、様々な活動を続けている。

また、次世代を担う若手社員にとって魅力ある職場とするため、この業界が抱える「仕事がきつい」「休みが少ない」「残業が多く」「プライベートがない」などの負のイメージを払拭するべく、働き方改革にも積極的に取り組んでいる。そこで、週休二日制の導入のほか、WLBのた

めの休暇として、自分のためのリフレッシュ休暇や家族のためのファミリーサポート休暇など新たな制度を導入した。

さらに、年次有給休暇の一斉取得日や、ノー残業デーも導入。社員全員が仕事と家庭の両立を第一に、やりがいとゆとりを持って働くことができる環境づくりを今後も目指していく。

めの休暇として、自分のためのリフレッシュ休暇や家族のためのファミリーサポート休暇など新たな制度



近隣の小中学生を招き、建設重機操作などを行う職場体験。

仕事・生活・地域との調和を目指して

(株)ロビン

高山市・住宅建築、不動産業

従業員数／男性31名 女性25名 計56名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①バカンスプログラムや家族参加型のレクリエーションの実施
- ②従業員による「業務改善委員会」で改善点を提案
- ③子育てとの両立がしやすい柔軟な勤務形態を導入

建設業



全店舗のスタッフとその家族、協力会社も参加した運動会。

柔軟に働ける仕組みの充実
多くの両立がしやすい環境を整備。
フレックスタイム制では、コアタイム
を除いた始業・終業時間の繰り上
げ・繰り下げができることから、子
労働制、ノー残業デーの実施により、
不要な残業が生じにくく、子育て
は長期休暇を取得できるバカンス
プログラムや養育費の特別補助制
度なども導入している。そのため、
育児休業を取得した全従業員が
復職しており、「働きやすいのは、
受け入れ体制が整っているからだ
と思う」と経営管理本部マネージ
ャーの寺田裕子さん。従業員で構
成される「業務改善委員会」では、
個々の経験を社内に還元するため、
従業員の声を取り入れながら日々
業務改善を検討したり、制度を利
用しやすい職場環境を育んでいる。

また、社員旅行や海水浴、球技
大会、運動会といった家族参加型の
レクリエーションを行つており、家族
ぐるみでの親睦会を実施。
蜘蛛健介社長は、「住宅関連業
種は土日出勤や、お客様に合わせ
たスケジュールが優先されるのでブ
ライベートの確保が難しい。お客様
の財産を提供するという点で長く
仕事を続けられる環境を提供す
るのは経営者の責務」と話す。



業務改善委員会では、従業員の声を取り入れながら、業務改善を行う。

アピ(株)

岐阜市・蜂产品等の販売、研究開発、健康補助食品・医薬品受託製造
従業員数／男性705名 女性552名 計1,257名 ※令和元年8月末現在

エクセレント POINT

- ①社長直轄の「キャリアアップ推進室」を設置
- ②事業所内保育施設を2カ所設置
- ③大学や研究機関と連携し、女性研究職や専門職の活躍を支援



薬学博士として研究所で勤務後、事業戦略室課長に就任した丸山広恵さんは、「子育て中でも働きやすい環境が整っている、女性管理職も徐々に増えている」と話す。

古瀬真有美さんは、「保育施設が会社に隣接しており、方が一何かあつてもすぐに駆けつけることができるので安心。急な残業の際にも保育時間を延長できたのがありがたかった。何より、保育料が安くて大変助かった」と話す。

女性の研究職や専門職、開発職におけるキャリアアップにも積極的だ。育児しながらも研究力向上

い事業所内保育施設「あびっこランド」を池田工場に設置するなど、早くから女性が働きやすい職場環境整備に力を入れてきたアピ。13年には、社長直轄で「キャリアアップ推進室」を立ち上げ、全女性社員へのヒアリングや面談を実施し、要望を吸い上げた支援策に着手し

た。育児中の社員をサポートするため、当初3歳までだった育児短時間勤務制度は、小学校就学前まで延長。また池田工場に加え、本社にも保育施設を新設した結果、出産を機に離職せず、育休後に復帰する女性が倍増。事業所内保育施設があることを理由とした求職者も増え、人材確保にもつながっている。



2ヶ所目となる事業所内保育施設「あびっこらんど」。月上限1万5千円の保育料で生後6ヶ月から預けられ、19時30分まで延長保育が可能。

育児をしながらもキャリアアップ。

アルプス薬品工業(株)

飛騨市・医薬品製造・販売

従業員数／男性280名 女性63名 計343名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①「女性雇用促進協議会」を設立し、働きやすい職場環境を整備
- ②禁煙促進のプロジェクトチームなど従業員の健康増進を支援
- ③テレワークなど場所にとらわれない働き方の導入



2018年度には工場で働く初の女性従業員として2人採用。
女性が働きやすい環境の整備に力を入れる。

アルプス薬品工業では、部門ごとに年次有給休暇の取得状況を分析し、次年度の事業計画に取得率向上に向けた取り組みを組み込んだことで、取得率が2016年の54.3%から18年は73.6%まで上昇した。

生産性の向上を図る取り組みとしては、18年度から経営コンサル

女性のための職場改善と健康促進を徹底

タントとワークフローシステム導入。作業が停滞する工程を毎月分析し、作業の効率化を進めた結果、時間外労働の削減にもつながった。

従来女性がいなかつた工場に、18年度から2人を配置したことから、女性が働きやすい職場環境の整備をするため「女性雇用促進協議会」を立ち上げた。第一製造部の小林圭子さんは、「重たい物を運べるよう電動リフトを導入してくれたので、女性でも無理なく働ける」と会社の配慮に感謝する。また、毎月1回の社員面談に加え、産業カウンセラーとの面談も実施。仕事や将来の悩みなどの相談に乗るほか、女性目線による職場環境改善を図る提案の場にもなっており、実際にトイレやシャワールームの改修も行つた。

18年度には、従業員の健康に配慮した「心の健康づくり計画」を取り組んでいた。2018年度には、従業員の健康に配慮した「心の健康づくり計画」を取り組んでいた。この結果、約90人いた喫煙者が約30人に減少するなど、従業員の健康促進にも取り組んでいる。

アルプス薬品工業では、部門ごとに年次有給休暇の取得状況を分析し、次年度の事業計画に取得率向上に向けた取り組みを組み込んだことで、取得率が2016年の54.3%から18年は73.6%まで上昇した。

生産性の向上を図る取り組みとしては、18年度から経営コンサルタントとワークフローシステム導入。作業が停滞する工程を毎月分析し、作業の効率化を進めた結果、時間外労働の削減にもつながった。

従来女性がいなかつた工場に、18年度から2人を配置したことから、女性が働きやすい職場環境の整備をするため「女性雇用促進協議会」を立ち上げた。第一製造部の小林圭子さんは、「重たい物を運べるよう電動リフトを導入してくれたので、女性でも無理なく働ける」と会社の配慮に感謝する。また、毎月1回の社員面談に加え、産業カウンセラーとの面談も実施。仕事や将来の悩みなどの相談に乗るほか、女性目線による職場環境改善を図る提案の場にもなっており、実際にトイレやシャワールームの改修も行つた。

18年度には、従業員の健康に配慮した「心の健康づくり計画」を取り組んでいた。この結果、約90人いた喫煙者が約30人に減少するなど、従業員の健康促進にも取り組んでいた。



禁煙促進のプロジェクトチームを立ち上げ、禁煙外来用の費用を会社で全額負担した結果、多くの従業員が禁煙に成功。

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造

従業員数／男性3,158名 女性402名 計3,560名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①女性の活躍推進として女性社員への選抜研修を実施
- ②特別有給休暇を充実し、全社員のWLBを支援
- ③再雇用制度の導入により社員のライフイベントをサポート



毎週水曜日のノーカン残業デーは、労働組合メンバーや管理職らが終業直後にバトロールをし、帰社を促している。

有給休暇の半分の日数を積立して利用できる「積立年休」制度を設けるなど、家族の看護や介護、本人の病気の際に安心して休める環境を整えている。妻の入院により約3ヶ月間、仕事を休む必要があったPKG事業本部開発統括部の鷲見孝さんは、「家族を優先するよ

うに上司が制度の活用を勧めてくれ、気が楽になった」と振り返る。女性の活躍推進にも力を入れる。2009年度に当時の社長が女性活躍推進活動キックオフメッセージを発表。女性社員へのヒアリングや社内研修などの実施により会社全体の意識改革につながった。17年度からは第2期活動を開始し、係長級候補の女性への選抜研修を実施。また上司には「イクボス研修」を実施し、部下育成と両立支援の意識を高めている。

もちろん育児との両立も積極的に支援。妊娠から復職までをサポートする面談制度を12年度から始め、19年12月までに延べ125人以上に実施。総合職の女性でも育児休業が取りやすい雰囲気づくりを行つたことにより、子どもがいる総合職の女性は、10年度は2人だったが19年12月時点で41人まで上った。また男性社員の育児休業取得も

うに上司が制度の活用を勧めてくれ、気が楽になった」と振り返る。女性の活躍推進にも力を入れる。2009年度に当時の社長が女性活躍推進活動キックオフメッセージを発表。女性社員へのヒアリングや社内研修などの実施により会社全体の意識改革につながった。17年度からは第2期活動を開始し、係長級候補の女性への選抜研修を実施。また上司には「イクボス研修」を実施し、部下育成と両立支援の意識を高めている。

12年度にはグループ内で結婚し



多くの女性社員が生き生きと働く職場。女性社員のキャリアアップに向けた研修を行うなど女性活躍推進に力を入れる。

た夫婦を対象に配偶者の海外勤務により退職した場合、帰国後に復職できる「海外出向帶同者の再雇用制度」を導入し、19年度までに3人が同制度により復職した。

さらに18年度には、「自己都合による退職者の再雇用制度」を導入し、ライフイベントにより退職せざるを得ない社員も支援している。

充実した制度でWLBを支援

(株)イマオコーポレーション

関市・製造業(機械部品)

従業員数／男性185名 女性96名 計281名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①当日出荷分の受注時間を前倒すなど、業務改善で長時間労働を是正
- ②社長と全社員が個人面談し、社長自らが社員のニーズを把握
- ③最大100日の特別傷病休暇、企業団体保険加入など福利厚生の充実



受発注業務等を行う業務部機工グループの森恵里子さん。当日出荷分の受注締め切り時間を14時から3時間早めて11時にするよう関係各社に依頼。2人の子どもを育てながら

産業機械用部品の開発、製造などを行っているイマオコーポレーションでは、所定外労働時間を発生させないよう徹底して取り組んでいる。昼夜休みや終業時間の10分前からは留守番電話に切り替えたり、2018年10月からは当日出荷分の受注締め切り時間を14時から3時間早めて11時にするよう関係各社に依頼。2人の子どもを育てながら

社員、家族に寄り添う働き方制度の充実

2年に一度、社長との個人面談もあり、社長自らが社員のニーズを把握することで、希望に沿った人事異動や社内制度の見直し、福利厚生制度の導入につながっている。実際に有休の入社日付や工場内の冷暖房完備、同僚社員の結婚式出席の際の祝儀補助などが実現した。

社員想いの職場づくりは今に始まつたことではなく、入社後1年が過ぎた全ての正社員を対象に、会社負担で死亡保険や傷害保険、医療保険、労災上乗せ保険に加入する取り組みは30年以上前から実施。会社が負担する保険料は年間200万円ほどと同規模の会社と比較して格段に高いと言い、社員はもちろん支える家族も安心して仕事を



今尾任城社長と個人面談する美濃第一工場技術部開発課の河村文美さん。和やかな雰囲気の中、仕事の状況や悩み等を打ち明けることができる。

(株) 岩田製作所

関市・機械製造業

従業員数／男性84名 女性34名 計118名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①育児や介護を支援するための多様な制度の導入
- ②資格取得制度の導入により社員のスキルアップを支援
- ③家族参加型のイベントや子ども参観日を実施



男性社員と女性社員では平均勤続年数に差がなく、男女ともに働きやすい職場が整備されている。

岩田製作所では、「一番大事なのは社員」を基本理念に、多様な制度の充実と有休の取得率向上に向けた取り組みを進めている。育児休業は子どもが満3歳に達するまで取得可能とし、短時間

勤務制度は小学校就学前まで利用可能とするなど、法を上回る制度の充実を図っている。さらに育児手当は満18歳に達する年度末までの支給に加え、第3子の手当は増額して支給するなど、子育て中の社員を手厚く支援している。

また、有休の取得を促進するため、半日単位の有休を取得可能にしたほか、8月と12月には全社休業日を設けたり、家族の介護が必要な場合には、月に1回の特別休暇を認めるなど、多様な休暇制度を設けている。

そのほか、社員のスキルアップを支援する資格取得制度や、毎月いづれかの金曜日に午後3時で帰宅できる、会社独自のプレミアムフライデーも導入した。

2011年からは、家族参加型の「ふれあい祭り」を毎年開催。子どものいる家族が多いことから、親子で楽しめる運動会やミニバレー大会などを企画している。また3年に一度、社員の子どもたちがお父さんやお母さんの職場を見学する「子ども参観日」を実施している。



子ども参観日では、お父さん、お母さんの働く職場を子どもたちが見学している。

「一番大事なのは社員」充実した制度で支援

内堀醸造(株)

八百津町・製造業(食品)

従業員数／男性78名 女性83名 計161名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①各部署で仕事の見える化を行い、計画的に人材育成
- ②スキルマップの活用により、休みを取りやすい環境を実現
- ③東海地区の製造業では初めてユースエール認定企業に選出



品質管理課の鷲見聰子さんは「スキルマップのおかげで仕事を代わりにやってくれる人が増え、安心して任せることができる」と効果を実感。

内堀醸造では、各部署の業務で必要なスキルを洗い出し、各社員の従事可能な業務を一覧表にまとめたスキルマップを作成。各部署の仕事の見える化を行い、計画的な人材育成を図ることにより、子どもも発熱などの緊急時も円滑な業務代行が可能だ。2019年の年次有給休暇取得率は77.2%で、業界平均の58.4%を大きく上回る。

品質管理課の鷲見聰子さんは「スキルマップのおかげで仕事を代わりにやってくれる人が増え、安心して任せることができる」と効果を実感。

16年には、若者の雇用管理が優良な中小企業に送られる「ユースエル認定企業」に東海地区の製造業として初めて選出されるなど働きやすい環境が評価されている。

他にも、月末の金曜日を自社製品を使用して食事をする「サラダの日」に設定し、自社製品を社員が使うことで、会社への愛着心向

月1回の会議では各部署の時間外労働時間を把握し、時間外労働が多い社員には適切な指導を行うことで正社員の月平均時間外労働時間が、16年から19年で約4時間減少した。さらに年に1度、上司との個別面談を実施。入社2年目、5年目を迎える社員には重点的に研修なども行う。

16年には、若者の雇用管理が優良な中小企業に送られる「ユースエル認定企業」に東海地区の製造業として初めて選出されるなど働きやすい環境が評価されている。

他にも、月末の金曜日を自社製品を使用して食事をする「サラダの日」に設定し、自社製品を社員が使うことで、会社への愛着心向



「サラダの日」では自社製品の良さを感じることができ、他部署との交流も図れて会社への愛着心を向上させている。

スキルマップで仕事を見える化

内堀醸造では、各部署の業務で必要なスキルを洗い出し、各社員の従事可能な業務を一覧表にまとめたスキルマップを作成。各部署の仕事の見える化を行い、計画的な人材育成を図ることにより、子どもも発熱などの緊急時も円滑な業務代行が可能だ。2019年の年次有給休暇取得率は77.2%で、業界平均の58.4%を大きく上回る。

品質管理課の鷲見聰子さんは、「その人しかできない仕事を無くすため、新たなスキルを身に付けようと思える」と話す。

月1回の会議では各部署の時間外労働時間を把握し、時間外労働が多い社員には適切な指導を行うことで正社員の月平均時間外労働時間が、16年から19年で約4時間減少した。さらに年に1度、上司との個別面談を実施。入社2年目、5年目を迎える社員には重点的に研修なども行う。

「サラダの日」では自社製品の良さを感じることができ、他部署との交流も図れて会社への愛着心を向上させている。

MMCリヨウテック(株)

神戸町・製造(建設工具等)

従業員数／男性306名 女性66名 計372名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①失効した有休を最大45日まで積立可能
- ②中学入学前まで利用可能な短時間勤務・残業免除制度を導入
- ③休みやすい環境づくりにより、有休取得率約80%以上を実現



管理部の井上紗耶加さん(右)は定期日を利用して「同期とショッピングに行く」など有効的に活用している。

また契約社員を含む女性従業員の育児休業取得率は100%。男性従業員の取得実績もあり、自身も取得した小倉栄次労働組合執行委員長は「育休を取る男性従業員が少ないので率先して取得した」と話す。さらには、小学校入

園と管理職が中心となり、所定外労働時間を含む年間総労働時間を2千時間以下にすることを目標とし、実現に向けて部署ごとに対策を考えている。

病気で長期間欠勤する場合の支援も手厚い。勤続年数に応じて6カ月以内の範囲で基準給与の80%が支給される。建設工具事業部の杉山和輝さんは、「手術を受ける時に、ウェルネス休暇と併用できてありがたかった」と感謝している。

有給休暇取得推進の取り組みに力を入れているMMCリヨウテック。2013年から、失効する有休を1年に5日まで積み立てられ、最大で45日分貯められる「ウェルネス休暇」を導入。病気や親の介護時などに半日単位で取得できるほか、積立日数を限度に連続した利用も可能である。

18年1月からは1時間単位の有休の取得を可能とし、すでに多くの従業員が取得。その結果、19年の1人当たり平均有休取得日数は17・7日となっている。

労働時間短縮にも積極的に取り組み、定期的に帰宅するよう促す月4回の「定期日」を設定。17年7月からは時短検討委員会を設置し、定期的に開催している。労働組合

学前まで利用可能としていた育児短時間勤務や所定外労働時間の免除を18年4月から、小学6年生までに延長した。



「安全体感道場」では危険の潜んでいる場面を体感する研修を全従業員が受講。

有休の取得と労働時間の削減を徹底

(株) 大垣村田製作所

大垣市・製造

従業員数／男性117名 女性19名 計136名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①「いきいき委員会」による取り組みで組織風土改革
 - ②育児休業・介護休業などの法を上回る制度の充実
 - ③各種休暇を取得しやすい雰囲気づくり



「いきいき委員会」は社内新聞を発行するほか、従業員の満足度向上に向けて様々なイベントを企画。

約100社のグループ会社の中
で、2番目に従業員数が少ない大
垣村田製作所は、全社がつながる
インターネット上で積極的に社内
報を掲載し、アットホームな雰囲気
を発信することで、グループ内で存
在感を示している。

員の満足度向上やWLBに取組んだ。その結果、月平均所定外労働時間は2011年の23・3時間から、18年には7・6時間と大幅に改善した。他にも、家族の看病や育児、地域貢献活動などを目的に取得できる「多目的特別有給休暇制度」が設けられるなど、休暇が取得しやすい環境が整う。

特に育児休業は、女性従業員の取得率100%。男性従業員も延べ11名の取得実績がある。「育児休業後も復帰するのが当たり前」の環境で、辞めるという選択肢はないかった」という事務課の伊東良恵さんは、復帰後9時～15時半の短時間勤務で働く。

よう、「一緒に乗り越えたい」と話す
さらに14年からは、初めて総合職に女性を採用し、女性の活躍にも力を注ぐ。育児休業から復帰した社員にも、総合職転換試験へのチャレンジを促し、女性管理職の配置にも積極的に取り組む姿勢だ。



育児休業を取得した製造一課シニアマネージャーの原田英幸さんは、「前例もあり、休むのが当たり前の風土がある」と話し、部下にも取得を促す。

家族を大切にする社風が根付く

オオサキメディカル(株) 郡上工場

郡上市・製造(医療用品)

従業員数／男性13名 女性83名 計96名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①余裕のある人員配置に見直し、休みを取りやすい環境を整備
- ②子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ③個人のキャリアなどに関して気軽に相談できる役員直結の一言箱の導入



出産時には社内ブランドのお産グッズ1万円分が贈られるほか、全従業員を対象に誕生日には現金3千円が支給される。

他にも従業員のモチベーションアップにつながる支援として、結婚や出産、育児には手厚い制度が取り入れられている。出産時には、社内で製造・販売しているお産グッズ1万円分が贈られ、育児休業後は、原職に復帰が可能。また、子育て中の従業員には、小学校3年生まで子ども1人につき6日間の看護休暇を導入した。

さらに、地元中学・高校・特別支援学校などの企業体験学習を受け入れるほか、地元住民とともに祭りの開催や花壇づくり、植樹活動などを積極的に実施。近年は、消防署にガーゼなどの医療品を寄付するなど、地元密着型の企業を目指している。



従業員の要望から、高さを調節できる作業台や目にやさしいLEDライトなどを導入し、作業の負担を軽減。

社員に寄り添う改善で意欲向上

オオサキメディカル(株)郡上工場は、夏と冬の年2回工場長による全従業員との面談を実施。職場の状況から希望のキャリアプラン、悩みやメンタル状態まで丁寧に聞き取った結果、パート従業員に昇給制度を導入するなど、働きがいの

ある職場に向けた改善を行つてきた。特に現場では、首や腰の痛み、手の腱鞘炎、足のむくみなどに悩まされる従業員が多く、その声から身長に合わせて高さが変えられる作業台や、目にやさしいLEDライト、日光を遮断する窓フィルムなどを採用した。手加工室で班長を務める石田法子さんは、「こうした改善で、体への負荷が軽減される。働く側の声を取り入れてもらえるのは嬉しい」と話す。

従業員の要望から、高さを調節できる作業台や目にやさしいLEDライトなどを導入し、作業の負担を軽減。

岐阜車体工業(株)

各務原市・自動車製造業

従業員数／男性1,576名 女性86名 計1,662名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①フレックスタイム制など柔軟な勤務形態の導入
- ②社員の健康に配慮した社員食堂の運営
- ③勤続15年以上で、連続5日間の年休制度を導入



2013年にオープンした社員食堂「Sha-shockスマイル」。
昼休みには多くの社員で賑わう。

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

休みやすい環境で家庭を大切に

製造業

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効



現場で働く女性の採用にも積極的に取り組んでいる。

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目指し、年休取得促進に取り組んできた。その結果、年休取得率は年々増加し、17年度には89・3%まで上昇。対象社員の全員が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、時効

岐阜殖産(株)

神戸町・製造

従業員数／男性182名 女性37名 計219名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①治療・介護・育児を両立するための支援を実施
- ②様々な職場での「業務見える化」を実施
- ③女性の活躍を推進するプロジェクトの立ち上げ



終業15分前から行う終礼。指差し唱和をし、安全への意識を高めている。

また、メンタルの病気で長期間休職している社員に対しては、本人と合意の上、主治医からの意見聴取や家族との面談を行い、現状を把握。会社としてできる支援を伝えるなど、主治医や家族と一緒にとなって休職者を支える。

有休の取得促進では、それぞれが仕事の幅を広げることで他の社員のフォローを可能にし、休暇をカバーし合える環境づくりを進めた。管理者が毎月の状況を把握していきたい」としている。

田中和典社長は、「これからも社員一人一人を大切に、誰もが働きやすい職場環境を作り上げていきたい」としている。

岐阜殖産では、育児・介護中の人が東レを定年退職し再就職した人、障がいのある人など、多様な背景を持つ社員を支えるため、こまめに面談を行い、多様な制度の活用を提案している。1歳未満の子どもを育てながら働く社員には、短時間勤務とは別に1時間の休みが取れる「有給育児時間」制度を

設けている。子どもが3ヵ月の時に職場復帰したフィルム検査課の今城明理さんに活用を提案。今城さんは昼休みと有給育児時間をつなげて毎日2時間の休みを作り、その時間を利用して会社近くの実家に預けていた娘に会いに行くことができた。「授乳もできだし、娘の成長を感じながら仕事ができてよかつた」と振り返る。



フィルム検査課で働く今城明理さん。子どもが3ヵ月の時に職場復帰し、1歳になるまでは有給育児時間を活用して、昼間にも娘との時間を作ることができた。

一人一人に寄り添う職場づくり

(株) コームラ

岐阜市・製造業(印刷)

従業員数／男性50名 女性27名 計77名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①勉強会や資格取得費用助成などスキルアップを支援
- ②仕事への意欲向上のための表彰制度の導入
- ③時差出勤制度の導入



年2回の「経営勉強会」では、全社員がスケジュールの立て方や優先順位の付け方など、業務に直結する知識を学ぶ。

社員に留まらず、地域における次世代の人材育成にも注力する。16年からは、県内の大学生が地元の企業を訪問し、仕事を体験しながら会社案内を作成する「志プロジエクト」を実施し、働くことへの理解や地元での就職を促している。

また、全社員を対象に会社が全額負担してインフルエンザの予防接種を行うほか、年4回ほどスポーツの充実にも寄り添う。

社員の人材育成に注力するコムラでは、全社員を対象にした「経営勉強会」を年2回、幹部育成を目的とした「次世代幹部選抜経営塾」を毎月開催。また現場の課題解決を図る「部門別課題合宿」を実施したり、印刷に関する資格の受験費用を負担するなど、社員のスキルアップを後押しする。

会社設立以来、毎年開催している記念式典では、その年に優秀な成果を出した社員を表彰。2011年からは「みんなで選ぶ成長賞」と題し、全社員の投票で選ばれた上位2名は自身の頑張りをプレゼンし、第1位が決められている。上位2名に選出されたICS推進部の光村圭祐さんは、「選んでもらえたことをエールと受け止め、これからも励みとしていきたい」と意欲を見せる。



売上目標の達成や資格取得など1年間の成果を称える表彰は、社員のやりがいを高める機会となっている。

社員のスキルと働きがいを向上

8年からは「みんなで選ぶ成長賞」と題し、全社員の投票で選ばれた上位2名は自身の頑張りをプレゼンし、第1位が決められている。上位2名に選出されたICS推進部の光村圭祐さんは、「選んでもらえたことをエールと受け止め、これからも励みとしていきたい」と意欲を見せる。

で親睦を図る機会を設け、社員の健康管理をサポート。他にも結婚情報を提供したり、00年に設立した共済会から、結婚や出産などの際に祝金を出すなど、社員の暮ら

サトウパック(株)

美濃市・プラスチック成型加工業

従業員数／男性54名 女性60名 計114名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てに配慮した時短勤務制度の拡充
- ②QC活動により、家族も含めた福利厚生を充実
- ③正規雇用として働き続けるため短時間正規職員制度の導入



QC活動の一環として、家族も参加できるスポーツレクリエーションやいちご狩りを開催。

女性管理職登用にも積極的に取り組んでいます。2018年に業務課長となつた横山由美子さんは、売り上げの要となる業務を取り仕切る部署の課長として、製造部門との調整や後輩の指導等に力を発揮。さらに管理職登用だけではなく、誰もが長く働き続けられる体制を整えるため、短時間正規職員制度を導入し、正規雇用として生活の安定を図るために、勤続年数などの条件を満たすパート社員を対象に短時間正社員への切り替えを可能としている。

他にも、QC活動の一環として、家族参加型のスポーツレクリエーションやバーベキュー大会、いちご狩りなどを実施。福利厚生の充実とともに、社員同士の親睦や子育て中の社員の理解を深めるための機会となつていて。



家族とともに多くの社員が参加したバーベキュー大会。社員同士の親睦を深める機会となっている。

生涯実力を發揮できる職場に

プラスチックの真空成型加工を行なうサトウパックは、育児支援や有休を取りやすい環境づくりに取り組み、誕生日休暇などの特別休暇を設け、年間を通して計画的に有休取得を促している。さらに有休は時間単位での取得も可能とし、

子どもたちの送迎や学校行事への参加などに利用されている。

また、小学校就学前まで利用可能なとした育児短時間勤務制度の見直しを実施。社員の声に耳を傾け、希望者には利用期間を延長するなど、制度の拡充を図りより手厚い支援を行っている。

女性管理職登用にも積極的に取り組んでいます。2018年に業務

課長となつた横山由美子さんは、売り上げの要となる業務を取り仕切る部署の課長として、製造部門との調整や後輩の指導等に力を発揮。さらに管理職登用だけではなく、誰もが長く働き続けられる体制を整えるため、短時間正規職員制度を導入し、正規雇用として生活の安定を図るために、勤続年数などの条件を満たすパート社員を対象に短時間正社員への切り替えを可能としている。

サン工機(株)

大垣市・機械器具製造業

従業員数／男性87名 女性21名 計108名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①女性社員の育休取得率100%、出産前と同待遇で復帰支援
- ②専任チームによる相談窓口の設置
- ③過重労働防止のための勤怠管理を実施



年に一度は全社員が集まる機会を持ち、相互理解に努めている。

女性社員の育児休業取得率100%を誇り、大半が出産前と同待遇で復帰するなど、女性の継続就労のサポートが手厚いサン工機。

その中で企画・総務部の那須明美さんは、より細やかな支援をするため、2009年に岐阜県が主催する子育てマイスターセミナー専門コースを修了。育児休業を取得した自身の経験を生かし、結婚や出産を控えた社員の相談窓口となり、寄せられる悩みにも迅速に対応して

こうしたチームとしての取り組みのおかげで、近年は結婚・出産としている。

企画・総務部の早野孝治部長は、「長育てに限らずそれぞれの事情に合った制度の利用を促していくたい」としている。



資格取得者、永年勤続者などを表彰することで、各社員が貴重な人材であるという意識が社内に浸透。

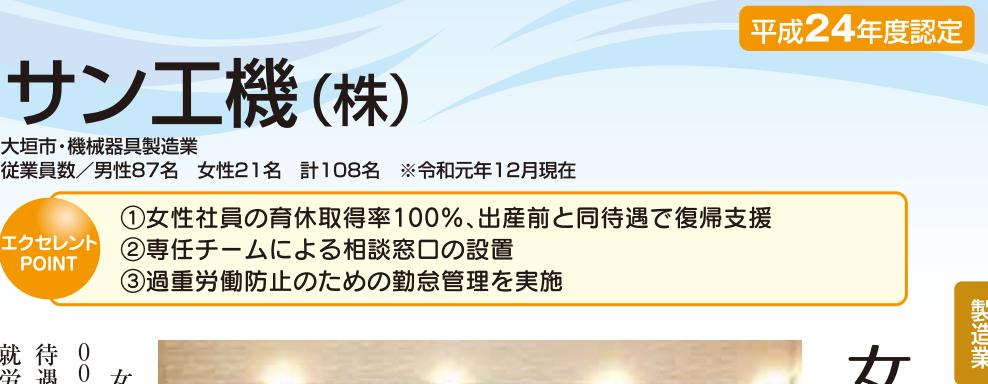
女性社員の継続就労をサポート

企画・総務部がチームとなり丁寧に1人1人の相談に対応。保育所の途中入所が困難な場合は、育児休業を延長したり、復帰後も子どもの送迎など、朝夕1時間の短時間勤務を利用可能にするなど、社員の事情に合わせて柔軟に制度を整備。その結果、現在21人いる女性社員のすべてが、正社員として勤務している。

その中で企画・総務部の那須明美さんは、より細やかな支援をするため、2009年に岐阜県が主催する子育てマイスターセミナー専門コースを修了。育児休業を取得した自身の経験を生かし、結婚や出

の退職はなく、長く勤める社員が増加し、また孫が産まれた時に特別有給休暇を取得するケースも。

企画・総務部の早野孝治部長は、「長い社会人生活の中、様々な環境の変化が訪れる。社員がストレスを溜めず生き生きと働けるよう、子



サンメッセ(株)

大垣市・製造業(印刷)

従業員数／男性606名 女性402名 計1,008名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①在宅勤務制度で育児、介護との両立をサポート
- ②有休取得計画表の作成により取得を促進
- ③女性クリエイティブチームによる女性目線の商品広告の企画提案



「LinK（リンク）」では、女性をターゲットにしたチラシや、母親目線を取り入れた学校案内などを企画。

有給休暇の取得促進にも積極的だ。結婚や出産、誕生日、記念日など、ライフイベント時に休みやすい制度を導入。年度始めには、各自が取得計画表を作成し、「有休奖励日」「有休消化日」を設定して、連休取得に努めている。

また、病気で長期療養が必要な社員に適した勤務形態を提案したり、大垣市内4カ所の就労継続支援A型事業所と連携し、障がい

サンメッセでは、業務改善を目的としたQCサークル活動「SKY活動」を行い、時間外労働の削減や業務の効率化を推進している。

2014年には、その活動の一環として、さまざまな部署の女性で構成されたサークル「Passo」を発足。女性ならではの視点を生か

と話す。

お客様も多く、独身者や子育て世代など、幅広い層の女性から意見を聞き、企画提案に反映している

した商品開発を行った。現在はその流れを引き継ぎ、営業企画部の一部署として、女性クリエイティブチーム「LinK（リンク）」を創設し、

現在7名のスタッフが所属。同チームの棚橋千夏係長は、「女性目線のチラシやパンフレット等を希望する

のある人にできる仕事を委託するなど、多様な人材の活躍をサポート。18年11月からは「子育て中や介護に携わる社員の在宅勤務トライアルを行い、19年4月から本格的に制度を開始するなど、新たな働き方の創出にも注力する。



毎年5月に全社員が参加する「SKY活動」の発表会が行われ、各サークルが検証した業務改善提案を発表。

多様な人材が働きやすい職場に

(株)ソーワテクニカ

中津川市・製造業(送風機の設計・製造・販売)

従業員数／男性156名 女性44名 計200名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①意識啓発による時間外労働削減の徹底
- ②スポーツクラブの月会費補助など健康面のサポートの充実
- ③社外活動費用の一部補助など手厚い支援



「コーヒータイム」として雑談形式で行われる社長との面談では社員からの意見を募り、悩みを聞く場となっている。

ソーワテクニカでは、時間外労働削減のため、20時15分以降の残業は事前申請とするほか、災害時に社員への緊急連絡や安否確認を自動配信するスマートアプリを活用して、ノーカー残業データーの通知を社員に送信。情報システム課の市川直子さんは、「通知により定期退社を意識することができ、仕事のメリハリも

ついた」と話す。また、勤続7年以上の社員が最大22日取得できる年次有給休暇制度を導入し、失効する休暇はボランティア休暇として最大20日まで繰り越しができる。ボランティア休暇は半日単位での取得も可能で、家族の看護や介護などで利用できる。

同社では、社長が週2回30分程度のコーヒータイムを設け、その中で社員と雑談を交えた面談を実施。社員から提案や悩みを聞くことで、風通しの良い職場環境を整える。健康面のサポートも充実しており、2017年度から社員とその家族を対象に、インフルエンザの予防接種費用の一部を会社が負担するほか、スポーツクラブの月会費を上限4200円まで補助している。

社外活動への支援も手厚い。スポーツ大会への参加費や宿泊費の一部を補助。上限5万円で、年度内に1回利用できる。これまでに全日本障がい者スポーツ大会の陸上競技や、全日本実業団ソフトテニス選手権大会に出場した社員が利用しており、仕事のやる気も湧いてくると好評だ。



スポーツ大会への参加費や宿泊費の一部を補助するなど、社外活動への支援も手厚い。

社外活動支援で仕事への意欲を促す

太平洋工業(株)

大垣市・自動車部品、電子機器製造業

従業員数／男性1,755名 女性176名 計1,931名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①法を上回る制度で育児・介護との両立支援
- ②年12日以上の有休取得目標を設定し、休みやすい職場環境を推進
- ③勤務間インターバル制度の導入により十分な休息時間を確保



育児休業復帰支援プログラムで円滑な職場復帰をサポートする人事部の田宮亜矢子さん(左)と育休取得経験者の美濃渡真由美さん(右)。

また08年から育児休業を就学前まで、15年から育児短時間勤務を小学4年生まで順次延長するなど、支援制度も拡充。育休取得経験のある美濃渡真由美さんは、「1人目の時は、育休期間が1年だったので、保育園の途中入園に手間取ったが、制度拡充で2人目は4ヶ月の入園まで取得できた。状況に応じて復帰時期が選べて助かった」と話す。さらに「育児休業復帰支援プログラム」を設け、復帰直前に

希望の働き方などを入念に確認するなど、円滑な職場復帰を支援。同社では、12年間女性の育休取得率が100%で、平均勤続年数も男性を上回った。その他、社員のみならず地域の小学生を対象に、夏休み科学教室や環境教育などを開催し、幅広い子育て支援を行って



育児休業取得者を対象とした社内家庭教育研修会を毎年開催している。

仕事と充実した私生活との両立を支援

太平洋工業では、社員同士が支え合って仕事と私生活との両立に取り組む風土を育むため、「絆と成長」をスローガンにワークライフバランスの浸透に力を入れている。2010年から「WLBの日」を11月に設定し、全職場にハンドブックを配布して標語を募集するなど

一人年12日以上を目標に掲げ、4半期ごとに取得状況を労使で確認しフォローを行うことで、取得率の向上を推進している。

田宮亜矢子さんは、「最初は言葉の認知度も低かたが、考え方の理解も深まり、相互支援の風土が出来てきた」と話す。

テルモ・クリニカルサプライ(株)

各務原市・製造業(医療機器)

従業員数／男性69名 女性68名 計137名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①在宅勤務や時差出勤など時間・場所にとらわれない働き方
- ②フリーアドレスや集中ブースの設置など職場環境の整備
- ③ノー残業デー、在宅勤務などの制度の取得実施状況を管理し、積極的に活用



2人の子どもを育てる品質保証部の瀧戸静さんは、短時間勤務や子の看護休暇を利用しながら働く。

2018年度から働き方改革として、ノー残業デー、第3金曜日15時以降の会議等の禁止、プレミアムフライデーの実施に取り組む。実施状況を週単位で集計し、データ管理することで時間外労働の削減につなげている。

業務改善活動「アイキューブ」は、各社員に業務改善提案ができる場を提供し、業務の効率化などを促進する。

健康経営の取り組みとしては、がんに罹患した社員が治療しながら労働するよう「がん就労支援ルール」を規定。他にも失効した年次有給休暇の利用、時差勤務など社員の多様な働き方を認めている。子育て中の品質保証部の瀧戸静さんは、「短時間勤務や子どもが病気の際に使える看護休暇などのおかげで安心して働ける」と感謝する。

また、職場環境の整備のため、社員同士の話し合いにより執務室のフリーアドレス化を行い、コミュニケーションスペースや集中ブースを設置。目的に合わせて働く場所が選択できる。

さらに、年次有給休暇の取得促進のため、管理職が付与日数の半分は取得することを義務付けており、17年の取得率は業界平均56.2%を大幅に超える70.7%に上昇した。

製造業

時間外労働の削減と多様な働き方を推進



職場環境整備の一環として設置されたコミュニケーションスペースは、気軽に社員同士で話し合える場となっている。

(株) 東洋

飛騨市・住宅用建材製造・販売

従業員数／男性44名 女性30名 計74名 ※令和元年12月現在

製造業

エクセレント POINT

- ①子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②時間外労働を削減するための改善活動の実施
- ③子育てや地域活動参加のための有給休暇取得を促進

仕事と家庭の両立を守る



働きやすい職場環境づくりに向けて社員とコミュニケーションを図る
田端一盛社長(右から5人目)。

飛騨の匠(たくみ)といわれる高度な木工技術を駆使して、ドアやサッシ枠などの住宅用木質内装建材を製造・販売する東洋。地域の過疎化と少子化が進む中、同社では2008年に「仕事と家庭の両立」

を基本理念とした行動計画を策定。育児短時間勤務制度の導入や有給休暇取得の促進、子育て支援手当の支給など、社員が働きやすい職場環境づくりにいち早く取り組んできた。

育児短時間勤務制度では、子育て中の社員のための柔軟な働き方の一環として、始業時間と終業時間を各1時間短縮可能としている。

田端一盛社長は、「保育園の送迎と勤務時間が重ならないよう配慮した。会社としてもキャリアを積んだ社員に安心して働いてもらえることは、人材確保の面でもメリットが大きい」と語る。

子育て支援手当は高校卒業時まで一人当たり毎月5千円を支給するほか、子どもの学校行事への参加などに有給休暇の取得を奨励するなど、仕事と家庭を両立しやすい環境を整えている。また年次



仕事と家庭を両立しながら意欲的に働く女性社員。

有給休暇を半日単位で利用可能としたところ、取得率が大幅にアップした。田端社長は、「仕事と家庭の両立のため、今後は介護支援にも力を入れていきたい」と意気込む。

(株)トキワ

中津川市・化粧品製造

従業員数／男性153名 女性409名 計562名 ※令和元年12月現在

- ①有休取得率60%以上
- ②法を上回る短時間勤務制度の導入により、子育て中の社員をサポート
- ③全社員を対象に定期的に個人面談を実施



化粧品の製造ラインでは主にパート社員が活躍。充実した福利厚生により、安心して長期間働ける環境を整えている。

同社では、全社員対象に化粧品

トキワでは、パート社員が全体制3分の2を占めていることもあります。正社員と同等に安心して働ける環境を整えている。パート社員の多くは工場でライン作業をしており、作業を中断して上司へ相談などをすることが困難であるため、定期

毎週水曜日にラインを止めて15分間行う小集団活動では、正社員とパート社員が3、4人ずつのチームとなり、業務の効率化や作業場の有効な使い方などを点検し、パネルに意見をまとめて年3回発表。

また、それぞれが気付いたことを紙に書き提出する改善提案活動も実施しており、活動内容を毎月食堂に掲示している。いずれも優秀なものは、表彰し賞金を贈る。中津川工場改善提案委員の安藤剛委員長は、「両方とも10年以上前から続けています。意見が採用され仕事がはかどるようになったと感じている社員が多い。自由に意見を交わせる雰囲気が職場に根付いている」と話す。

製造業

全社員の声で働きやすい職場環境

トキワでは、パート社員が全体制3分の2を占めていることもあります。正社員と同等に安心して働ける

毎週水曜日に個人面談を実施し、フォローアップや育成方針に対する意見をすり合わせている。



全社員を対象に、個人面談を定期的に実施。

的個人面談を実施し、フォローアップや育成方針に対する意見をすり合わせている。

毎週水曜日に個人面談を実施し、フォローアップや育成方針に対する意見をすり合わせている。

毎年開催。即座に商品化させることを目的としているのではなく、提案力強化や創造性を高めることが狙い。宮崎貞執行役員は、「開発部門でも常に新しいアイデアを考えているが、どうしても実現性やコストを考えてしまう。そういうことを気にせず『あつたらしいな』を自由に考えられる良い機会になつてい

る」と話す。

鳥羽工産(株)

各務原市・製造業(輸送用機械器具)

従業員数／男性342名 女性48名 計390名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①子育て世代への支援強化に注力
- ②部署の垣根を越えた協力体制による業務の平準化の推進
- ③労災を疑似体験できる「鳥羽安全体感道場」を設置



社内の安全体感道場で約15種類の危険行為を体感できる。

さらに18年には、安全に安心して働く職場環境の実現を目指し、労災現場を疑似体験できる「鳥羽安全体感道場」を設置。月に2回のペースで研修を実施し、機械への巻き込み事故や高熱物への接触事故など15種類ほどの危険行為を体験できる。製造部主任技師で道場長の割山久一郎さんは「仕事中に起きる危険をよりリアルに疑似体験することで、従業員の注意力が高まった」と実感。その他にも、普段工場

2016年度から家族手当の支給を見直し、子育て世代への支援を強化。子どもの数に制限なく、22歳以下を対象に1人当たり1万5千円を支給している。19年は11月現在で、従業員202人に同手当が支給された。子どもを育てながら働きやすい環境も充実。技術部の木村美穂さんは、2度の産休

と育休を経て現在は時短勤務を活用。「周りの同僚が子育て中の従業員に対して協力的で助かる」と感謝する。

また、他部署の仕事内容を見る機会を設け、担当部署以外の場でも働ける従業員教育を実践。仕事に余裕のある部署から多忙な部署に人員を補充する環境を整え、業務の平準化を促している。



余裕のある部署の従業員(赤ヘルメット着用)が多忙な部署をサポートすることで業務の平準化を図る。

安全に働くための対策を実践

に出入りしない女性従業員の意見を取り入れるなど、さまざまな目線からの安全バトロールを週1回実施している。設備の問題や危険物の保管状況などについて役職者が部門を越えて点検を行う「他部門全点検」も月1回行う。その結果、16年度は10件だった労働災害が、18年度と19年度はそれぞれ僅か1件ずつにまで減少した。

浪速製菓(株)

本巣市・菓子製造業

従業員数／男性14名 女性16名 計30名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①「多能工」制度の導入によりスキルアップ
- ②フォローし合う風土の醸成により有休取得率70%
- ③誰でも育児・介護休業などが取得しやすい職場環境

製造業

会社と仲間のために一人一人がスキルアップ。



労働時間短縮や残業の免除など個々の事情に合わせた勤務形態を導入。

員の間にも互いに支え合う風土が醸成。10年程前から「多能工」を取り入れ、担当以外の部署でも対応できる教育が行われている。

また、休暇を取得する時に他の従業員がフォローできる環境が整ったこと

で、残業抑制とともに、有休の取得率も向上した。

また、従業員によって、有休取得率に差があったが、8年前に時間単位の有休制度を導入したところ、取得率の差が解消された。

学校行事、その他家庭の用

事の際に取得しやすく従業員に喜ばれている。

1927年の創業以来、昆布を原料にした「こんぶ飴」をはじめ、各種飴菓子の製造販売を手掛けている浪速製菓。30人全員を正社員として雇用している。働き手を大切にする企業の姿勢から、従業員



女性が働きやすい職場づくりに取り組む浪速製菓。

児休業を取得する従業員が複数いたことから従業員の間で互いを思いやり、休みやすい環境が生まれました。

同社では、4年前に、同時に育児休業を取得する従業員が複数いたことから従業員の間で互いを思いやり、休みやすい環境が生まれました。男性でも育児休業を取得する者や介護休業を取得する従業員も現れ、仕事だけでなく、家族との時間も大切にできる職場環境が整った。今後も、従業員の希望に添えるよう、さらなる職場環境の充実に努める構えだ。

鍋屋バイテック(株)

関市・製造(一般機械器具)

従業員数／男性256名 女性152名 計408名 ※令和元年12月現在

- ①法を上回る時短勤務制度の導入など、社員のWLBを支援
- ②日常的なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境
- ③様々な仕組みで従業員のモチベーションアップ



公園にいるかのような本社は「閑工園」の名で親しまれ、敷地内にはコンサートホール、美術館などが入っている。

要望を気軽に話せる風通しの良さ

鍋屋バイテックでは、従業員の要望を上司との面談やアンケートで把握しているが、大野見伊子統括部総務チーム係長は、「日常的にいろいろ相談できる風通しの良さが社内にあり、日頃から密にコミュニ

ケーションを取っている」と話す。また、育児中の従業員から希望の勤務時間を見取り、短時間勤務制度を拡充。従業員から「小学校に上がる子どもを見送つてから出勤したい」との要望を受け、時短勤務の利用期間を小学3年生まで認めた。

年次有給休暇取得の呼び掛けを積極的に行っているほか、年間の休日日数は129日に加え、9連休があるなど、休日日数も充実している。育児休業は最長で子どもが3歳になるまで取得でき、育休後の女性従業員は全員職場に復帰。男性従業員は配偶者の出産に立ち合う

親として出産に立ち会えた」と喜ぶ。特別休暇が利用でき、商品企画開発部の吉田英史さんは、「家族を大切にするよう会社から言われ、父の誕生日と正社員の結婚記念日には、入袋」を贈る年もあり、従業員のモチベーション向上にもつながっている。全従業員の誕



本社、敷地内にあるフィットネスジム。

また、給与や賞与とは別の「大レゼントを贈る。

また、給与や賞与とは別の大入袋」を贈る年もあり、従業員のモチベーション向上にもつながっています。

(株)ハイビックス

瑞穂市・プラスチック製品製造業

従業員数／男性23名 女性33名 計56名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てなど家庭の事情に配慮した休暇制度などを導入
- ②社員と家族の相互理解を深めるためのイベントを企画
- ③子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入



賞与を渡す際に社長が1人1人に宛てた手紙を添えるなど、社員とのつながりや交流を重視。

ハイビックスでは、育児休業からの復帰後1年間は短時間正社員制度により、出退勤時間を自由に選択できるなど、子育てをしながら安心して仕事ができる環境づくりに取り組んでいる。また女性だけでなく、男性社員にも家庭を尊

2015年からはノーギャラデーの実施、学校行事への参加促進や、子育て最優先の社風を構築。

ハイビックスでは、育児休業からの復帰後1年間は短時間正社員制度により、出退勤時間を自由に選択できるなど、子育てをしながら安心して仕事ができる環境づくりに取り組んでいる。また女性だけでなく、男性社員にも家庭を尊

2015年からはノーギャラデーの実施、学校行事への参加促進や、子育て最優先の社風を構築。

重してほしいと、立ち会い出産の推奨やノーギャラデーの実施、学校行事への参加促進や、子育て最優先の社風を構築。

7時退社を推進。毎週部課長が所属社員に仕事の優先順位を伝え、業務時間の管理などを徹底した結果、全員が早い時間に退社できるようになり、休日出勤もなくなった。「優先事項が明確になり、仕事の効率化と個々が抱える負担の均一化にもつながった。社員から『子どもとお風呂に入れるようになった』という声を聞けたのが何よりうれしい」と語るのは、高井順子社長。

「キャリアは後からでも取り戻せるが、親子の時間は今しか味わえないもの。社員には、仕事だけでなく親

16年3月には、子どもたちの春休みに合わせて、初の試みとなる会社見学会を企画。家族に働く姿や携わっている仕事を見てもらった後は、食事会を開き、社員と家族の相互理解を深めるよい機会となつた。



定期的に開催する社内でのグループ活動の様子。

効率化で家庭の時間確保

(株)飛騨ダイカスト

飛騨市・金属部品製造業

従業員数／男性36名 女性25名 計61名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①有休取得推進や育休後の正社員登用など働きやすい環境づくり
- ②子育てや介護との両立をバックアップ
- ③時間外労働削減活動の実施



女性社員とコミュニケーションを図る渡邊正憲社長(右)。

2015年には企業内家庭教育研修会を実施。子育て中やこれから親になる社員に、子育てと仕事の両立のコツや家庭でのコミュニケーションの重要性などをアドバイスしている。



育休取得後、パートから正社員として職場復帰した
間所愛佳さん。

育休明けに正社員で登用

高度なアルミニウム鋳造技術で、
カーニアコンやワイヤーなどの自動
車部品を製造する飛騨ダイカスト。
社員61人のうち半分近くが女性
であり、製品の加工、検査、管理な
どの適材部署で活躍。有給休暇取
得の奨励や、育休後の正社員登用
など、女性社員も働きやすい職場

づくりに努めている。
会社が子育て支援を手厚くし
たことにより、渡邊正憲社長は、「社
員の士気向上とスキルアップが図ら
れ、不良品の発生率もゼロに近く
なった。明るい職場環境や人材確
保という面でもメリットが大きい」
と語る。

2度の育休を取得し、職場に復
帰した間所愛佳さんは、「育休前
はパートだったので出産を機に会社
をやめようと思ったが、正社員とし
て再雇用してもらえた。職場の皆さん
からも温かく迎えてもらい、本
当にありがたかった」と話す。間所

さんは現在、短時間勤務制度を利
用し、二人の子育てと仕事を両立
している。

一世代同居の所帯が多いため、男性
が育休を取得した事例はまだない。
今後は親の介護問題なども出てくる
ため、子育て支援と合わせ、介護
との両立もバックアップしていくた
めとしている。

渡邊社長は、「飛騨地域では三
世代同居の所帯が多いため、男性
が育休を取得した事例はまだない。
今後は親の介護問題なども出てくる
ため、子育て支援と合わせ、介護

フジ精密(株)

大垣市・電子部品・自動車部品の製造、検査

従業員数／男性115名 女性141名 計256名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①社員の業務改善提案による作業効率化で時間外労働時間を削減
- ②社内公募による女性管理者候補生制度の導入
- ③社員同士の絆を深める「サンクスカード」の実施



職場環境や作業の改善を提案する「ビフォーアフター報告書」はすべて掲示され、来客者も社の取り組みが一目で分かる。

より充実した仕事と家庭の時間を創出するため、フジ精密では積極的に業務改善提案活動を行っている。身の周りの作業改善方法について、効果検証とともに提案する「ビフォーアフター報告書」では、毎月約80件の提案があり、時間外労働の削減などにつながっている。

採用事業部で働く木村結衣さんは、「全員が業務改善を意識するようになり、各現場の社員が実際の作業をイメージしながら改善策を考えることで、仕事の効率化が図れた」と効果を実感。また、各社員がその日に行う仕事の進捗状況を社内の壁にすべて掲示し、見える化することで、社員が休暇を取った際にも、他の社員がスムーズに対応できる環境を整えている。

さらには、各社員に適したキャリアアップを支援するため、全社員を

対象に行動や思考の特性を判別する「プロファイリング」を実施。結果、それぞれの強みを把握することができ、人材育成などに役立つている。女性の採用にも注力し、

2015年度に17%だった女性採用率は、18年度に67.4%まで増加。他にも感謝の気持ちを伝え合う「サンクスカード」などで、社員同士のコ

ミュニケーションを図る取り組みも行っており、子育てや介護に携わる社員への理解や絆を深める風土づくりにも力を注ぐ。



毎月、環境整備をテーマに、女性社員が中心となって業務の見直しを行い、職場改善へつなげている。

情報共有で業務改善と絆づくり

(株)水生活製作所

山県市・製造

従業員数／男性81名 女性87名 計168名 ※令和元年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①ノー残業デーを月3回実施
- ②残業時間を削減するための改善提案活動
- ③生産性向上のため電算化を推進



残業は原則禁止。必要な場合は前日までに各部署の管理職が担当役員へ申請する仕組みで、これにより残業は大幅に削減した。

水生活製作所では、商品の多様化で受注や問い合わせの量が増加。業績と雇用の拡大に向け、職場環境の整備に乗り出した。従来、受注締め切りを15時までとしていたが、12時までに変更。顧客の理解もあり、出荷数を早く確定できる

また、8のつく日をノーギャラデーとするほか、残業は原則、事前申請で担当役員が認めたもののみとし、所定外労働時間は大幅に減少。仕事のマネジメント能力向上にもつながった。外回りや出張の際は、外部からでも利用できる社内ネットワークを活用し、仕事を翌日に持ち越さなくとも良い環境を整えている。生産管理部の早川貴之部長は、「残業がない日には、地域の同業者が参加する卓野球に行く社員もいる。他社とのコミュニケーションを図る機会にもなり、仕事との

ようにならうこと」で、売上を落とした。問合せについても、17時半以降は留守電に切り替え、メールなどを活用して負担を軽減。受注を受け付ける部署は30分、営業は1時間就業時間をずらし、効率的な業務運営を進めている。

子育て世代のための環境整備にも積極的に取り組み、本人の出産はもちろん、配偶者の出産にも祝金を支給。また、有給休暇は時間単位でも取得できるため、子どものが急病時などに利用しやすく、育休復帰する社員も増えている。



総務経理課の金今花さんは、同社で初めて産休・育休を取得し、原職に復帰。ロールモデルとなり、その後も取得者が増えている。

仕事の質を高める業務改善

美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造

従業員数／男性630人 女性168名 計798名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①未取得の年休を積み立てできる「積立年休制度」の導入
- ②育児短時間勤務制度を中学校就学前まで利用拡大
- ③半日年休などライフスタイルに配慮した年休制度の導入



育児短時間勤務を活用し、子育てと仕事の両立に努めている北原まゆみさん。技術部事務で予算管理や製品品質情報のまとめ等の業務にあたる。

次世代育成支援対策推進法の施行など、いわゆる「働き方改革」でこれまであった年休制度などを見直した美濃工業は、特に子育て支援や従業員の家族への配慮に重点を置いた。2018年3月からは、未消化分の年休を毎年5日程度積み立てて取得できる「積立年休制度」を導入。長期の傷病、看護、介護の

際などに利用でき、従業員の働きやすさにつながると考えている。また、育児短時間勤務の利用を中学校就学前までに拡大。時間に余裕を持つて子どもの登園やお迎えができる、核家族でも安心して子育てができるようになつた。小学2年生の双子と年長児の3人を育てている北原まゆみさんは育休後、始業を30分遅らせた時短勤務を利用し、「出勤をずらし登園時間を遅らせることができて、忙しい朝に余裕が生まれた」と効果を話す。

子どもが病気になった場合は、同じ職場に勤める夫と半日年休を交互に取得して看病しているという。半日年休は取得日数の制限がない、病院の付き添いや学校行事への参加などに多くの従業員が利

用している。このほか、従業員の家族向けの職場見学会を実施。始めたきっかけは中津川市の小学生を対象にした工場見学の受け入れだった。その際、従業員の家族構成を調べてみると、子育て世代が約6割を占めていることが分かった。そこで、従業員の子どもや親に仕事現場を見せてることで、仕事内容や会社への理解を深めてもらう取り組みとして現在も続いている。



「中津川市スゴ技プロジェクト」では、働くことや地域にあるすごい技術に関して、子どもたちに考えてもらう場を提供している。

年休制度の充実により働きやすさを実現

(株) メニコン関工場

関市・製造業（コンタクトレンズ製造）

従業員数／男性124名 女性144名 計268名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①社員自らワーキンググループを立ち上げ女性活躍を推進
- ②部署の垣根を越えた協力体制による業務の平準化の推進
- ③社員のスキルアップのための充実した研修制度



2018年に発足した女性活躍推進のワーキンググループ。結婚や育休などの手続きを記載したマニュアルを作成したり、研修会を行ったりと、活躍は多岐に渡る。

取り扱いに細心の注意が必要なコンタクトレンズを製造するメニコン関工場。1984年の関工場設立以来、多くの女性が活躍している。女性社員が育休後に復帰するという流れは10年以上前から定着しているが、より活躍しやすい職場づくりを目指し、女性社員6人と男性社員1人が立ち上がり、2018

年に女性活躍推進のワーキンググループを結成。これまでに結婚、出産、育休取得、復帰までの手続きを記載したマニュアルの作成や、社員が人生設計について考えるライフキャリア研修などを行った。リーダーの中島知佳さんは、「マニュアルは休憩室などに置いており、手に取ってもらえているという手応えがある。これからもいろいろな企画にチャレンジしたい」と話す。

会社としては、17年10月から業務改善活動「スマートクリエーションプロジェクト」に取り組んでおり、関工場では働き方に関するアンケートを実施。比較的余裕のある部署の社員が、業務が立て込んでいる部署に応援に行く制度や、効率アップを目的にしたBGMの導入などを実現させた。

社員のスキルアップのためには、コンタクトレンズを手造りする研修会の対応力の養成に結び付いている。



高木道場では、熟練スタッフがマンツーマンで、手作業でのコンタクトレンズの作り方を教え込む。

社員発信で女性が一層活躍できる職場へ

(株) メルコエアテック

中津川市・製造業(空調換気送風機)

従業員数／男性59名 女性28名 計87名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①健康面に配慮した休暇制度の充実
- ②私生活を充実させるための助成制度の充実
- ③労働時間に対する意識向上を促す就業管理システムの導入



総務課の磯村達哉さん(右)はセルフサポート休暇とセレクトプラン制度を子どもの定期健診やチャイルドシートの購入に活用した。

また、労働時間に対する意識向上の取り組みとして、就業管理システムを導入。所定外労働の状況を謝する。

磯村達哉さんは、「セルフサポート休暇を活用して子どもを定期健診に連れて行くことができたし、セレクトプラン制度の助成で、チャイルドシートなども購入することができた」と感謝する。

さらに、健康経営にも注力しており、睡眠セミナー、運動や食生活に関する教室などを開催。多くの社員が参加している。

メルコエアテックでは、勤続年数7年以上の正社員には年休を25日、新入社員にも入社2ヵ月から20日を付与。社員の健康面に配慮した休暇制度も整う。セルフサポート休暇は正社員が対象で、年休の失効分を最大20日間積み立てられ、子どもの学校行事や家族の看護、介護などに使用できる。ヘルスケア

休暇は契約社員が対象で、年休の失効分を最大15日間積み立てられ、病気などで3日以上の休暇を取得する際に使用することが可能だ。

私生活の充実にも力を入れており、正社員一人当たりに年間5万円を上限として、育児や教育、自己啓発などに対して助成する「セレクトプラン制度」を実施。10人以上の

クラブ活動や部署ごとで行う親睦会などを対象に助成する「職レク支援制度」も設けられている。3人の子どもを持つ総務課の磯村達哉さんは、「セルフサポート休暇を活用して子どもを定期健診に連れて行くことができたし、セレクトプラン



栄養教室を開催するなど社員の健康づくりにも力を入れる。

有給休暇の取得を促す環境を整備

森松工業(株)

本巣市・製造業(建設設備製品)

従業員数／男性697名 女性86名 計783名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①長時間労働削減と生産性の向上を図るプロジェクトを推進
- ②女性社員の継続就労とスキルアップを図る研修会を実施
- ③手厚い子ども手当と出産祝い金を支給



長時間労働の削減を目指すプロジェクトを推進する中で「社員の意見が上がってきた」と話す総務部の中島千尋さん(右)。

森松工業では、長時間労働対策として、2つのプロジェクトを推進。長時間労働削減プロジェクトでは、各部署の責任者と総務課が主体となって課題を話し合い、企画を立案。ノーカンガムデーの実施、長時間労働になりがちな社員にはシステム上でアラートを出し、業務の平準化につなげている。

生産性向上プロジェクトでは、外部

コンサルタントの指摘を生かし、工程の業務内容や作業時間をホワイトボードなどに明記し仕事を可視化。さらに、繁忙期に向けて製造部と営業部の情報共有体制を強化するなど、作業効率の向上を図る。総務部の中島千尋さんは、「社員から労働環境を改善する声が上がるようになつた」と実感している。

また、女性社員の継続就労やキャリアアップを目的に、全女性社員を対象とした「女性社員研修会」を実施。仕事や子育てなどについて話し合える場となつていて。当初は岐阜地区の女性社員向けに行つていたが、2019年からは勤務時間内にネット同時配信を行い、全拠点の社員や育休中の社員も参加できることになった。4歳の娘を育てる体制を構築した。4歳の娘を持つ資材部の田中千香さんは、「会社が子育て中でも働けるよう支援してくれる。自分の育児体験を研

修で話せたことも貴重な経験になつた」と話す。参加できなかつた社員も、研修会の内容を会社のインターネットから閲覧できる。

他にも子育て支援の取り組みとして、第1子に対して1万円、第2子以降は1万2000円の子ども手当と、出産祝い金として10万円を支給している。



2019年11月にはネット同時配信による女性社員研修会を実施し、全拠点から参加できる体制を構築。

業務の効率化と女性の活躍を推進

(株)山共・山共フォレスト

東白川村・製造業(木材加工)・林業

従業員数／男性14名 女性3名 計17名 ※令和元年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年次有給休暇を取りやすい雰囲気づくり
- ③「森のようちえん活動」など地域貢献活動の実施



障がい者サッカーの日本代表として世界大会に出場した熊崎将大さん。会社が仕事とプライベートの両立を全面的に支援している。

地域貢献活動にも精力的で、従業員10人が消防団に入団し、消防団協力事業所として地域との連携体制を強化。有事の際は出勤扱いとして、消防団活動に従事できる体制を整える。就学前の子どもを対象とした「森のようちえん活動」では、森を散歩したり、とんかた端材でものを作る場を提供。さらに、障がいのある社員の継続

いる。休業中の従業員には、月に1回携帯で仕事の進捗状況や社内の情報連絡。会社とのつながりを保つことで円滑な復職につながり、妊娠、出産、育児を理由とした退職者ゼロを維持している。また、県の従業員結婚支援団体として登録しており、従業員に県や市町村が行う結婚支援事業に関する情報を提供するなど、結婚支援にも積極的。

「第五回FIDサッカー世界選手権」に出場した経験をもつ製材部の熊崎将大さんは、「仕事を休んでサッカーの大会に出場する時も快く送り出してくれる」と話す。現在もサッカーを続けられる職場環境に感謝している。

地域貢献活動の一環として行われている「森のようちえん活動」では、地元の子どもたちにとって自然との触れ合いや木材を使って楽しく遊べる場となっている。

仕事とフリーライバートの両立を支援

山共・山共フォレストでは、プライベートの充実が仕事も精一杯取り組めるとの考え方で、仕事とプライベートの両立を全面的に支援している。2018年から「試し出勤規定」を設け、出産、育児、介護などで一定期間休職した従業員の復職を支援。育児休業を取得した従業員が同制度を利用し、子連れ出勤をして

いる。休業中の従業員には、月に1回携帯で仕事の進捗状況や社内の情報連絡。会社とのつながりを保つことで円滑な復職につながり、妊娠、出産、育児を理由とした退職者ゼロを維持している。

また、県の従業員結婚支援団体として登録しており、従業員に県や市町村が行う結婚支援事業に関する情報を提供するなど、結婚支援にも積極的。

地域貢献活動にも精力的で、従業員10人が消防団に入団し、消防団協力事業所として地域との連携体制を強化。有事の際は出勤扱いとして、消防団活動に従事できる体制を整える。就学前の子どもを対象とした「森のようちえん活動」では、森を散歩したり、とんかた端材でものを作る場を提供。さらに、障がいのある社員の継続



地域貢献活動の一環として行われている「森のようちえん活動」では、地元の子どもたちにとって自然との触れ合いや木材を使って楽しく遊べる場となっている。

(株)ヨシダヤ

岐阜市・印刷業

従業員数／男性2名 女性9名 計11名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①急な休みでも他の社員が仕事をフォローできる体制づくり
- ②育休取得率100%
- ③システム導入による事務効率化や、週1回のノー残業デーによる時間外労働の削減

製造業



エクセレント企業認定を会社の特徴の1つとしたいと語る吉田桂一朗社長。

採用面接時には、応募者の多くが同社を選んだ理由にエクセレント企業認定を挙げ、「安心して働け

以前から少子化による将来の労働者不足に关心を持ち、「経営者として、まずは自分が子育て支援に取り組まなければ」と考えていた吉田桂一朗社長。限られた人員で業務をこなす中、育児休業等による人手不足はリスクと思われが

ちだが、「会社変革のきっかけ」と捉え、子育て支援制度の導入に取り組み始めた。

出産や子育て以外でも、急な人員の増減は起こり得るため、誰が抜けても困らないよう仕事のやり方を見直し、職場復帰後に人手が増えた時には新サービス開発に当てるなど、不測の事態に備えて会社を挙げて環境づくりに努めた結果、育児休業を取得する社員が増加。取り組み始めた時は育児中や出産を控えた社員が多く、男性社員からも「妻に協力したいが休みを言い出しそう」という意見があつた。「積極的に取得を促し、感謝の声を聞いた時には、取り組んで良かったと感じた」と吉田社長は振り返る。

男女問わず育休取得推進



ヨシダヤでは男性社員が育児休業を取得。

ると思った」と回答。社会的な「ズを再認識した。「まずは結婚や出産時に仕事を辞めるか続けるかを決められる選択肢があること」が大切」と吉田社長。

また、勤怠管理システムの導入により、各社員はタイムカード代わりに、自分の携帯やスマートのボタン操作で出退勤時間の申告や年休申請ができるようになり、手続きが簡略化されるなど、事務の効率化にも取り組んでいる。今後も働きやすい職場づくりによって会社の成長を目指す。

レシップホールディングス(株)

本巣市・製造業(電気機器・輸送機器)

従業員数／男性524名 女性344名 計868名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内保育施設の設置
- ②地域職種限定社員制度を創設
- ③テレワークやフレックス制度の導入



社員はもちろん地域職種限定社員(パート社員)も育休取得実績があり、多くの女性が生き生きと働く。

女性社員の育児休業取得率100%を誇るレシップホールディングスでは、女性社員の早期復帰を支援するため、2009年から事業所内保育施設を開設している。過去3年間で育児休業からの復帰者7名のうち、6名が同施設を利用しており、育休中には、月1回行わ

早期復帰＆育児と仕事の両立をサポート

れる季節行事に親子で参加することができ、「親も子どもも事前に所内の雰囲気に馴染むことができると好評だ。

事業所内保育施設に子どもを預けて復帰した、生産本部技術管理部プロジェクト推進グループの出

崎尚美さんは、「事業所内にあるので、子どもと一緒に出退勤できる。また、主人も同じ会社に勤務しているので、私が体調不良の時も預かってもらえて、とても助かっている」と話す。



事業所内保育施設「わくわくひろば」は、0~2歳までの子を預かり、男性社員の子どもの一時預かりも可能(定員10名)。

同社では他にも、様々な状況下でも復帰ができるようになると、試行錯誤しながらテレワークにも挑戦している。生産本部デザイン室の林靖容さんは、子どもが事業所内に預けられる生後6ヶ月になるまでの4ヶ月間、テレワークを実施。「子どものそばで仕事ができ、安心して働くことができたし、仕事と育児の両立が

しやすかつた」と話す。
16年4月には、パート社員を無定期雇用契約へ転換する「地域職種限定社員制度」を創設。新たにリーダー手当や社員並みの特別休暇制度を導入したほか、過去3年間で14名を正社員へ登用し、現場を熟知した女性社員の増加を図っている。

ワカムラ電機(株)

八百津町・電気機械器具製造

従業員数／男性40名 女性45名 計85名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①気軽に年休を取れる仕組みの導入
- ②時間外労働削減のための業務改善の実施
- ③子育てや介護との両立のための柔軟な勤務形態の導入



従業員のための子育て支援が、企業風土になっているワカムラ電機。
右から3人目が若村浩昭社長。

パート勤務の女性が従業員の半数以上を占め、子どもの急病や学校行事などがある時は、時間単位の有給休暇取得や勤務時間を変更するなど柔軟に対応。就学前の子どもを持つ場合は、子育ての状況に合わせて短時間勤務やフレックスタイムによる働き方も可能としている。

配偶者出産休暇も制度化され、これまでに2人の男性従業員が取得した。こうした制度により2014年の年次有給休暇取得率は約98%に達し、それ以前の約90%からさらに上昇した。亀井聰総務課長は、「休暇を取得しやすくするため、ゴールデンウイークやお盆などに、必ず全員が1日は消化する計画年休を設けている。皆が取るからという取得しやすい企業風土ができる」と話す。

また、従業員の子どもら家族も多くの女性従業員が生き生きと働く。

参加できる花見や旅行のイベントも定着しており、若村浩昭社長は、「少子化を念頭に置いて、将来を担う子どもをしっかりと育てるこに少しでも力になれれば」と思いを込める。

主力に配電盤部品加工などを手がけるワカムラ電機は、女性従業員数が男性を上回っており、女性が働きやすい職場環境が整っている。

休暇を取得しやすい風土に



多くの女性従業員が生き生きと働く。

中部電力(株) 岐阜支店

岐阜市・電気事業

従業員数／男性1,164名 女性314名 計1,478名

※上記は令和2年3月31日現在の社名

※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①フレックスタイム制度、テレワーク制度を活用した柔軟な働き方
- ②「いかすボス」宣言の実施
- ③学生を対象にした出前教室や職場見学で「次世代教育支援活動」を実施



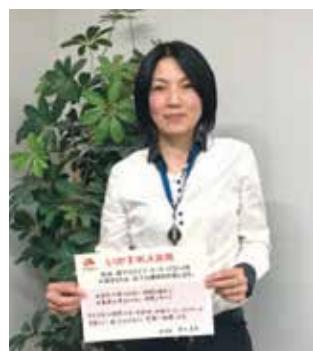
中学校などを訪問し、電気をとりまく現状などについて社員が紹介する「次世代教育支援活動」に長年取り組んでいる。

中部電力(株)岐阜支店では、多様な制度の導入により、働きやすい職場環境を整備。多くの部署がフレックスタイム制度を導入しており、「子どもの塾の送迎をする日に利用している。仕事と家庭の両立が図れ気持ちに余裕ができた。」「計画的に業務を進めることができるので、メリハリのある働き方ができている。」など、積極的に利用されている。

フイス(所属事業場以外の事業場を就業場所とする働き方)」「モバイルワーク(交通機関での移動中や取引先、宿泊場所などを就業場所とする働き方)」「在宅勤務(事業場に出勤しないで自宅を就業場所とする働き方」の3つの勤務形態があり、通勤の負担が軽減。これらの制度を利用するには、事前に上司との打ち合わせが必要となることからコミュニケーションなども増え、業務効率が向上した。

そして、ワーク・ライフ・バランスを実現させるには、従業員一人ひとりの意識はもちろんのこと、まずは管理職が率先して取り組むことが重要であると考え、管理職全員が「いかすボス(人財・時間・制度を生かして職場を生き生きとさせるリーダー)」となり、部下のワーク・ライフ・バランスを応援する約束「いかすボス宣言」を実施している。同支店は「全ての“人財”的能力を最大限発揮してもらうことで、組織としての総合力を高めたい」として

また、従業員一人ひとりが抱える事情の多様化などに伴い、限られた人員・時間を有効に活用することが一層重要なこと踏まえ、テレワーク制度を導入。テレワーク制度には、「サテライトオ



「いかすボス宣言」の内容
 ★自分の幸せのために時間を使おう
 ★家族の幸せのために時間を作ろう
 その大切な時間を多くするために、休暇やフレックスタイムを気持ちよく取ってもらえるよう笑顔で推奨します。

WLB推進へ多彩な制度確立

(株)サイバーインテリジェンス

岐阜市・情報通信業

従業員数／男性4名 女性10名 計14名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①IT環境の充実など業務改善や社員の意識改革による労働時間削減
- ②テレワークの導入による多様な働き方の支援
- ③年5日の育児目的休暇や時間単位で取得可能な看護・介護休暇の導入



常に仕事の状況を共有することで休みも取りやすく、社内には2回の育児休業を取得した男性社員も。

また社員の多くが子育て中の女性であることから、より多様な働き方ができるよう、自宅でのテレワーク制度を導入。2019年8月からは1年に5日間取得できる育児目的休暇を設けたほか、看護休暇、介護休暇を時間単位で取得できるようにして、仕事と家庭の両立

を図ることで、業務の代行ができるようになり、有休取得促進に大きな成果をもたらした。

また社員の多くが子育て中の女性であることから、より多様な働き方ができるよう、自宅でのテレワーク制度を導入。2019年8月からは1年に5日間取得できる育児目的休暇を設けたほか、看護休暇、介護休暇を時間単位で取得できるようにして、仕事と家庭の両立



自宅でも社内データを使用でき、テレワークでも通常業務と同じ作業が可能。

ITを駆使した働き方改革を実現

サイバーインテリジェンスでは、長時間労働の解消に向けた業務改善のため、スペック不足による作業の待ち時間軽減に向けた高性能パソコンの導入や、入力ミスなどを軽減するための1人2台のモニタ一配布などを実施。また、始業や終業、休憩時間など1日6回のチャイム

を鳴らして時間に対する意識付けを促したり、毎週水曜日にノー残業デーを設けるなど、ハードとソフトの両面で働き方改革に取り組む。その結果、2018年5月から2019年12月現在で、20カ月連続で時間外労働時間ゼロが継続している。さらに、各社員が担当する仕事状況を共有できる業務管理ソフトを導入したことにより、急に仕事を休んだ際にも誰もが進捗を把握して業務の代行ができるようになり、有休取得促進に大きな成果をもたらした。

田中江奈さんは、「子どもの体調不良時などに有休を取らなくても自宅で業務を行うことができるため、有休を自分のために使うことができて助かっている」と笑顔を見せる。渡辺誠司代表取締役は、「今後もさらに社員が能力を発揮できる環境を整え、新入社員採用にもつなげていきたい」としている。

(株)セイノ一情報サービス

大垣市・システム開発

従業員数／男性336名 女性95名 計431名 ※令和2年1月現在

エクセレント
POINT

- ①過去12年間で結婚・出産を理由にした離職ゼロ
- ②中学校入学前まで利用できる短時間勤務制度の導入
- ③在宅勤務など子育て・傷病・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入



心身をリフレッシュする機会の社員旅行には、子育て中の東松さんと近藤さんも参加。

児童休業の取得率、復帰率はともに100%を誇る。小学校と保育所に通う子どもを育てながら、システムエンジニアとして働く近藤倫代さんは、4年半にわたり育児休業と有給休暇を統合して取得し、職場復帰した。「復帰時にとまどいはあったが、上司や同僚に教わりながら働けている。育児中の先輩も多く、悩みの相談もできてありがたい」

さらに、中学校入学前まで時短勤務を利用可能としており、2人の小学生の子どもを持つシステムエンジニアの東松恵子さんは、「時短勤務は当たり前のこと。いつまで取れるかは決めていないが、期間が長く設けられていることはありがたい」と話す。他にも在宅勤務制度など、社員が長く勤められる環境を整えている。

セイノ一情報サービスでは、2017年4月から、終業時刻と20時の2回、BGMをかけ、帰宅を促す取り組みを行っている。また、ソフトウェアロボットを導入したことにより、48分かかっていた出荷データの作成やメール送信などの作業は6分で済むようになった。そのため、他の仕事に充てられる時間

が増え、月平均所定外労働時間のが増え、月平均所定外労働時間の約12%削減に成功した。
女性の活躍推進にも力を入れており、女性リーダーを育成するための具体的な数値目標を掲げ、研修会等を実施。女性採用率の目標を30%とし、女性向けの新卒採用説明会などをを行い、新入社員の4割以上が女性となっている。



「女性リーダーを育てる研修」を実施。グループワークでは、様々な意見が飛び交う。

育休取得率100%結婚・出産による離職ゼロ

(株)ソフィア総合研究所

大垣市・システム開発業

従業員数／男性26名 女性17名 計43名 ※令和元年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チームでフォローし合い、男女問わず休みやすい環境・社風を構築
- ③メンター制度や育児復帰支援プランによる、きめ細かなフォローバック体制



従業員の男女比は6:4。男性社員も子どもの行事などで休みを取るなど、男女問わず積極的に育児に参加している。

育児に理解ある社風構築

ソフトウェア開発やシステム運用保守業務などを行うソフィア総合研究所は、従業員数43人中、女性が17人と約4割を占め、年齢層も20～30代の子育て世代が多い。境遇が近いため共感しやすく、助け合う環境が自然と根付いている。「子

どものいる家庭が困るポイントはみんな同じ。誰もが休みやすい環境をつくることが、働きやすさにつながると考えている」と話すのは、村瀬尚子社長。子どもに手がかかる期間は、男女問わず家庭に軸足を置くことが大切と、育児に理解ある雰囲気を会社の風土として育んできた。

仕事はプロジェクトごとにチームを編成して取り組むスタイル。そのため、子どもの急な発熱などで1人が抜けても、仲間が仕事をフォローしてくれる。また、半日有休が取得できるため、子どもの通院や学校行事などに利用されている。2人の子どもを育てるパート従業員の太田ちはるさんは、「休みたい時に心苦しさを感じさせない雰囲気がありがたい」と、働きやすさを実感。子育て中の従業員は時間の制約がある中でできる限り成果を出そうと

努めるなど、互いを思いやる心が生まれるなど、互いを思いやる心が度があつても、「取得しなければ損」という気持ちでは上手くいかない。従業員の心から助け合いの関係が生まれたことが子育て支援のペースとなり、エクセレント企業の認定にも至った」と村瀬社長は話す。今後も子育てしながら働き続けられる環境づくりに取り組んでいく構



プロジェクトチーム内で常にコミュニケーションを取り、仕事をフォローし合う。

タック(株)

大垣市・情報通信業

従業員数／男性267名 女性56名 計323名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①「育休明け保健師面談」を実施し、円滑な復帰をサポート
- ②男性社員の育休取得を促し2019年は3名が取得
- ③女性社員を対象とした健康支援セミナーの実施



年1回、育休中の社員と育休経験者の懇親会を開催し、情報交換の場をつくっている。

08年からは年7日の年休一斉取得を実施したり、半日単位で年休取得を可能にすることで、年休取得率は常に50%以上。出産・育児による退職者も10年以降ゼロを現れだ。



夫婦で同じ職場に勤務する大野佳世さんは、「夫婦で育休を取得し、協力し合いながら仕事と育児を両立している」と話す。

育休取得も復帰も円滑に

タックでは、2010年から育児休業を2才になるまで延長したり、育休中も賞与を支給するなど、早い段階から子育て支援に取り組んでいる。育休取得を促すだけでなく、育休後の職場復帰サポートにも注力。復帰1～2ヶ月前には、面談により希望の働き方を確認し、復帰

1週間後にも、保健師による健康指導や両立支援相談を行う「育休明け保健師面談」を実施。「復帰直後は生活の変化が大きく、無理をしがち。保健師が専門的な目で相談にのることで、安心して復帰できる」と好評」と話すのは、企画管理部の安藤玲子さん。

復帰後は、就学前までの育児短時間勤務や、小学5年生になる前までのフレックスタイム制が利用可能。

また気軽に年休が取れる環境を目指し、5人程度のチーム体制で、休み中の業務をサポートしている。男性の育休取得も促しており、19年は3名の取得実績があることも、

新しており、働きやすい職場環境が構築されている。

また女性の活躍推進にも積極的に取り組んでおり、昨年は女性社員を対象とした健康支援セミナーを開催。参加者からは大好評で、女性社員の健康増進の意識付けにつながった。今後は女性社員のキャリアアップ支援にも一層力を入れサポートしていくとしている。

(株) ユアソフト

飛騨市・情報通信業

従業員数／男性66名 女性27名 計93名 ※令和元年12月現在

エクセレン
POINT

- ①様々な取組みにより時間外労働時間を2年間で半減
 - ②有給休暇取得促進により2018年度の取得率92.1%
 - ③在宅勤務などの多様な勤務形態と、充実したキャリア形成支援



小学校と保育所に通う子どもを持つ管理部の小坂諭史さんは、子どもが体調不良の時や学校の長期休暇などの場合に在宅勤務制度を利用している。

ユアソフトでは毎月年次有給休暇の取得状況を把握し、細かくデータを分析。入社3か月で10日の年休を付与するほか、法を上回る最大40日の年休繰り越しを可能とするなど、休暇を取得しやすい環境を整備しており、2018年の取得実績は92・1%と業界平均を大きく上回っている。

史さんは「手ともの交換不良時は
家で面倒を見ながら働けるのはあ
りがたい」と話す。また、通勤時間
を短縮させるため手厚い家賃補助
を実施し、勤務地周辺からの通勤
を可能にしている。そのため東京オ
フィスでは、通勤30分以内の社員が
57%、徒歩圏内は14%を占める。

ドック」や、新入社員を対象にした
「キャリア形成研修」を実施。
さらには心身のリフレッシュや結
婚支援のための補助も行っているほ
か、自己研鑽では、オンラインで様々
な講座を自由に受講できる学習
環境を提供するなど、社員のプラ
イベートにおいても積極的な支援
を行っている。



地元の初金毘羅宵祭に参加するなど、イベントを通じて心身のリフレッシュを図ることも重視する。

多様な勤務形態とスキル向上を支援

においては月の時間外労働時間数が多くなるほど、より上の役職者の承認を必要とする体制をとり本当に必要な業務か精査している。その結果、月平均時間外労働時間

(株)リーピー

岐阜市・Webサイト制作、運用支援

従業員数／男性10名 女性16名 計26名 ※令和2年3月現在

エクセレント
POINT

- ①裁量労働制の導入
- ②社員の健康を増進するための健康食事手当の支給
- ③副業の推進や個人の趣味を生かした部活制度など、新しい取り組みを積極的に実施



年に一度社長が全社員と面談し、個人のキャリア形成に加え、業務内容についての要望を聞き、改善に努める。

また年に一度、社長が全社員と面談をしたり、日報に業務の改善点を書き込む欄を設け、社員の要望を把握できるよう努めている。美術館や映画、芝居などの鑑賞をと話す。

補助する「アート感じる制度」や、ダンスやデザインなど社員の趣味を活かした「部活制度」などのユニークな福利厚生制度を創出し、充実感を満たした職場づくりを図る。また、副業やリモートワークの全面的な導入など、より柔軟で働きやすい体制の整備に努めている。



社員同士が活発にコミュニケーションを取ることで、会社に対する要望や改善点が伝えやすくなった。

一人ひとりの人生や価値観を重視した働き方を

リーピーは、社員一人ひとりが自分に合った働きができるよう、仕事の状況やライフスタイルに合わせて働くことができる裁量労働制を導入。効率化を目指した業務改善や、仕事内容を共有し、複数の社員でフォローし合う仕組みづくりを進め、年間休日130日やGW、

夏季、年末年始に8～11連休などが取れる体制を整えている。

経営者自らも育児のために2週間の休業を取得し、男性社員にも

合計10日以上の育児休業を義務づけるなど、家庭を大切にする風土の醸成にも取り組む。マーケティング部の野村公則マネージャーは、「出産後、妻が体調を崩し、看護が必要になった際、就業時間中に会社を抜けて様子を見に行つたり、在宅で働くことを認めてもらえたので、無理なく仕事との両立ができた。他の社員が結婚や子育てなどには、同じように支えていきたい」と話す。



生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業

従業員数／男性422名 女性810名 計1,232名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①育児・介護休業、育児や介護による短時間勤務は法を上回る期間の取得が可能
- ②家庭の事情に配慮した異動の制限や短時間正規職員制度の導入
- ③女性職員交流会やキャリアアップ研修など女性活躍を推進



女性職員交流会は、参加しやすいよう平日と土曜に開催。働きやすい制度や業務改善に向けて、グループワークなどを行う。

コープぎふは年休の取得率向上、残業時間の削減に力を入れ、育児や家庭の時間を大切にする職場の雰囲気を築いてきた。2018年には「働き方改革」という部局を新設し、年休取得や残業時間についてのお知らせのほか、管理者を対象としたハラスメント防止学習やコンプライアンス学習を進めている。

職員の育児支援については、30年前から育児休業を3歳前まで取得

可能とし、15年前からは育児短時間勤務を小学4年生前まで利用可能にするなど、早い段階から制度を充実させている。育休から復帰後、育児短時間勤務制度を利用している河隅里紗さんは、「定時退社ができるし、子どものことで何かあつても配慮してもらえる職場なので働き続けられる」と話す。

さらに、18年には家庭の事情に応じて異動を限定する地域限定正規職員制度や短時間正規職員制度(週間の所定労働時間が短い正規型の職員の雇用制度)を導入し、正規雇用として働き続けられる環境づくりを進めている。

また、女性の活躍推進については、14年に職員の要望がきっかけで始めた女性職員交流会を毎年開催し、正規職員の8割以上が参加。他にも女性職員のキャリアアップ研修や、外部研修への派遣も積極的

に行っている。

子どもの小学校入学と同時に入協した箕浦あけみさんは、子どもの成長に伴い子育てから手が離れてきたのを機に、パートから正規職員。「職場も家族も『挑戦してみたら』と背中を教えてくれた。もっと働きたいという気持ちを受け止めてくれる職場で、感謝している」といきいきとした笑顔を見せた。



育休を取得した河隅里紗さんは、復職に不安があったが、人事面談で「小学4年まで短時間勤務ができる」と助言を受け、自宅に近い勤務地で復帰。

無理のない働き方で活躍を

(株)五月商店

各務原市・福祉用具の貸与

従業員数／男性17名 女性18名 計35名 ※令和元年12月現在

エクセレン POINT

- ①モバイル端末の導入などIT化による業務の効率化
 - ②営業社員の勤務体制見直しによる年休取得促進
 - ③スマートフォンアプリを活用した社員の情報共有



カレンダーアプリで各自のスケジュールを把握することで、休暇取得時のフォローも円滑になった。

労働時間削減の仕組みを確立

社員にとって魅力ある職場環境づくりのため、五月商店では働き方改革に着手。発送業務の機械化など作業効率を高めるシステムの見直しを行ったほか、営業社員によるマートフォンなどのモバイル端末や宅配用プリンタを支給し、契約書の電子サイン導入や顧客宅での印刷

結果、これまで営業社員は帰社後の事務処理業務に多くの時間を割いてきたが、現場で仕事を完結できるため、労働時間は減少。営業状況は隨時メールで社内へ報告することができるため、事務部門も業務の滞留が解消でき、大幅な業務改善につながっている。

業務報告書の音声入力など、IT 機器を積極的に導入した。その結

また営業社員は、従来の1エリニア担当制から2名以上が担当するチーム制に移行し、誰が休んでもバックアップできる体制を構築。各自の仕事状況をスマートフォンのカレンダーアプリで常に共有したことでも、互いに年休を取りやすくなり、年休取得率は77・8%と業界平均の35・8%を大きく上回っている。

取り組みを進めてきた稻垣光晴取締役は、「当初は懐疑的だった社員も、実際に年休取得や時間外労働の大幅削減が実現し、意識が変化。自主的に作業の効率化を推進



モバイル端末によるより幅広い商品提案や契約書類のペーパーレス化にも取り組み、さらなる業務改善を目指す。

する気運も高まっている」と効果を実感。改善の工夫を具現化できるよう、業務改善提案制度「Kチャレ100」も設けている。労働時間の削減を受けて、新たな資格取得に取り組む社員には、取得費用の満額助成や会社の機器貸出など全面的に支援し、働く意欲を後押ししている。

(株) 将矢

岐阜市・卸売、小売業(衣類等)

従業員数／男性4名 女性15名 計19名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①子育てや病気などからの職場復帰を支援する多様な働き方を創出
- ②従業員の声をもとに、様々な制度を設け、モチベーションアップ
- ③ママ事業部を立ち上げ子連れ出勤を可能にするなど、子育て中の従業員をサポート



「医療機関を受診したい」「ペットの体調不良時にも休みを取りたい」など、従業員の声をもとにさまざまな制度を創設。

将矢では、子育てや病気などからの職場復帰を支援する多様な働き方を創出。従業員には、自宅で同様の仕事ができるテレワークを利用可能に。また、余裕をもつて通勤できるようくりに取り組んでいる。休職している従業員には、自宅で同様の仕事ができるテレワークを利用可能に。また、余裕をもつて通勤できるよう

「医療機関を受診したい」「ペットの体調不良時にも休みを取りたい」など、従業員の声をもとにさまざまな制度を創設。

将矢では、子育てや病気などからの職場復帰を目指す従業員に寄り添い、無理なく働ける環境づくりに取り組んでいる。休職している従業員には、自宅で同様の仕事ができるテレワークを利用可能に。また、余裕をもつて通勤できるよう

に始業時間を1時間遅らせ、正社員として働き続けられる環境も整えた。

さらには、未就園児のいる母親に、家庭と両立しながらできる仕事を提供するため、子育て支援を行うNPO団体とともに「ママ事業部」を設立。SNSの運営管理や他社からの業務委託を請け負うなど、新たな仕事の可能性を広げている。

ママ事業部で働く従業員は、「子育て中は時間に制約があり、働きたくても働けない人が多い。ここは子連れ出勤ができたり、時間に融通が利き、自分の能力も生かせるので、本格的な職場復帰への準備ができる」と話す。

常に従業員の声に耳を傾け、細かな課題をフォローする制度の構築にも力を注ぐ。3カ月に一度、退勤時間を3時間早め、医療機関の定期的な受診や心身のリフレッシュ



現在、ママ事業部には子育て中の母親10名が在籍。子連れ出勤も可能で、それぞれのライフスタイルに合わせて働いている。

一人ひとりに合った働き方を提案

たんぽぽ薬局(株)

岐阜市・調剤薬局

従業員数／男性180名 女性976名 計1,156名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①育休中の社員に社内報の送付やインターネット研修を実施
- ②夫の転勤等による退職者のための再雇用制度を導入
- ③病児・病後児保育の利用料補助



薬剤師として働く多田麻奈美さんは、1人目の育休後は時短で、2人目を出産した現在はパートとして復帰。「その時に合った働き方が選択でき、ゆとりを持って働ける」と話す。

14年12月には社員の要望から、病児・病後児保育の利用料補助を実施し、19年11月までで269件の利用があった。さらには15年6月から計画有休制度を導入し、ライフの充実を図っている。

また、育児休業復帰後は育児短

社員の8割以上を女性が占めるたんぽぽ薬局では、出産しても育児休業取得後に職場復帰するのが当然のこととして定着している。育児休業者は毎年100人前後おり、社内には「お互い様」の気持ちが根付き、子育てに理解ある雰囲気だ。

人事本部の柴山本部長は、「薬剤師のスキルを大切にしたいという社員は多い。ニーズを吸い上げて使いやすい制度を整えるのはもちろん、エリアマネージャーを中心に、残業などの負担が少ない働き方や人員配置を常に考え、無理なく続けられる職場をつくりたい」と話す。

育休中は、業務に関する資料や社内報を毎月送付し、希望者にはインターネット研修も実施している。

女性社員の中で育児との両立で退職する者はほとんどなかつたが、夫の転勤による退職が多くなったため、再雇用制度を2012年に導入。

時間勤務の利用者が多いため、近年ではフルタイム勤務者も増えていく。そのため、今後もさらなる制度の充実と一人ひとりの意識改革をかり、家庭を大切にしながらもキャリアを継続できる環境整備をし



意欲ある職員のキャリアアップを応援するため、細やかな研修制度を導入。育休復帰後の不安払拭や離職防止にも寄与している。

卸売業、小売業

キャリア継続のために

(株)ディマンシェ

岐阜市・インテリア用品販売施工

従業員数／男性15名 女性34名 計49名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①柔軟な職種変更により、職場復帰をサポート
- ②業務の分業制導入で時間外労働を削減
- ③店舗間の業務共有とグループウェアの導入による業務効率化



代表取締役の白木希佳さん(左)と常務取締役の三輪里佳さん(右)が手にするのは、仕事と家庭の両立支援ハンドブック「ディマンシェスタイル」。

また全社員のアンケートから、短時間勤務制度のほか、必要な制度を導入。育児休業復帰支援プランで円滑な復帰を支援するとともに、仕事を分業化してライフステージに応じた職種を選択可能にした。2人の子を出産後、職場復帰したインテリアアドバイザーの小牟田美由紀さんは、復帰を機に営業をフォローする販売サポートを担当。「やりがいを感じつつ、短時間勤務で育児にも対応でき、充実した働き方ができる」と話す。

16年からは、職種や階級ごとに求められる能力や給与を明確化した「キャリアアップパスプラン」を設け、係長級の社員を計画的に育成。希望や状況に応じたキャリアアップを応援し、現在では女性管理職比率62%を実現している。



店舗責任者にキャリアアップした岡崎店店長の佐藤紀子さん(左)と、育休復帰を機に販売サポートを担当する小牟田美由紀さん(右)。

柔軟な働き方で活躍を後押し

ディマンシェでは、社長を筆頭に仕事と家庭を両立する女性幹部がロールモデルとなり、男女問わずに働きやすさと働き甲斐を感じられる社風を築いている。2014年には妊娠から育休までに必要な備

えを記した「ディマンシェスタイル(仕事と家庭の両立支援ハンドブック)」と「母性健康管理マニュアル」を作成。男性も含め社内全体へ周知したほか、社内グループウェアでスケジュールの一元化や業務を共有し、妊娠・育児中の社員の突発的な休みにも、チームで対処できる環境を整えた。

また全社員のアンケートから、短

時間勤務制度のほか、必要な制度

を導入。育児休業復帰支援プラン

で円滑な復帰を支援するとともに、

仕事を分業化してライフステージ

に応じた職種を選択可能にした。

2人の子を出産後、職場復帰した

インテリアアドバイザーの小牟田美

由紀さんは、復帰を機に営業をフォ

ローする販売サポートを担当。「や

りがいを感じつつ、短時間勤務で育

児にも対応でき、充実した働き方

ができる」と話す。

(株)平塚家具

大垣市・家具販売業

従業員数／男性12名 女性12名 計24名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①家庭を最優先できる短時間勤務の「スマートスタッフ制度」の導入
- ②誕生日に併設のレストランでのディナーにご招待
- ③地域に無料で開放するキッズルームの設置など地域貢献活動を実施



会社の業績アップのためにも子育て支援は重要な取り組みと話す平塚慶一常務。

また、有休取得策の一環として、従業員の誕生月に有休を取得できる「アニバーサリー休暇」を導入。同時に会社が食事代を負担して、隣接するレストランのディナーに家族を招待し、食事前には家族に職場を見てもらう機会を設けることで、仕事への興味や理解を深めてもらう場としている。社内ではボウリング大会や花見などのイベントで従業員同士の交流の場を設け、相互理解を促している。店内には地域にも無料で開放するキッズルームを設置したり、英会話教室やセミナーを開催するなど、自然と子どもも連れてくる家族が集う場をつくる。平塚

常務は、「今後も優秀な従業員が子育てを理由に離職することがないよう働きやすい環境を整え、会社全体で子育てへの理解を深めていきたい」としている。

業務効率化で家族の時間を創出

平塚家具では、近年、子育てをしながら働く従業員が増加していることを受け、効率的に業務を行うことで短時間勤務を実現し、家庭での時間の確保ができるよう努めている。「早く帰宅するためというより、上手く時間を使って働くとい

う意味を理解してもらうため、取り組みにはスマートスタッフ制度という名前を付けた」と話すのは、平塚慶一常務。「子育て中は、自然と限られた時間で業務をこなさうと努力するようになり、時間外勤務が減る。家庭で過ごすことで、家具に触れる機会や意識も増すことから、業績アップにつながことが多い」と、子育て世代の活躍に期待を寄せる。



従業員同士の交流を深めて、相互理解を促すよう心掛ける。

ヒロタ(株)

岐阜市・卸売業・小売業（織維製品）

従業員数／男性126名 女性431名 計557名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①最長9日間の連続休暇制度を導入
- ②RPAの導入で売上集計事務を自動化し、所定外労働時間を削減
- ③社員のコミュニケーションを深める場を提供



RPAの導入で「売上集計事務が自動化されて社員の負担が軽減した」と語る総務・人事部の岩井麻莉絵さん（左）。

ヒロタでは社員の声から、特別有給休暇であるリフレッシュ休暇3日間に連続して年次有給休暇を最大2日間付与し、土日を含めて最長9日間の連続休暇を取得できる制度を設けた。この休暇は1年を通して取ることができ、積極的に取得を促している。社員からは「自分の都合にあわせて長期で休むことができ、リフレッシュしやすくて助かっている」と好評だ。

RPAを導入して作業を効率化することで所定外労働時間の削減にも取り組んでいる。岐阜本社や東京の広尾支店で行う売上集計事務が自動化された。総務・人事部の岩井麻莉絵さんは、「手入力で行っていた業務が改善され、社員の負担が軽減した」と効果を実感。毎週水曜日のノー残業デー、繁忙期でどれだけ忙しくても毎日20時30分を目標に事業場を閉めるなど、幅広く取り組みを行っている。

また、障がいのある社員が働きやすい職場を目指し、相談や指導の支援を行う「障害者職業生活相談員」と「企業内ジョブコーチ」をそれぞれ2人ずつ配置。3ヵ月に1回、障がいのある社員とハローワークのカウンセラーや外部のジョブコーチが面談する場も設け、継続就労を支援している。

ほかにも従業員満足度調査の取り組みを行っている。

結果から、コミュニケーションの取り方に悩む社員が多いことがわかり、外部講師を招いて研修を行い、コミュニケーション力の向上も図っている。社長と若手社員がお互いの考え方を伝える社長懇話会や部署の垣根を越えた意見交流会も実施。さらに私生活の充実にも力を入れており、社員のフットサルチームの活動費用を会社が一部補助するなど様々



社員のコミュニケーション力向上を図る場を積極的に設ける。

リフレッシュのための長期休暇の取得推奨

(株)平成調剤薬局

岐阜市・調剤薬局

従業員数／男性30名 女性112名 計142名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てや介護の状況に応じて休憩時間の延長が可能
- ②企業主導型保育施設「ねんど」の設置による子どもの居場所確保
- ③充実した福利厚生による従業員の健康増進



同じ建物内の介護施設を訪れて、利用者と交流する保育施設の子どもたち。子どもたちの訪問に、利用者からは自然と笑みがこぼれる。

20の薬局と介護施設、薬膳カフェ「みどり」を運営している平成調剤薬局では、出産後も安心して仕事を続けるように、育休復帰者は自宅と職場、保育施設の距離を考慮して、負担が少ない店舗に配属するようにしている。子育てや介護などの理由で、日中に一旦、家に戻りたいという職員に向けては、休憩を延長して取得できる配

作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

20の薬局と介護施設、薬膳カフェ「みどり」を運営している平成調剤薬局では、出産後も安心して仕事を続けるように、育休復帰者は自宅と職場、保育施設の距離を考慮して、負担が少ない店舗に配属するようにしている。子育てや介護などの理由で、日中に一旦、家に戻りたいという職員に向けては、休憩を延長して取得できる配

作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

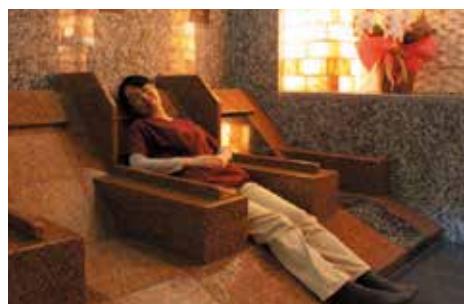
20の薬局と介護施設、薬膳カフェ「みどり」を運営している平成調剤薬局では、出産後も安心して仕事を続けるように、育休復帰者は自宅と職場、保育施設の距離を考慮して、負担が少ない店舗に配属するようにしている。子育てや介護などの理由で、日中に一旦、家に戻りたいという職員に向けては、休憩を延長して取得できる配

作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

従業員の健康増進にも力を入れており、2019年2月にできた複合型健康施設「金華のさと」内にある岩盤浴や酸素カプセル等は、休憩中等に無料で利用することができる職

作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

従業員の健康増進にも力を入れており、2019年2月にできた複合型健康施設「金華のさと」内には、従業員が安心して働け、ためには従業員が安心して働け、息の長い企業を目指している。その



複合型健康施設内にある岩盤浴で汗を流す従業員。従業員は休憩中等に無料で利用することができ、快適なリフレッシュの時間となっている。

出産後も安心して働く環境構築

20の薬局と介護施設、薬膳カフェ

慮もある。

「みどり」を運営している平成調剤薬局では、出産後も安心して

また、2019年2月には企業主導型保育施設「ねんど」を開設。定員18人のうち半分が従業員枠で、

パート、正社員を問わず、グループ内で働いていれば、月1万円で利用することができる。ねんどの子どもたちが、同じ建物内の介護施設を訪れるることは珍しいことではなく、日々、世代を超えた交流が繰り広げられている。1歳の長女を預ける薬剤師の栗田寛子さんは、「熱心なハテラン保育士がそろっていて、創

きる。地域の人向けのヨガ等の講座を一緒に受けることができ、疲労回復や運動不足解消に役買っている。

従業員は、出産後も安心して働くように、育休復帰者は自宅と職場、保育施設の距離を考慮して、負担が少ない店舗に配属するようにしている。子育てや介護などの理由で、日中に一旦、家に戻りたいという職員に向けては、休憩を延長して取得できる配

作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

従業員の健康増進にも力を入れており、2019年2月にできた複合型健康施設「金華のさと」内には、従業員が安心して働け、ためには従業員が安心して働け、息の長い企業を目指している。その

丸山木材工業(株)

中津川市・木材製品製造卸業

従業員数／男性17名 女性5名 計22名 ※令和元年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リフレッシュ休暇や年次有給休暇の取得しやすい職場づくり
- ③毎週水曜日をノー残業デーに設定



新本社を移転新築。快適な室内環境を実現し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

住宅用建築資材等の販売・配達、国産材原木丸太の集材・販売、石油製品販売をする丸山木材工業は、電気・電子部品製造のイワビシ、道路交通安全施設の設計・施工の東海道路、杉の子幼稚園など8社2法人が多角的事業に取り組むマルヤマグループの中心的役割を担う企業である。

多彩な制度で働き方改革

従業員の子育て支援・福利厚生については、これまでに多くの制度を構築してきた。

例えば、従業員の子育てを支援するため、第二子は月額8千円、第三子は1万円、第三子以降は2万円の家族手当を高校卒業まで支給。経済面だけでなく、子の看護・介護休暇は時間単位での取得が可能であるほか、子の保育所等行事参加・配偶者出産休暇、育児・介護の時間外労働の制限や短時間勤務など、勤務時間の柔軟性などを高め、従業員の子育てなどを強力にバックアップしている。こうした制度の充実を図るとともに、健康快適で仕事のしやすい職場づくりや持続的に発展する企業を目指して、「新はづらつ職場づくり」に取り組むことを劳使で宣言し、グループ内6企業を登録している。

また、社会・環境貢献活動(CS)開催している。



恵みの森林づくり活動「木育授業」には、中津川市川上小学校4~6年生の24名が参加。

(有)名岐サービスセンター

郡上市・自動車部品販売業

従業員数／男性13名 女性5名 計18名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②時間外労働削減の取り組みを実施
- ③有給休暇の取りやすい雰囲気づくり



安心して仕事と家庭を両立できる環境づくりに取り組む。

「就業規則を見直したこと」で、会社の成長に必要な基礎を確立できました」と話す松下智彦店長も、率り入れて制度を構築。また、仕事勉強を重ね、短時間勤務などを取り入れて制度を構築。また、仕事と子育ての両立には、制度をつくるだけでなく周りの理解が重要だと考え、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。

名岐サービスセンターは、新店舗の出店を機に就業規則を見直した。社会保険労務士に相談しながら勉強を重ね、短時間勤務などを取り入れて制度を構築。また、仕事と子育ての両立には、制度をつくるだけでなく周りの理解が重要だと考え、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。

「就業規則を見直したこと」で、会社の成長に必要な基礎を確立できました」と話す松下智彦店長も、率り入れて制度を構築。また、仕事勉強を重ね、短時間勤務などを取り入れて制度を構築。また、仕事と子育ての両立には、制度をつくるだけでなく周りの理解が重要だと考え、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。

「就業規則を見直したこと」で、会社の成長に必要な基礎を確立できました」と話す松下智彦店長も、率り入れて制度を構築。また、仕事勉強を重ね、短時間勤務などを取り入れて制度を構築。また、仕事と子育ての両立には、制度をつくるだけでなく周りの理解が重要だと考え、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。



育休取得で得た喜びを知ってほしいと、社員の取得を促す松下智彦店長。

卸売業、小売業

社員全員で子育てを意識

連れのお客様への気遣いなどにもつながり、口コミにより家族での来店が増加傾向にあるという。松下店長は、「エクセレント企業の認定は、もとに、社員に学校行事への積極的な参加を促し、子どもの急な発病時にも柔軟に対応できる体制を整えた。さらに社員旅行などには、家族はもちろん日頃子どもたちを預かる社員の両親まで招待し、家庭などでも快く子育てをサポートしてもらえる環境づくりを支援。家族ぐるみで付き合う機会を設けた結果、手の空いた社員が保育施設の送迎役を代わるなど、社員全員で子どもを育てる姿勢が浸透し、「居心地がいい」と社員の定着率も向上した。

(株)山本呉服店

揖斐川町・卸売業・小売業(着物・和装小物)

従業員数／男性1名 女性10名 計11名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①訪問営業から店舗営業への販売方法のシフトで従業員の負担軽減
- ②定休日を週1日増やし、人材育成の時間に活用
- ③クラウドでデータを共有し、社員同士がフォローし合える体制を構築



店舗の定休日を週1日から2日に増やし、社員研修や工房見学などを実施。

従来、着物は顧客宅への訪問営業が一般的だったが、訪問は社員の負担も大きく、また近年は留守宅が増えて営業効果が薄まることから、顧客に店舗へ足を運んでもらう、丁寧な接客を行う仕組みへシフトエンジン。これを機に顧客には、毎月手作りの広報誌を送付した

ところ、訪問できていなかった顧客の掘り起こしができ、売上が増加した。「生涯着付け無料」や「20年間クリーニング無料」など充実したサービスも好評。着物体験ができる文化祭や着物で出かけるツアーナども開催している。2019年からは店の定休日を予約の少ない平日に週1日増やし、研修やミーティングなど社員の人材育成に充てたり、各店舗の立地や来店状況に合わせて営業時間を短縮するなど、効率的な営業体制を実現して

女性従業員が大半を占め、以前から子育てに理解ある風土が根付いていたが、さらなる子育て支援として時短勤務を子どもが小学校入学まで可能とした他、クラウドで作業データを共有して誰でも代行できるようになるなど、休みやすい環境を整備。3人の子育てをしながら姿勢だ。



仕事をデータやスケジュールなどの情報を共有し、店舗の垣根を超えてフォローできる体制を構築。

効率的な営業体制で負担軽減

リコーディジャパン(株) 岐阜支社

岐阜市・卸売、小売業(プリンターアル機)

従業員数／男性115名 女性25名 計140名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①モバイルワークや在宅勤務など多様な働き方が選択できる環境を整備
- ②若手社員中心のプロジェクトグループを立ち上げ、社員自らのアイデアで働き方を改善
- ③女性社員が中心となり、女性活躍推進イベントを企画



その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティビティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現。

familly Dayや球技大会をはじめ、様々な社内イベントを通じて、社員のエンゲージメントを高めています。また、働き方改革プロジェクトグループでは、在宅勤務の実現に向け、課題の洗い出しや勉強会、社内で模擬在宅勤務などを考案実施。働き方改革プロジェクトグループでは、有休取得促進や残業時間削減に向けアイデアを出し合っており、年間有休取得率アップや残業時間の軽減につながった。また、

リコーディジャパン岐阜支社では、ITツール導入に加え働き方を見直したことにより、営業エンジニア、業務スタッフの全社員が、その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティビティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現した。ABWは、オフィスの中で仕事をする席を自由に選べるだけ

ではなく、モバイルワークや在宅勤務も選択が可能。家族の体調不良や子どもの学校行事参加など、これまで休みを取る必要があった場合でも、1時間単位で取得できる有休と在宅勤務を利用することで、仕事と家庭の両立がしやすい環境が整つた。

若手社員を中心の業務改善プロジェクトグループや、働き方改革プロジェクトグループの改善活動により

働き方の見直しも実施。業務改善プロジェクトグループでは在宅勤務の実現に向け、課題の洗い出しや勉強会、社内で模擬在宅勤務などを考案実施。働き方改革プロジェクトグループでは、有休取得促進や残業時間削減に向けアイデアを出し合っており、年間有休取得率アップや残業時間の軽減につながった。また、

そのほか、女性社員のキャリア育成、柔軟な働き方や労働時間削減への取り組みなど、女性社員を中心に女性の活躍を応援するセミナー・イベントを企画・実施。社外に向けた女性活躍推進活動にも積極的に取り組んでいる。



有休取得促進や残業時間削減のためのアイデアを出し合い、働き方の見直しを行う働き方改革プロジェクトグループ。

(株)アルファ・パートナー

岐阜市・保険業(保険代理店)

従業員数／男性5名 女性5名 計10名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

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



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

アルファ・パートナーでは業務管理ソフトの導入により、全案件の進捗状況や社員のスケジュールを共有。メールのやりとりも他の社員が確認することができる。行動の「見える化」により、急な休みや学校行事等での遅刻早退時に他の社員がカバーし、外部からの問い合わせ等に対応できるようになった。担当者

と顧客とのやり取りが最も重要な業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時間の使い方の改善にもつながった。

資格取得を目指す社員に対して勤務時間の使い方についての講座受講や

その他、大学等での勉強会などを開催している。

また、「チーム」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自発的な行動ができるようにな

全社員で仕事の進捗を共有し働きやすく



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

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。

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

(株) 大垣共立銀行

大垣市・金融機関

従業員数／男性1,822名 女性1,742名 計3,564名 ※令和元年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、2019年3月末現在で267名が利用。07年に設立した「なでしこ事務局」では、育児の不安を解消し、円滑な職場復帰をサポートするため、託児サービス付き

ために長期間職場を離れる社員の不安を解消し、円滑な職場復帰をサポートするため、託児サービス付き

研修会「育児休業者のつどい」を定期的に開催。職場復帰経験者から助言を受けるなど、女性社員が繋がりを育む場となっている。その他にも子育て世代の柔軟な働き方をサポートするための制度を整備し、個々のライフステージに応じた働き方を実現している。

また、風通しのよい職場づくりを後押しするため、所属長が社員一人一人のライフプラン、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チャンサルタントや、各種ローン・保険等の相談を受ける女性ローンサポーター等が配置され、女性が活躍する場が増えている。また、同社には、大型ショッピングセンター内などに女性のみで運営する店舗（インスト

アブランチ）が数ヶ所ある。インストアブランチは、主婦層・家族連れの利用が多く、女性ならではの柔らかい雰囲気で相談しやすい店舗環境となっている。

さらに、女性だけで結成されたプロジェクトチーム「Ls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304名 女性239名 計543名 ※令和元年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ヵ月ごとに実施し、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。

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ついて、女性向けの研修プログラムを設け、現在までに40名を涉外係に配属。また活躍の裾野を広げるため、15年からおもてなしの模範となる職員を「マイスター」、保険業務な

ど特定分野の知識に長けた人材を「コンシェルジュ」として任命している。マイスターの山本美代子さんは、「自分の経験を伝えることで、他の職員にも『ここで勤め上げてよかつた』と思つてもらいたい」と、スキルアップに向けた指導に当たっている。



育児や仕事の不安を共有し、職員同士の交流を深めている。

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

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。

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。

岐阜商工信用組合

岐阜市・金融機関

従業員数／男性181名 女性162名 計343名 ※令和元年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・営業推進部の熊野推進役。

職員の提案、採用して働きやすく

金融業、保険業

活躍している。

岐阜商工信用組合では、直近3年間に採用した職員33人中22人が女性で、男性と同様に次期管理職候補として育成していくため、

入社3年目の女性職員を新人の教育担当に付けたり、2011年度からは窓口マネージャー職(係長級)を設けて女性を積極登用している。現在は5人の女性が管理職として

男女問わずより働きやすい職場となるよう、15年度には「窓口事務効率化提案」制度を開始。全職員から提案を募り、提案検討メンバーに任命された女性の窓口マネージャーら9人が、提案検討会で採用の可否について話し合っている。

制度開始から18年度末までに24

6件中117件を採用し、結果は社内インターネットで発信。提案者は1件300円、採用された場合は効果度に応じて1000～5000円の報奨金の支給もある。提案

検討メンバーの齊藤真弓さんは、「これまでに内部の報告書の簡素化や来店者の記入書類の項目削減などを採用し、作業が効率化された。その結果、他の業務や自分の勉強に使える時間が増えた」と話す。

この他、休日出勤や20時以降の残業は本部の許可制とするなど職場表するなどしている。



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

岐阜信用金庫

岐阜市・金融機関

従業員数／男性961名 女性807名 計1,768名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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
大垣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、家庭状況を把握。家庭の状況や職場への要望を聞き取り、WLBに考慮した職場を目指す。介護離職の防止に向け、介護休暇も法を上回る一人通算365日を制度化。2019年12月までに7名が取得している。

また、女性の活躍推進・管理職登用にも積極的に取り組んでおり、16年1月には、初の女性支店長も誕生。切通支店の木本直美支店長も

る。

振興機構へ若手女性職員を毎年派遣しており、今後も女性が積極的に活躍できる会社を目指してい

連続休暇5日間のフリーホリデーを促進し、年次有給休暇取得率の向上に努めてきた岐阜信用金庫。改善に加え、男性の育児休業の取得実績があり、女性の育児休業も

過去3年で118名と、100%の取得率を誇る。

育休から復職時には、事前に聞いた配属希望に沿うよう配慮。人事部の女性職員の発案で、年2回「育児休業座談会」も行われ、職場復帰をサポートする。大垣支店の竹中麻美さんは、「時短勤務が可能で、育休後も働き続けられる最適な職場」と話す。



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

(株)十六銀行

岐阜市・金融機関

従業員数／男性1,847名 女性1,057名 計2,904名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①活用しやすい制度整備により多様な働き方を実現
- ②事業所内保育施設の設置
- ③女性の活躍を推進するプロジェクトの立ち上げ



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・実行している。

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年から女性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ぐ。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事業

また同行では、管理職の前に「リーダー」という専門職を設け、段階的な女性管理職育成を進めている。結果、女性管理職は年々増加傾向。20年までに役職にあたる「代理以上」の女性2倍増や、各部署の「リーダー職以上」の女性割合20%を目指す。こうして取り組みが評価され、経済誌が格付けする女性昇進や子育てしやすい「キャリア万全型」企業に選出。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。支店長経験があり、「輝けなでしこ☆プロジェクト」「リーダー」の西村和子さんは、「私も育児をしながらキャリアを積んできたが、社内には働きたいという思いを受け止め、能力を認めてくれる土壤がある」とし、今後も女性行員の声から、活用しやすい制度整備をしていきたいとしている。



名古屋営業部の西村和子副部長は、「女性管理職として、女性行員の気持ちを汲んで、積極的な制度活用を促していきたい」と話す。

職員の声から活躍支援を実践

住友生命保険相互会社岐阜支社

岐阜市・保険業

従業員数／男性53名 女性757名 計810名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る休暇を付与し、1ヶ月に1日の休暇取得を促進
- ②18時退社の実施
- ③ITインフラの積極活用等による業務効率化



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

女性管理職のスキルアップや育成に力を入れる住友生命保険相互会社岐阜支社。女性支部長を対象に、年1回開かれる研修会「夢会」は、人材育成や支部経営について話し合う貴重な機会となっている。管理職候補育成のために、岐阜支社では副支部長制度を導入。5人の女性副支部長が幹部会議などに出席し支部経営を学んでい

る。岐阜中支部の宮崎由里子支社長は、「営業職員からきなり支部長になり、しばらくは戸惑うことが多かった。副支部長制度ができたことで経営面の心構えを先行して学んでもらう良い機会となっている」と話す。

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

時間外労働の削減に向けては、

18時までに退社することを呼び掛け、事務職員は卓上に退社予定期間を記したカードを置き、常に時間を意識しながら業務を行っていく。2018年度からの取組の結果、19年12月現在、総労働時間は総合職では17年度比マイナス16.2%、一般職では17年度比マイナス8.4%となっている。

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



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

積極的に女性管理職を登用

関信用金庫

関市・金融機関

従業員数／男性136名 女性101名 計237名 ※令和元年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。ヨーロッパーションを採用し、女性も様々な業務を経験し、管理職へキャリアアップできる体制を整えている。さらに、職員の多くが子育て支援策であることから、子育て支援策として、17年10月から家族手当の支給額を子ども1人につき月額5

千円増額。家族手当支給限度額も2万5千円から3万円に引き上げた。18年度からは、時間単位での年次有給休暇取得を可能とした。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と考えた。



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

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いる。例えば「保育園の送迎や地域での会合に間に合わない」という要望を受け、2017年5月から就業時間を15分繰り上げ、8時30分から17時15分に改定。また、事務の

効率化・簡略化を課題に掲げ、機械・システムの導入や書類のデータ化、本部での三元管理化など、事務手続きを見直すことで生産性を向上し、06年度に9.7時間だった月の平均所定外労働時間を、16年度には5.4時間まで削減した。山王通支店の平田智宏支店長代理は、「就業時間の改定で、家族との食事や習い事の送迎のために時間を使いやすくなり、仕事にも良い影響が出ている」と、成果を実感する。

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。ヨーロッパーションを採用し、女性も様々な業務を経験し、管理職へキャリアアップできる体制を整えている。さらに、職員の多くが子育て支援策であることから、子育て支援策として、17年10月から家族手当の支給額を子ども1人につき月額5

損害保険ジャパン日本興亜(株)岐阜支店

岐阜市・保険業

従業員数／男性62名 女性135名 計197名 ※令和元年12月現在

※上記は令和2年3月31日現在の社名

- 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・社会づくりのための社会貢献活動を実施
 - ③デジタル技術を活用した「安心・安全・健康のテーマパーク」の提供を目指す



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

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

WLB推進のため、社員が丸となつて労働時間の短縮や生産性向上について意見交換を行っている。19年度は延べ84人が参加した。

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

WLB推進のため、社員が丸となつて労働時間の短縮や生産性向上について意見交換を行っている。19年度は延べ84人が参加した。

WLB推進のため、社員が丸となつて労働時間の短縮や生産性向上について意見交換を行っている。19年度は延べ84人が参加した。

本社主催の「育休者フォーラム」には、岐阜支店の社員も積極的に参加。仕事と育児を両立させるためのノウハウを学ぶだけではなく、上司も参加して育児中の部下の働き方について一緒に考える貴重な機会となっている。この取り組みが功を奏し、17年度の岐阜支店の育休取得者8人全員が離職することなく職場復帰。また妻の出産後に取得可能な男性の育児休暇は、17年度の対象者5人全員が取得した。

社会貢献活動も精力的に行っており、救命講習や認知症サポート、養成セミナーの開催、地域ボランティア団体への助成金贈呈、ぎふっこカードへの協賛、災害時徒步帰宅

上について考え方実践する期間を設け、期間中の月平均時間外労働時間が7月は前年比1.4時間、8月は前年比4.2時間短縮させることができた。

本社主催の「育休者フォーラム」には、岐阜支店の社員も積極的に参加。仕事と育児を両立させるためのノウハウを学ぶだけではなく、上司も参加して育児中の部下の働き方について一緒に考える貴重な機会となっている。この取り組みが功を奏し、17年度の岐阜支店の育休取得者8人全員が離職することなく職場復帰。また妻の出産後に取得可能な男性の育児休暇は、17年度の対象者5人全員が取得した。

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

上について考え方実践する期間を設け、期間中の月平均時間外労働時間が7月は前年比1.4時間、8月は前年比4.2時間短縮させることができた。

本社主催の「育休者フォーラム」には、岐阜支店の社員も積極的に参加。仕事と育児を両立させるためのノウハウを学ぶだけではなく、上司も参加して育児中の部下の働き方について一緒に考える貴重な機会となっている。この取り組みが功を奏し、17年度の岐阜支店の育休取得者8人全員が離職することなく職場復帰。また妻の出産後に取得可能な男性の育児休暇は、17年度の対象者5人全員が取得した。

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

多様な人材が活躍できる職場に



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

第一生命保険(株) 岐阜支社

岐阜市・保険業

従業員数／男性29名 女性526名 計555名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①女性管理職育成へ研修組織を設置
- 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本年度、オフィス長代理に昇格。

本人の希望や適性を考慮した職掌転換も柔軟に行つてている。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、入社する人が保育所探しで困ることのないよう、企業主導型保育事業者5カ所と従業員が優先利用できる企業枠利用契約を締結。仕事を始めるにあたり預け先が確保できると配慮もある。

「輝の会では、他のオフィスの社員と交流することができ、励みになつている。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。



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

女性管理職育成へ「輝の会」結成

高山信用金庫

高山市・金融機関

従業員数／男性144名 女性116名 計260名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①妊娠後に利用できる制度を一覧化し、制度活用を促進
- ②休みやすい環境を作るため業務内容をデータベース化
- ③女性職員プロジェクトチームの発足



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、社内で初めて短時間勤務を利用した本店営業部の屋敷祥子係長は、「職場も快く受け入れてくれて助かっている。後輩のためにも取得しやすい風土をつくりたい」と話す。業務内容などをデータベース化し、子どもの学校行事などで休みを取りやすくなつただけでなく、急な休みにも対応できる体制が整った。

さらに、女性職員プロジェクトチームによる「たかしん女子カルチャースクール」を定期的に開催。同スクールは女子力アップをコンセプトで、女子力アップをコンセプトで、

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

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係長は、「3度目の育児休業でも制度が「目で分かる」と安心して取得できた」と振り返る。

また、短時間勤務制度が

業でも制度が「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、社内で初めて短時間勤務を利用した本店営業部の屋敷祥子係長は、「職場も

快く受け入れてくれて助かっている。

後輩のためにも取得しやすい風土

をつくりたい」と話す。業務内容など

をデータベース化し、子どもの学

校行事などで休みを取りやすくなつただけでなく、急な休みにも対応

できる体制が整った。

さらに、女性職員プロジェクトチ

ームによる「たかしん女子カルチャ

ースクール」を定期的に開催。同ス

クールは女子力アップをコンセプトで、

女子力アップをコンセプトで、

女子力アップをコンセプトで、

女子力アップをコンセプトで、

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31名 女性68名 計99名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①風通しの良い職場づくりのため、支店長を交えた交流会を実施
- ②先輩ママが育休復帰後の社員をサポート
- ③無駄な業務は検証して「なくす・へらす・うつす」の業務改善活動を実施



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

子育て支援の取り組みとしては、5年ほど前から育休復帰したばかりの希望者を対象に、子育て中の社員が1対1でアドバイスするママメンター制度を実施。19年春に復帰した家安陽子さんには、小学生の子どもがいる他部署の社員が担当。

勤務時間中にビデオ通話アプリで相談に乗ってもらっている。「復帰後、育休中と比べて子どものことができない」という悩みを相談したら『子育ては完璧を求めなくても良い』とアドバイスをもらえた、勇気付けられた」と話す。

この他には、「なくす・へらす・う

すこと」ができた。

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

東京海上日動火災保険岐阜支店では、風通しの良い職場づくりとして、支店長を交えて仕事上の課題や悩みを話し合う交流会(まじきら)を開いており、2019年度は16回、のべ132人が参加した。入社1年目

の広瀬奈保さんは、「支店長から意見を求められ戸惑ってしまい、普段から気付きを得ながら働く大切さを痛感した。支店長や同僚の物の見方が知れて、勉強になるだけなく、いろんな話ができるて楽しい」と充実した表情を見せる。



ビデオ通話アプリで、小学生の子どもがいる先輩社員に子育ての相談をする家安陽子さん。同じ経験を乗り越えて働く先輩からの言葉に勇気付けられているという。

無駄な業務を見直し働きやすく

東濃信用金庫

多治見市・金融機関

従業員数／男性473名 女性405名 計878名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

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



育児休業者を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。

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。

14年には”地域の皆様に愛される信用金庫にしたい”との想いから、女性職員による「チームなでしこ」を立ち上げ、現在18人のメンバーが中心となり、地域の子育て支援イ

東濃信用金庫では、妊娠や育休者を対象に「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。人事部門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600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

育児中も安心感と自立促す



育休復帰に向けて開催される「カンガルー・ポケットの会」。

イベントに参加。19年には店舗間の絆を深めE.S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36名 女性19名 計55名 ※令和元年12月現在

- 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



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。

充実した制度で働く意識を改革

金融業、保険業

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、情報交換ができる、とても参考になった」と、その意義を実感する。

また、グループウェアシステムを活用して、ノーギャラデーの実施や18時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、2018年度はノーギャラデーを週2日実施し、3日連続休暇の取得100%を実現した。

出産育児休業取得後も、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す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。

飛驒信用組合

高山市・金融機関

従業員数／男性112名 女性119名 計231名 ※令和元年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「ファミリーリーダー(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リーダーを開催。



ファミリーリーダーでは、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、2019

意欲と能力ある女性を積極活用

年度は11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
ワーカーチーム」を組成。これまで主
に男性が担ってきた「事務統括責
任者」を廃止し、役職（職務内容）

を細分化した「リーダー職」を新
設して、事務分野に精通した女性
職員を多数起用する改善を行った。

神岡支店支店長代理の谷口敦子
さんは育児休業から復帰後、預金・
為替のリーダーに起用され若手を
指導。「子育て中の自分にも重要な
な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
いことから、家族に組合業務と仕
事内容への理解を深めてもらうた
め、18年から年1回「ファミリ
ー（職場参観日）」を開催。子ど
もと一緒に出勤し、職場体験や職
場見学をした後、ゲーム大会を開
催するなどして他の家族との交流
も深めている。



「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23名 女性60名 計83名 ※令和元年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。若手だけではなく全社員に向けた勉強会もあり、Web会議システムによって、他の支社の社員も受講できるようにしている。

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、育休中は会員のみは全社に紹介された。

育休後に営業職で復帰した佐々木良子さんは、「育休を取る社員は多く、職場の理解もあって働きやすい。これからもメリハリを付け、育児と仕事を両立させていきたい」と笑顔を見せる。

角洋治支店長はエクセレント企業の認定を受け「女性活躍推進等が評価されたことは喜ばしいこと。今後も働き方改革や健康経営を推進していく」と話す。

支店の取り組み、全社の参考に

金融業、保険業



育休後に営業職で復帰した佐々木良子さんは、「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10名 女性26名 計36名 ※令和元年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



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

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

取り組みの一つとして「休日取得

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

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のみであった外勤営業職に女性



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

(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9名 計18名 ※令和元年12月現在

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



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。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。公務員をしていた妻が制度を利用して、育休を経て職場に復帰したのを身近で見て、「社員にも機会があるといふ感じた」。二人目の出産後、育休を取得し復帰した女性社員は、「二人目の育休も気兼ねなく取得できた」と振り返り、「世代も近いので、育児などの情報交換ができる」と話す。

坪井さんは、「リフレッシュして、またモチベーションを高めてもらえたらしい」と言い、女性社員も「また頑張ろうという気持ちがわってきた。時間配分を考えながら

仕事復帰後の質を高める



育児などについても気楽に話し合える環境が整った。

効率的に予定を立て、質を高めている」と話す。今後に向けては、介護のための休暇や本人の成長のための時間も確保していく構えだ。

テクノブレーン(株)

各務原市・機械設計

従業員数／男性23名 女性6名 計29名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



安心して働き続けられる環境づくりに取り組むテクノブレーン。

安心して働き続けられる職場環境へ

テクノブレーンでは、先端技術のアウトソーシング企業として、航空宇宙産業を中心、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った時でも快く休暇を取れるので、安心して働ける」と好評を得ている。

また、社員の多くは派遣先で勤務しているため、全社員が一堂に会して交流を図る「共栄会」がある。初夏の社員旅行、12月の忘年会を



共栄会では全社員が一堂に会して交流を深めている。

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。

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13名 女性29名 計42名 ※令和元年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。

社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I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。

子育て中の社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。また妊娠中の社員には、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。社内には子育て中の社員が多いため、自然と助け合う姿勢があまり、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行事が多いのも特徴だ。

「業務で会社の労務管理を行っているだけに、自分の会社が見本になるように意識している。うちの

多様な勤務形態と育児支援

業界研究・専門・技術サービス業

会社では人間関係で悩むことがない」と誇らしく伏屋所長は話す。2016年度からは、婦人科検診（乳がん・子宮がん検診）への補助制度や、男性社員にも年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。



女性社員と積極的にコミュニケーションを図る伏屋喜雄所長。

(株)十八楼

岐阜市・飲食、宿泊業(旅館)

従業員数／男性134名 女性134名 計268名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

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



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

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

子どもたち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



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

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、部署ごとに改善活動に取り組む「クリエイティブワーク」を積極的に実施している。客室点検では、マニュアルを改善したことにより、1部屋の点検時間が2~4分短縮。フロント業務では、それまで複数名で行つ

ていた翌日の準備を、1人で集中して行つたり、無駄な仕事をカットするなど小さな改善を積み上げた結果、就業時間の30分短縮を実現した。改善に取り組んだフロント部の植田和佳奈主任は、「活動を通して社員の意識も変わってきた。定時で仕事を終えられるようになり、プライベートも充実している」と成

果を語る。

また、制服の変更や休憩室の改装などをを行う際には、幅広い年代の意見を吸い上げながら改善に取り組むことで、全社員が納得のいく職

場環境を整備することができた。

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。その他年に数回、子どもが職場を訪問する親子参加型行事を開催し、子育て中の社員同士が交流を持つ機会を設けており、育休中の社員も参加することで、円滑な職場復帰を促している。

社員主体で職場環境や業務を改善

(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7名 女性38名 計45名 ※令和元年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。

9時から18時のこと
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。

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配慮することで勤務時間内で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く環境が整う。その結果、

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って、継続就労をサポートする。現在育休中の伊藤沙央里さ

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と話す。10年間で小学生以下の子どもも育てる美容師11人の採用につながった。現在デュープoint中津川店に勤務し、小学1年生と年長の子どもを持つ神谷佳奈さんは、「仕事を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。



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27名 女性83名 計110名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①年休の取得促進により、年休取得率90%以上
- ②家族参加型のBBQ大会を毎年夏に開催
- ③柔軟なシフト調整により子育て中の従業員が働きやすい環境を整備



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。

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

は、希望に応じて勤務時間を8～17時に固定でき、早番や遅番勤務を免除に。通常1ラウンド中は同じキャディが付くが、子育て中の従業員には交代できる体制を整えて

いる。利用客からも理解を得ており、従業員の間にもお互い様の風土が根付く。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。二人の子どもを育てるキャディの小関千夏さんも、「家庭の状況を相談しやすく、早番・遅番がないので、子どもと過ごせる時間が持てる」と話す。

働き続けたいと転換を申し出た」と語る。

2018年からは、家族が参加できるBBQ大会を年1回開催し、19年は約80人が集まつた。同社は、今後も従業員とその家族を大切にし、交流を図つていきたいとして



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

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19人。託児所の開園時間は8～17時だが、早番や遅番勤務の従業員に対応するため、開園時間外でも子どもを預かっている。

さらに、育児休業からの復職者

は、希望に応じて勤務時間を8～17時に固定でき、早番や遅番勤務を免除に。通常1ラウンド中は同じキャディが付くが、子育て中の従業員には交代できる体制を整えて

いる。利用客からも理解を得ており、従業員の間にもお互い様の風土が根付く。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。二人の子どもを育てるキャディの小関千夏さんも、「家庭の状況を相談しやすく、早番・遅番がないので、子どもと過ごせる時間が持てる」と話す。

働き続けたいと転換を申し出た」と語る。

2018年からは、家族が参加できるBBQ大会を年1回開催し、19年は約80人が集まつた。同社は、今後も従業員とその家族を大切にし、交流を図つていきたいとして

(株) Bond

岐阜市・美容業

従業員数／男性2名 女性4名 計6名 ※令和元年12月現在

- ①業界平均以下の時間外労働
- ②80%を超える有休取得率
- ③女性が働き続けるための短時間勤務制度などの導入



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

また、職場内はもちろん、お客様にも従業員のワークライフバランスへの理解を深めてもらうため、定期的にお客様との食事会を行う「絆プロジェクト」や、広報誌「BONDくらぶ」を発行。生活の様子や価値観を共有することで、休みが取りやすい雰囲気を醸成し、82%という高い年次有給休暇取得率を実現した。スタイリストの石黒聖子さんは、「美容業界は土日に休みにくい傾向があるが、従業員同士フォローシ合の雰囲気があるため、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、将来独自をさらに追求していく。

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シ合の雰囲気があるため、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25名 女性14名 計39名 ※令和元年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子ども参観日の開催など子育て支援に注力



子ども参観日には、2~11歳の子ども6人が参加。

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

勤務時間内に30代～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。

1日単位または時間単位で取得できる介護休暇や年次有給休暇の取得促進、毎月8つのつく日を「残業デー」とする制度をを目指している。

過去には、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12月には、子育て支援

大垣市文化事業団は、職員に30代～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。

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「子育て日本二」を支援するため、小中学校の行事参加や妊娠をバッ克アップする「子育て日本休暇制度」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看護休暇など、柔軟に制度の充実化を進めている。また、育儿に関する諸制度だけでなく、

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。



名札と名刺を手作りし、名刺交換などを実施。

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77名 女性43名 計120名 ※令和元年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。

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、2000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つ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の、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、2001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、妻の出産や子どもとの看護・家族の介護などの休暇制度を有給へ変更するとともに、取得日数の見直しなどを実施したところ、特別休暇の取得率が大幅に

増加。家族の看護・介護だけでなく、自分のリフレッシュのために休暇を取得する職員も増え、満足度向上につながっている。文化振興係の川井亮広係長は「子どもの急病時に看護休暇を利用している。安心して休暇を取れるため、育児にも積極的に関われるようになった」と、制度活用により仕事と家庭の両立を実現している。

また教育、学習支援業

職員の意欲高める環境改善



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

(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49名 計53名 ※令和元年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



2019年12月現在、子ども188人・職員53名。重度障がい児も受け入れているため、看護師2名も採用している。

0～6歳までの乳幼児を預かる
足近保育園は、2010年から人
員配置基準を上回る職員を配置し、
複数担任体制をとっている。現在は
30人必要なところ、実人員は43人。

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

そのため、1人1人が希望のシフト
を選択でき、70%以上という高い
年休取得率も実現。所定外労働
時間も月に4時間未満と低く、仕
事と家庭を両立しやすい環境が整
った。2人の子を持つ栄養士の今西
沙代さんも、「人数が少なかった時
は、子どもが熱を出しても職場を
抜けにくかったが、今は倍の人数が
いるので安心して休みが取れる」と
話す。



1歳児を担当する前田栄子さんは、「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。

余裕ある人員で保育士確保

(株)アルト

岐阜市・高齢者介護

従業員数／男性28名 女性135名 計163名 ※令和元年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



食事前の口腔体操を指導する介護福祉士の水谷千草さん。託児所があると知り、アルトへの就職を決めた。

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、一方月あたりの所定外労働時間を平均2.5時間まで抑制できた。

一人ひとりのライフスタイルに合った働きができるよう、勤務日数や時間にも柔軟に対応している。

支援にも力を入れている。岐阜市内に4つある事業所の中間地点に託児所を設置、平日はもちろん土曜日と祝日も開所しており、1日500円で利用できる。小学3年の息子と小学1年の娘を持つ介護福祉士の水谷千草さんは、娘が2歳のときに仕事を始めた。「託児所があると知りアルトへの就職を決めた。娘が幼稚園に入るまでは勤務の度に預かってもらつた」と振り返る。現在も長期休みや学校を病欠したときなどに利用しており、「託児所は小学生も利用することができる」と話す。

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、一方月あたりの所定外労働時間を平均2.5時間まで抑制できた。

一人ひとりのライフスタイルに合った働きができるよう、勤務日数や時間にも柔軟に対応している。

通所介護(デイサービス)であるため夜勤がなく、また有給休暇の完全消化を目指していることから、休みがとりやすく、家族との時間が作りやすい環境である。

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。岐阜市内に4つある事業所の中間地点に託児所を設置、平日はもちろん土曜日と祝日も開所しており、1日500円で利用できる。小学3年の息子と小学1年の娘を持つ介護福祉士の水谷千草さんは、娘が2歳のときに仕事を始めた。「託児所があると知りアルトへの就職を決めた。娘が幼稚園に入るまでは勤務の度に預かってもらつた」と振り返る。現在も長期休みや学校を病欠したときなどに利用しており、「託児所は小学生も利用することができる」と話す。

多い。



月に一度、17時30分から事業所ごとに開かれるミーティング。子連れでの参加を認めたところ多くの職員が参加できるようになった。

(株)笑顔いちばん

岐阜市・福祉(介護)

従業員数／男性35名 女性98名 計133名 ※令和元年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
- ②50%以上を目標とする女性管理職登用やパートからの正職員登用を積極的に実施
- ③ミ янマーからの人材確保で介護人材不足を解消



パートの介護職員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、他の女性職員のモデル」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6名となりた。入社8年目のデイサービス鵜沼店に

勤務する阿南智美さんは、パートから正職員に登用され、その後施設長に就任。「子育てをしながら働く中、施設長までやらせてもらい、やりがいを感じる。小さな子どもを育てながら働く職員が多いので、自分の経験を生かし、職員の気持ちを汲み取って働きやすい職場をつくりたい」と意欲を見せる。子育てや介護で時間に制約のある職員のための柔軟な勤務形態の導入や、事業所内保育施設の保育料を無料にするなど、子育て支援にも取り組む。

また、新たな人材確保のため、16年にミ янマーに現地法人を設立し、19年3月に介護職の技能実習生を育成する介護職業訓練学校を開校。介護福祉士を派遣して、現地で介護人材を育成し、同社だけでなく、県内の介護事業所の人材確保にも尽力。現在は2名のミ янマー人を技能実習生としての受け入れではなく、直接雇用しているが、20年にはさらに6名を直接雇用するなど、超高齢化社会の介護人材不足の解消を目指している。

女性の活躍を後押しし、笑顔輝く職場に



大家族経営主義のもと、全職員とその家族も参加できる旅行やBBQ大会を実施。



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

(福)桜友会

関市・高齢者介護

従業員数／男性79名 女性222名 計301名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内保育施設の設置
- ②地域貢献のための「子ども食堂」を実施
- ③育児・介護による短時間勤務と勤務免除制度の導入



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く、毎日10人前後の子どもたちが元気に遊ぶ。

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く、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」と、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することは、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。

15年からは工夫を凝らし、土日

祝日や長期休暇中に小学生の学童保育を実施。保育園を利用する

江島彩香さんは、「同じ建物内に子どもがいることで大きな安心感がある。高齢者と触れ合うこともでき、世代を越えた交流で子ども、高齢者の笑顔が見られ双方に良い刺激になりとても嬉しく思う」と笑顔を見せる。

ほほえみ保育園は開所以来、地域にも開放されており、月極利用は1万5千円、スポット（1日単位）

利用は1日千円と、誰でも職員と同額で利用できる。現在、登録園児44人のうち3人が地域からの利用者だ。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、月極利用で「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72名 女性159名 計231名 ※令和元年12月現在

エクセレン
POINT

- ①企業内家庭教育学級の開催
 - ②法を上回る育児短時間勤務制度や看護休暇制度の導入
 - ③職員の悩みを受け止めるジョブセンターの配置



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るべきだ」と話す。

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、就学前まで所定労働の免余や

た期間で休めるので、子育てに集中できる。子どもが病気の時にも、看護休暇を最大限に利用している」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。

サボーラーを配置。制度を熟知しているため職員も相談しやすく、18年度は23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きたい」としてい



女性職員が多い同事業団。2児の母で主任ケアマネジャーの濱田英子さんは「上司も子育て経験があるため、理解ある対応をしてくれる」と話す。

(合)おひさま

中津川市・福祉

従業員数／男性23名 女性62名 計85名 ※令和元年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。

おひさまでは、従業員のニーズの把握に入れており、会社に求めることを社内アンケートや自己評価シート、会社評価シートに書いてもらう取り組みを続けている。理学療法士の岩崎さゆりさんは、出産から1年半で職場に復帰。現在同法人が設立した保育所に子どもを預けながら働いている。岩崎

従業員の一々スや意見を実現

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

さんは「働き方に対する自分の意見を認めてもらえた」と感謝する。他にも従業員の言動にもアンテナを高く張り、孫の見守り休暇や婚活休暇、離婚調停休暇などユニークな休暇制度を続々と導入。従業員が自由に意見を言える社内環境について藤井真也社長は、「マイナスの意見でさえも、会社にとってプラスになることがあるため、じっくりと耳を傾けるようにしている」と話す。

んなで工夫して楽しく取り組んでいる」と話す。従業員や地域の子どもを夏休み期間中に招く事業所参観や職場体験、近隣の同業者とのソフトボールやバーチャルボーリング大会なども行っている。



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

(株)介護社希望が丘

本巣市・福祉

従業員数／男性22名 女性56名 計78名 ※令和元年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
- ②75%以上の有休取得率
- ③女性管理職登用を目指した「女性活躍のための会」の創設



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

育児・介護休業法上の上限を超えて、長期間にわたって短時間勤務ができる制度を導入。この制度により、能となつていている。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。無理なく働く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るなどの思いから、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つて劇団「笑顔の天使」を結成。現在は6人が仕事をの合間を縫つ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

介護士による劇団結成で地域貢献



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

450人の前で認知症についての演劇を披露。劇団発足時から活動に参加している竹尾美幸さんは「劇を通じて、認知症に関する知識はもちろん、地域の方に笑いも与えることができると思って楽しくやりがいもある。街で話し掛けられることもある」と話す。

(福)各務原市社会福祉事業団

各務原市・福祉

従業員数／男性18名 女性76名 計94名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①法を上回る年休付与と特別有給休暇の拡充
- 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」の清水惠子所長は、「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、パワーハラ等で離職しないよう努力していきた」

契約職員の長尾和代さんは、「娘が入院した時、介護休暇を5日間取得した。おかげで十分な介護ができる助かった」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つており、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先として50人を受け入れた。

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。パワーハラに関しては、施設長以上を対象とした研修後にはアンケートを実施し、その結果をもとに再度研修するという徹底した取り組みを行つている。年次有給休暇は採用日に付与し、

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



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。障がいのある人とと共に生きていく大切さなどを伝えている。

(福)ケア21

高山市・福祉

従業員数／男性15名 女性63名 計78名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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」との声を受け、2013年度から子連れ出勤を「キッズボランティア」と名付けて常時可能にした。19年度は8人の職員が子連れ出勤をしており、学校帰りに毎日のように施設に立ち寄る子どももいる。小学4年と2年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いし、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ない」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。「利用者と買い物へ行つ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、今は基準より平均2人多く職員を配置できている。

高校生などの職場体験等はPRの好機と捉え、断らないよう調整。18年4月には職場体験が縁で高卒の3人が入職した。特別支援学校も例外ではなく、15年には

職員の声を働き方改革に生かす



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。

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3.8%と、業界平均の15.5%と比べ低い水準を保っている。田口善一施設長は、「あつたらいいなにつづ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。

(医)慶睦会 (福)慶睦会

岐阜市・医療・福祉

従業員数／男性53名 女性177名 計230名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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。

結果、出産・育児を理由とした離職者はゼロに。こうした社風は口コミで広がり、子連れで採用面接に来る人も増えたという。

また、シングルマザーや障がい児を持つ親など、働きたくても家庭の事情で就職が困難な人材も積極的に採用している。梶野代表は、「多様な人財が『お互いさま』の心で支えあい、成長しあえる場に」と、1人ひとりに寄り添う支援を続けていく意向だ。

独身者から子育て世代まで、幅広い年代の女性が働く慶睦会は、自身も2人の子を持つ梶野友季子代表を中心に、女性が生き生きと働く職場づくりに取り組んできた。デイサービスや特養など、多様な形態の施設を持つスケールメリットを活かし、職員一人ひとりの希望

の時間帯でシフト配置をするほか、学校の長期休暇中の学童保育や土曜の子連れ出勤を導入。同時に、男性の育休取得も促進するなど、子育てしながらでも無理なく働ける環境を整えている。

女性の社会復帰にも力を注ぎ、小さな子どもを抱える母親のために、提携している保育施設の優先枠を確保し、保育料補助も実施。



職員の子どもたちと利用者がふれあう様子。

女性に優しく、輝ける場を

(福) 恵母の会

海津市・福祉

従業員数／男性22名 女性64名 計86名 ※令和元年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にかかる費用を法人が負担している。新人職員には先輩職員がマンツーマンで指導するなど介護スキルを伸ばすサポートをしている。

地域貢献活動にも力を入れる。「介護チャレンジスクール」をこ

恵母の会では、職員が安心して働ける体制づくりのため、さまざま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法人が指定する海津市内の保育所に、3歳未満の子どもが通う場合は、保育料を法人が負担している。「かいさいの華」の介護職員石垣博美さんは、「産休、育休を経て復帰し

たばかりだが、子どもをグループ会社運営の保育所に預けているので安心でき、勤務時間も考慮してもらえるので無理なく働けるのがうれしい」と笑顔で話す。

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

これまでに7回開催。毎回参加する親子もあるなど定着しつつある。家族の仕事への理解促進のため、法人内のボウリング大会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。



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

(有)耕グループ

恵那市・高齢者介護

従業員数／男性17名 女性73名 計90名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

①全職員を対象としたメンタリング研修を実施

②職員の意見を尊重した業務改善

③ICTを活用した業務効率化



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。

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が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。利用者との時間に余裕が生まれ、介護の質を高めることにつながっている。今後もさらなる業務効率化を図り、質の高い介護を提供するために努めていく。

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、小さなものいの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、

実践したこととで共有している。また職員の声を受けとめ、職場環境の改善や福利厚生の充実を図っている。各職場には意見や提案を書く付箋と専用のボードを用意し、各職場のリーダーが研修の場で報告。重要度、緊急性などを考慮し改善を行っている。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



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51名 女性242名 計293名 ※令和元年12月現在

- 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。

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



高齢者と保育施設の子どもとの交流も多い。

浩仁会では、2004年の施設開設時から事業所内保育施設「時計台」を設置。大野町委託事業として、病児・病後児保育室「アンジュ」も開設しており、地域の子育て

支援に大きく貢献している。保育施設はデイサービス施設に併設しており、事業本部の森里恵子さんは、「子どもと接することでお年寄りに笑顔が生まれ、子どもにとっても思いやりの心を育てる情操教育になる」と話す。

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

女性目線で職場環境を充実

で遡つても1人もいない。

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

(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64名 女性227名 計291名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①クオリティコントロール(QC)活動で職場環境改善
- ②年休を取得しやすい環境づくり
- ③24時間体制の院内保育所を設置

職員の声をいかして働きやすい職場環境を実現

医療、福祉



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。

関中央病院では、2005年から職場環境の改善を図る、クオリティコントロール(QC)活動に力を入れている。解決策を発表するQC大会は、06年から現在までに計17回開催している。植松孝広院長は、「各部署が切磋琢磨し、回数を重ねるほど改善の数も質も向上している」と手応えを語る。

一方で、13年に看護師離職率が14・5%となり、全国平均の11%を上回り、改善に向けて取り組んだ。看護師から、「忙しくて、年休が取得しにくい」などの声があつたことから、翌年、WLB委員会を立ち上げ職場改善の取り組みを強化した。仕事の質向上とやりがいについては、患者へのケアについて話し合う「看護を語る会」を2ヶ月に1度開催し、仕事のやりがいや休暇取得については、ボスターでの啓発や所属長からの声かけを実施。また、全職員向けのWLB新聞を年4回発行し、情報共有を図っている。

離職率も18年は全国平均よりも低い7.6%と大幅に減少した。また職員の子どもを預けることができる24時間体制の院内保育所は、生後1ヵ月半から小学校6年生まで受け入れが可能。内科医の小木曾結衣さんは、「いつでも預かってもらえるので助かっている。近くにいることで安心して働ける」と笑顔を見せた。



看護師の満足度向上により、患者と良好な関係を築くことができる。

(株)ザイタック

土岐市・医療・福祉

従業員数／男性12名 女性81名 計93名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①未満児の保育料補助(上限2万円)制度の導入
- ②社内誌で従業員の結婚・出産・復帰を見る化
- ③3人出産・育休・復帰している従業員も複数名



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。

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った。担当は他社でもあまり例がなかった。社内に設けられた相談窓口も気軽に相談ができる、従業員からは「職場の雰囲気が協力的」と好評だ。社内報では従業員の結婚や出産報告とともに相談窓口も紹介。身近な存在をアピールしている。これらの取り組みの結果、女性従業員は育児休



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、パート従業員も含め月額2万円を上限に保育料を半額負担。また、短時間勤務制度や週1日のノーリャーの導入、ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実

など、子育て家族を手厚くサポートしている。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った。

当時、保育料の半額負担は他社でもあまり例がない」と考え、取り組みに力を入れるようになった。担当は他社でもあまり例がなかった。社内に設けられた相談窓口も気軽に相談ができる、従業員からは「職場の雰囲気が協力的」と好評だ。社内報では従業員の結婚や出産報告とともに相談窓口も紹介。身近な存在をアピールしている。これらの取り組みの結果、女性従業員は育児休

業を完全取得。また、支援は職員の生活スタイルの変化とともに充実。子どもが熱を出した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みもある。

保育料補助制度など家計に優しく

(福)さくらゆき

岐南町・福祉

従業員数／男性26名 女性90名 計116名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



3ヶ月前から経理の仕事をしている松田弥紗さん(右)と、2019年6月に入職した総務の木谷陽子さん。積極的にチャレンジできる雰囲気の中、安心して業務の幅を広げている。

2016年に始めた学童保育がきっかけとなり、現在では月1回、子ども食堂を開いている。今では、地域の親子ら100人ほどが参加する人気ぶり。子ども食堂では法人内の就労継続支援B型事業所で作られた麺を提供するのが特徴。担当で総務の木谷陽子さんは、「障

世界で不安だったが、無理のないよう教えてもらえた。今後は簿記などの資格にも挑戦していく」と前を見据える。

がいのある方が「生懸命作った麺だということは、子どもの心に残るようで、事業所について知つてもらう貴重な機会となつていて」と話す。職員の子どもも手伝いに来ることがあり、「働くお母さんの姿を見せられるいい機会になつていて」と目を細める。

さくらゆきでは、20年4月に職員向けの託児所を施設内に開所予定としており、仕事と子育ての両立

在は高齢者施設と障がい者施設、学童保育を運営している社会福祉法人さくらゆき。職員がそれぞれのライフスタイルに合わせて力を発揮できるよう、勤務は週1日1時間から可能。「短い時間、少ない日数でも働きたい」という職員には、利用者の食事時間など忙しい時間帯を中心に戦ってもらうことで、法人全体の時間外労働削減につな

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

職員の特性に合わせて、部署や職種の転換も推奨するなど、新たなステージへの挑戦も手厚く支援。経理担当の松田弥紗さんは、管理栄養士として入職したが、現在は経理の仕事を行つていて。「未知の



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

安心して暮らせる街づくりに注力

(福)慈恵会

美濃加茂市・福祉

従業員数／男性173名 女性628名 計801名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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うけている。

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、引っこ抜きや育児、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

ヤ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。子どもが小学6年生となりました。まだ手がかかるが、今後、5年生でまだ手がかかるが、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現在24歳になる長男が子どもの頃、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つた」と振り返る。生き生きと働く福井さんの姿を見て育った長男は慈恵会に就職し、現在は介護職員として高齢者に優しく寄り添つ



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。

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、月平均2.6時間まで残業を抑えることができた。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。

(医)仁寿会

多治見市・医療

従業員数／男性55名 女性265名 計320名 ※令和元年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。

制度と風土の両輪で家庭支援

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

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、支援体制を整していく構えだ。



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。

(福)新生会

池田町・福祉

従業員数／男性117名 女性474名 計591名 ※令和元年12月現在

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、長男の叶人君が10ヶ月の時に新生会に入園。叶人君は他の職員にも見守られながら成長している。

職員の「これやりたい」の声に、管理職が「やつてみたら」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今後は年2、3回開催する予定である。

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26年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、3歳の長男がフロア内の小規模保育施設に登園中。

「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。春からは息子の性格を考え、あえて幼稚園に入園予定。園のバスで施設まで送つてもらい、その後は施設で過ごしてもらう。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

(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263名 計264名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①ライフステージに応じた就労形態や給与体系の導入
- ②アニバーサリー休暇を創設し、有給休暇の取得促進
- ③ICT等の導入により、介護業務に専念できる環境を整備



子どもの同伴を認め月1回のヘルパー会議を開催。
ケアサービスの標準化を図っている。

画期的なサービスで働きやすさ改善

新生メディカルは、ICTの活用や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時間かかるた滞在を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。この仕組みは、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、利用者の満足度もアップ。困難だった訪問介護の労働生産性は向上し、14人のヘルパーで月315時間のサービスを提供していたが、導入後は、12人で月550時間と、約2倍に拡大。所定外労働時間も月10時間未満まで短縮した。

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。さらには、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よう

になり、安定した収入が得られるようになった。人事・管理課係長の覚田万里子さんも「利用者にとって最適な方法を考えた結果、スタッフの働きやすさにつながった」と話す。

また、全管理職が女性である同社は、創業以来、女性が仕事と家庭を両立し、活躍できるよう支援する社風が根付いている。月1回のヘルパー会議は子どもの同伴が可能で、毎回1～3人程度が子連れで会議に参加。「社員は家族同然」と話す石原美智子社長は、「社員が成長でき、その家族も豊かな生活环境を整備し続けたい」と話す。



龜山絵里さんは、「子育て中は働く時間が限られるが、短時間巡回訪問サービスにより短時間勤務が可能となり、出産後も復帰しやすい」と話す。

(福) 杉和会

関ヶ原町・高齢者介護

従業員数／男性52名 女性95名 計147名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

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



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

2015年には、少しでも働きたいという意欲を持つ人材を発掘しようと、パソコンを使った事務作業などの短時間労働に求人を出したところ、主婦を中心に多くの人が応募。そのニーズを実感した

熱心に介護を学んでいた。

人材確保が困難といわれる介護業界。そんな中、杉和会では子育て支援に積極的に取り組み、結婚・出産後も離職せず長く働ける環境を整えてきた。その1つとして、1日500円、1カ月上限1万円と

いうリーズナブルな保育料の事業所内保育所を設置。保育所は途中入所が難しいこともあるが、復帰のタイミングで預けられると好評だ。夏休みなどの長期休暇には、子連れ出勤も認めており、子どもと入居者が世代間のふれあいを体験する大切な時間にもなっている。

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

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ていく構えだ。



施設内にある「杉の山保育園」。

事業所内保育所や宿舎完備

(福) 善心会

神戸町・福祉

従業員数／男性32名 女性70名 計102名 ※令和元年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。

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。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、身体に負担をつづり替えていく。



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

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でなく「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。

(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371名 女性900名 計1,271名 ※令和元年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。

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ヶ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くなど、必要に応じて相談が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

人材を大切にした職場づくり



2ヶ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。

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。

(福)大東福祉会

大垣市・福祉

従業員数／男性39名 女性74名 計113名 ※令和元年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地域にも開か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ります。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つ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つた。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現在、職員5人が受講しており、受講時間は勤務時間としてカウントされている。常に職員を2人多く配置することで、講座の受講や体調不良等による欠勤に柔軟に対応することが可能と

なっている。
事業所内にキッズスペースを設置している点も子育て中の職員から評価が高い。子連れ出勤が可能なのはもちろん、大垣市のファミリーサポート事業（事前に登録がある組み）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つている。



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)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71名 計105名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①介護助手としてシルバー人材を積極的に採用し、介護職員の負担軽減
- ②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
- ③施設長に直接意見や提案ができる制度の導入



介護助手として地域の高齢者が活躍。シーツ交換や清掃などを行うことで、介護職員の負担軽減につながっている。

西濃さくら苑では、これまでシーツ交換や居室、車いすの清掃なども介護職員が行っていたが、専門性の高い業務に専念してもらおうと2016年から池田町のシルバーセンターを通じて介護助手11人を雇用。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。掃除は助手の方が

慣れており、自分たちでは行き届かないところまでやってくださる」と話す。負担が減ったことから家族の急な病気などに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。

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。特に不妊治療を行う職員は手厚くサポートし、本人の意向を最大限尊重。休みの希望は全て聞き入れ、治療する中で大事な時期は、負担の大きい夜勤や移乗介助などの業務を免除している。

職員の声を聞く体制づくりにも力を入れる。16年から施設長に直接、書面で意見や提案を伝える「よろず受けたまわり制度」を導入。記入用紙は毎月、給与明細書に添えて全職員に配布している。受付箱は施設長室の前に設置し、施設

介護助手採用で職員の負担軽減



施設長に直接意見や提案ができる「よろず受けたまわり制度」。施設長室の前に受付箱を設置し、施設長しか見ることができないよう配慮している。

寄せられた意見のうち、防犯力長しか見ることができないよう気を配る。

メラの導入や制服の改良などはすぐに取り入れられた。施設長の高井輝雄さんは「施設に対する改善意見は経営する上で宝となる。できることからを行い、働く意欲が伸びせる環境を整えたい」としている。

(有)賃貸ルーム

大垣市・不動産業・福祉

従業員数／男性7名 女性16名 計23名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①委員会制度の活性化による業務改善
- ②オリジナルの人材育成制度の導入
- ③新事業開始に伴い、柔軟な働き方ができる制度の導入



委員会に寄せられた提案で設置した物品収容用の棚。日用品をまとめて収容することができ、整理整頓しやすくなった。

職員の子連れ出勤は常時可能で、職員の子連れ出勤は常時可能で、子どもと入所者が交流する機会にもなっている。台風などで学校が途中で休校になつた時は、手の空いている職員が子どもを迎えて、一緒に学校と調整。小学生の長女を迎える頃は通学路を散歩して、異常を見つけて場合は自治体と連携し学校働いている。小学校入学直後の早帰りの期間も娘がグループホームで過ごさせて助かった」と話す。

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



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

業務改善のための委員会を設け、働きやすさを追求

賃貸ルームが運営するグループホームでんじゅでは、2017年業務改善のために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。職員は改善点を隨時提案し、委員会の裁量で物品を買うことができる。高齢の職員から、「夜勤時、布団で休むと立ち上がるのがつらい」との

声を受けてリクライニングシートを導入したり、日用品を使いやにくく収納する棚を設置したりと、働きやすい環境づくりのために職員が意見を出し合える風土が根付いている。また、仕事の目標を明確にしてもらうとともに、悩みも言える場を設けようと、キャリアコンサルタントの資格を持つ平野真弓所長による職員面談を年2回実施。

職員の子連れ出勤は常時可能で、子どもと入所者が交流する機会にもなっている。台風などで学校が途中で休校になつた時は、手の空いて

るよう、大垣市の「さわやかみまもり」に登録し、入所者と職員は通学路を散歩して、異常を見つけては報告。また近くの保育所で認知症サポーター養成講座を行うなど、事業者の枠を超えて地域の介護人

(医)哲楓会 やまうち小児歯科

中津川市・医療(歯科)

従業員数／男性1名 女性15名 計16名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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」と話す市岡千佳さん。

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、

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

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

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



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

効率的な業務の実施につながっている。市岡千佳さんは、「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。

地元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つており、2018年度は、

約500人にサポートを行つた。

(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28名 計32名 ※令和元年12月現在

- 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。

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、身内に不幸があつた際など、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。一個

医療、福祉



「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37名 計38名 ※令和元年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。

同所に子どもを預けながら、保育士として働く戸谷美紀さんは、「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る」と話す。子育てをしていないスタッフにとっても、保育所は癒しの場となつておらず、スタッフ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、年に2日の特別休暇を設定するなど、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。

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、一時保育を合わせ30人を保育士12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。



つた勤務形態で対応。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。

(福)白寿会

垂井町・福祉(介護)

従業員数／男性32名 女性126名 計158名 ※令和元年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など、働きやすい職場環境の整備により、男性職員の育児休業取得実績もある。

他にも、月1回の「ノーギャラデー」を週1回に拡大し、「振り返りシート」の活用で職員への意識づけを図っている。

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年目の職員も

白寿会では、子育てや介護との両立を支援するため、多様な勤務形態を提供。育児短時間勤務制度を小学校就学前まで利用可能とするほか、休業中の職員の職場復帰に向けては定期的に面談し、安心して復帰ができるよう配慮している。

また、実質週休3日が可能なところ10時間勤務や、休憩時間を4時間以上取得することで、時間を有効活用できる勤務制度を、現場ごとに選択できるようにするなど勤務シフトの多様化により、時間外勤務時間の削減にもつなげている。

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

他にも、月1回の「ノーギャラデー」を週1回に拡大し、「振り返りシート」の活用で職員への意識づけを図っている。



「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。

職員主導で職場の働き方改善

(福)白東会

郡上市・保育

従業員数／男性0名 女性29名 計29名 ※令和元年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。

白東会では、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、余裕を持つて

園児と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。

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。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。

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

ゆとりある職場づくりを行ったことで、16年から18年の離職者は、常勤、非常勤を合わせてわずか3人。離職率4%で業界平均の15.5%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、人材も集まつてくる」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。

生き生きと働く職場を形成

(福)はしま

羽島市・福祉

従業員数／男性37名 女性136名 計173名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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

公私にわたつて手厚くサポート



手術後に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と一緒に育む。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に配慮したりしている。現在は2人が准看護師を目指して専門学校に通学中。介護職員初任者研修は、介護職員だけでなく、その他職種の職員だけでなく、その他の職種の職員も手厚く配慮。介護職員の奥田真子さんは2年前、手術が必要な病院にかかり、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。

3歳の子どもがいる生活相談員の花木裕一さんは、子どもの成長をしつ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保育所の行事などに積極的に参加している。

結婚を希望する職員のために、花木裕一さんは、子どもとの成長をしつ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保育所の行事などに積極的に参加している。



子どもの保育所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ることに充実感を得ているという。

職員も法人の費用負担で受講することができる。これらの配慮により、2016年度の各種資格取得者は5人だったが、18年度は19人(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2年前、手術が必要な病院にかかり、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。

他にも育休中の職員に、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。

県の従業員結婚支援団体に登録し、県や市町村等の婚活イベントを周知している。

(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28名 女性209名 計237名 ※令和元年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



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

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。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だけ

なく、英語レッスン付きなのであり
がたい」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」という秘書広報部長の
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

」という。
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「マーブ研究会」では、



子ども連れで採用面接に来る求職者も多い。

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

(福) 羽島郡福寿会

笠松町・福祉

従業員数／男性56名 女性154名 計210名 ※令和元年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



現在は4家族6人の子どもがボランティア登録しており、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さまざまな制度を整えている。11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

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さまざまな制度を整えている。11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いとなったという。9年前からは会議席率アップにつながっている。リバーサイド笠松園で働く寺本理奈さんの高校2年の長男もボランティア登録しており、夏休み等に施設を訪れる利用者と触れ合ったり、施設内外のイベントも手伝つたりしている。

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）や骨髓移植休暇（必要な期間）、インフルエンザにかかったとき等に取得できる感染防止休暇（診断書に基づいた期



リバーサイド笠松園の介護職員寺本理奈さん。ボランティア登録している長男は、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。

(株)ファームコーポレーション

岐阜市・調剤薬局、高齢者介護

従業員数／男性1名 女性23名 計24名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①社長面談やサンクスコメントの実施による風通しの良い職場づくり
- ②スキルアップを目指す職員をバックアップ
- ③学童保育の実施により働く母親へ積極的にサポート



デイサービス内で行う学童保育は月～土の18時まで利用可能。
職員の子以外に地域の小学生も受け入れ、常時5人ほどが過ごす。

仕事をと家庭双方の充実が人生を豊かになると考えるファームコーポレーションでは、職員全員がワーケーションに対する目標を設定。3ヶ月ごとにキャリアアカウンセラーの資格を持つ長瀬琢磨社長が面談を行い、目標達成率や悩み

目標設定し向上を充実感に

仕事を確認し、職場の業務改善などを行うことで、職員のワーク・ライフ・バランスの充実につなげている。

3児の母でもある薬剤師の安武真理さんは「自分が今後どうなりたいか、親身になって聞いてもらい、励みになっている。楽しく働く姿は子どもにもいい影響をもたらすと思う」と話す。

仕事面ではスキルアップを目指す職員を尊敬し合える社風に、勤務時間内に研修や勉強会を積極的に実施し、資格取得の費用も負担。同時に家庭を大切にするため、残業は最小限に抑え、毎月のシフト作成時には半日以上の年休取得を義務付けるなど、休みを気軽に取得できる雰囲気づくりを図つている。また勤務表には職員同士が「サンクスコメント」を入力し、感謝を伝え合うことで支え合う気運や良好な人間関係を育む。



2016年からは、複数の施設内で学童保育をスタート。職員は無料、地域住民も二回500円で利用できる。長瀬社長は「働く母親がいきいきと仕事ができるようサポートしたい」と、子育て支援を続けていく姿勢だ。

2016年からは、複数の施設内で学童保育をスタート。職員は無料、地域住民も二回500円で利用できる。長瀬社長は「働く母親がいきいきと仕事ができるようサポートしたい」と、子育て支援を続けていく姿勢だ。

(福)フェニックス

各務原市・高齢者介護

従業員数／男性19名 女性162名 計181名 ※令和元年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。

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。

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

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



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。

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。

(福) 平成会

関市・高齢者介護・障がい者支援

従業員数／男性49名 女性164名 計213名 ※令和2年3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場合に大きい。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。

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。



職員一人ひとり悩みや事情に合わせた働き方を整備している平成会。

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、職員一人ひとり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。

職員に対する理解が高まった結果、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。

業務改善で無理なく仕事と家庭を両立

(福) 豊寿会

岐阜市・福祉

従業員数／男性49名 女性125名 計174名 ※令和元年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。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年で5日、15年で10日など勤務年数に応じたリフレッシュ休暇制度もあり、2018年度は4人が取得した。産休・育休も取りやすい風土があり、法人全体では19年12月現在、6人が取得している。

介護リフトの種田辰也さんは、「あいそら羽島」の介護員で、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i Padを活用。今では各職場にi Pad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る。i Pad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。

キャリアアップ支援のために、パート職員の面談を年1回実施。条件を満たせば正社員や契約社員になることが可能で、現在勤務中の職員だけでも18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。

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2名 女性52名 計54名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

- ①さまざまな勤務形態の職員を採用し、1クラス6~7人で担当するチーム体制を導入
- ②仕事に魅力を感じるための特別給付制度の導入
- ③手作り玩具がいっぱいの保育環境で「愛情いっぱいの保育」を実現



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

ワンチームで愛情いっぱいの保育を提供

きる人材を確保し、人員配置にも工夫を凝らしている。

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

現在子育て中の職員は、「小さい子どもがいる中、なかなか働けるところがなかったが、自分の子どもが通う保育園で仕事ができて安心するし、嬉しい」「子どもの急な体調不良でも、担当クラスの先生たちにカバーしてもらえるので、ありがたい。他の先生が同じ状況の時にも、ワンチームで助け合い、安全安心保育に心がけている」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っており、子ども達が、お日様のような笑顔で楽しめるよう、職員が创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、各園の頑張りを評価する特別給付制度を導入。個々の頑張りを認め、保育士という仕事に魅力を感じてもいいながら「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。



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

(医) 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 ※令和元年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。

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

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

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、きっ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。



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

出産から育児まで強力サポート

性職員となつていて。

事業所内保育所を1989年に開設。当初は看護部の管轄だったが、10年に法人本部の管轄に移したことで全職種の職員が利用しやすくなつた。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

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。

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、きっ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たい」としている。

(福)吉城福祉会

飛騨市・福祉

従業員数／男性21名 女性113名 計134名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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

また、人材確保対策として、職員の紹介によって新規雇用につながった場合一定の条件により紹介者に奨励金を支給。2018年度は2人の採用につながった。

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



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

安心して育休後に復帰できる職場

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

また一部の施設には専属の会計担当者を配置。広報部門では、広報誌やホームページの制作などを担う専任の職員を配置し、各職員

産・育児の際に利用できる制度をまとめた資料を作成し、利用者が制度を有効に活用できるようサポートしており、過去4年間に妊娠、出産、育児の理由で退職した職員は0人。3人の子どもを育てながら介護士として働く菅沼由香里さんは「育休後のフォローをしっかりと行ってくれるので、安心して休むことができた」と職場の対応に感謝している。



(特非)りあらいず和

郡上市・福祉

従業員数／男性24名 女性48名 計72名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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

働く意欲を支え合う職場に

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。昨年は夏休み中に幼稚児から小学生までの當時5人ほどが親と出勤。施設利用者との交流もあり、お年寄りに囲っては子どもとのふれあいが認知症防止となり、子どもにとつ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ことになる」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。

和光会グループ

岐阜市・医療・福祉

従業員数／男性386名 女性1,150名 計1,536名 ※令和2年2月現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内保育施設3カ所と病児・病後児保育を運営
- ②グループ内異動で、ライフステージに合った働き方が可能
- ③女性が活躍できる職場で女性管理職比率45.3%を達成



社内報「niccori」は年4回発行。コラムやイベントなど情報が満載。育休中でも自宅に送付している。

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3ヶ所備え、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、仲間のことを探ることができる、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。福利厚生の一つとして実施する年に一度の旅行は、家族で参加する人も多い。コースを決める際は、職員と家族の絆を深め、みんなが笑顔になれる」と復帰後の職員は話す。

れると好評だ。



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。

地域での子育て支援の取り組みも活発に行っている。「地域支援合意センター・ひなたぼっこクラブ」では高齢者と母子の多世代交流の場として、地域ぐるみで子育て家庭をサポート。認定こども園や児童館では育児相談や母親教室なども行うなど、積極的に取り組んでいる。

(株) オンダテクノ

岐阜市・専門サービス

従業員数／男性138名 女性153名 計291名 ※令和2年3月現在

エクセレント
POINT

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



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

35年前から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いる。現在は全社員が40グループに分かれて活動。週1時間のミーティングで、選んだテーマを半年かけて追究する。「丸一日かかつてた外国送金のためのデー

タ作成を2時間でできるように改善した」「サーバー内の4000のファイルを10000ファイルまで減らし使いやすくした」などの成果があり、業務効率化や所定外労働の削減に結び付いている。経営に直結するような内容の提案もあり、恩田誠社長は「企業として足りない部分を補つてもらっている。社員間にも自分たちで職場を良くしようといふ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。育児や介護、遠方からの勤務などの理由での在宅勤務も認めており、多い人は週4日、自宅で業務をこなす。特許技術者の八木陽子さんは週2日、在宅勤務をし、育児と仕事の両立を図る。「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



週2日、在宅勤務を行っている八木陽子さん。「育児も仕事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。

い。子どもの帰宅時に家にいられるもうれしい」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勤ける」と話す。

恩田誠社長は「優秀な人材の確保、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發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。

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15名 女性93名 計108名 ※令和元年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行なう営業コーディネーター職は、週3日勤める女性2名が1つの業務を担当。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

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

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、トータルの物件費も抑えられ、多くの女性雇用を創出している。

勤日数を分けることで、無理なく仕事と家庭を両立できている」と、働きやすい職場環境を実感する。そのほか本社では、従業員の誕生日を日々の業務に対する感謝日とし、会社からケーキやプレゼントを贈るなど、従業員を大切にする風土づくりに努める。



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

新たな働き方の提案で女性活躍推進

働く母親を支援するサン・テンポ

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、多数の人才が地元

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

(株)中広

岐阜市・広告

従業員数／男性178名 女性331名 計509名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

- ①女性就業率65%
- ②自身の資格を活かせる資格手当創設
- ③広告業界初のえるぼし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。

離職者はゼロとなった。短時間勤務を利用することで、出産や育児を理由とした離職者はゼロとなつた。短時間勤務を利用するデジタルマーケティング課の堤麻里子さんは、「出退勤が30分違うだけでも助かる」と話す。
15年以降は、在宅勤務などを認めめた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



新しいオフィスで仕事に取り組む従業員。

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歳から小学校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つた。短時間勤務を利用するデジタルマーケティング課の堤麻里子さんは、「出退勤が

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

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81名 女性8名 計89名 ※令和元年12月現在

エクセレント POINT

①経済産業省の健康経営優良法人2018・2019に認定

②社員が必要な制度や研修について考案する「くるみん委員会」の設置

③18時全員退社をルール化



「家庭的な会社に」の理念のもと、社員同士のつながりを大切に業務に取り組む東清。



くるみん委員会では、社内の福利厚生について社員同士が意見を出し合い職場環境の向上を目指す。



AED講習など、社員が学びたい講座を多数実施。

必要な制度を社員自ら考案

厳しい労働環境と言われる中、「安心して働く環境を整えることが

会社の使命」とのこと考えから、ワーケ・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる東清。2013年には、社員に健康で長く働いてもらうため、健康診断項目の充実を図り、再検査の場合には、最大8時間までは業務

時間内に受診可能とした。

14年には社員自らが必要な福利厚生を実現できるよう、各部署の代表者で構成された「くるみん委員会」を立ち上げた。さらに、それまで小学校から大学院までの子を持つ社員に対して毎月支給していた子女教育手当を、保育所以上

にまで拡充した。

16年には、18時までに全員退社するルールを設けたほか、他部署の社員と円滑なコミュニケーションが築けるよう、日帰りの社員旅行を実施。そのほか、社員が知りたいことや勉強したいことなどを聞き取り、腰痛講座・受動喫煙講座・パパ頑張って講座などを開催し、19年には講師を招いてAEDの使い方講座と相続などを含む終活講座を開催。

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

(株)トーカイ

岐阜市・サービス業

従業員数／男性1,659名 女性2,270名 計3,929名 ※令和元年12月現在

エクセレント
POINT

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



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。

行役員人事本部長の高木伸一さんは、「育休中も会社の情報を提供し、復帰後のキャリアを考えるセミナーを開いている」という。また07年には、育児短時間勤務制度を導入して、勤務制度を小学2年生前まで延長した。営業企画部係長の立川幸枝さん(写真右)は育児短時間勤務制度を活用しながら働く。



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は、「残業時間が長い従業員を把握し、早く帰るよう促している」とし、月45時間を超える残業が続く従業員から、

労働環境を聞き取るなど、改善に尽力する。

また並行して、2006年から半日年休を導入するなど、年休取得を促進。14年からは、夏季における計画的な有給休暇取得に向けて、各部署で有給休暇計画表を作成し、取得率を92%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。

川幸枝さんは、「子どもの送迎や家事に余裕ができた」と話す。さらに、第2子までは月4千円を上限、第3子以降は保育料を全額補助するなど、手厚い支援を行っている。

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

令和元年度 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業 23社(50音順)

- (株) 安部日鋼工業 [建設・岐阜市] 東京海上日動火災保険(株)岐阜支店 [金融・保険・岐阜市]
(株) アルファ・パートナー [金融・保険・岐阜市] 烏羽工産(株) [製造・各務原市]
(株) イマオコーポレーション [製造・関市] (有)トマト [生活関連サービス・恵那市]
(公財) 岐阜市教育文化振興事業団 [教育・学習支援・岐阜市] (福) 白東会 [医療・福祉・郡上市]
(福) ケア21 [医療・福祉・高山市] (福) はしま [医療・福祉・羽島市]
(株) サイバーインテリジェンス [情報通信・岐阜市] ヒロタ(株) [卸売・小売・岐阜市]
(福) さくらゆき [医療・福祉・岐南町] (株) 平成調剤薬局 [卸売・小売・岐阜市]
(株) 五月商店 [卸売・小売・各務原市] (株) メニコン関工場 [製造・関市]
(福) 新生会 [医療・福祉・池田町] (株) メルコエアテック [製造・中津川市]
第一生命保険(株)岐阜支社 [金融・保険・岐阜市] 森松工業(株) [製造・本巣市]
(福) 大東福祉会 [医療・福祉・大垣市] (株) 山本呉服店 [卸売・小売・揖斐川町]
(医) 哲楓会やまうち小児歯科 [医療・福祉・中津川市]



令和元年度の県ワーク・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 岐阜県WLB推進エクセレント企業認定式

横並び意識の芽生え 「働きやすい企業が増える」 という好循環

2019年度の県WLB推進エクセレント企業認定式は2月10日に岐阜市内で実施。平木省副知事がメーカーや金融機関、福祉関係など23社の代表者に認定証を手渡した。

認定制度は2011年度の子育て支援エクセレント企業認定制度として始まり、17年度に現在の名称に変更。仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進などに取り組む企業の中で、特に優良な取り組みや他社の模範となる独自の取り組みを行う企業を認定しており、本年度分を含めて認定企業数は147社となった。



エクセレント企業認定証授与の様子

本年度の認定企業の特徴として、認定審査会委員長の渥美由喜氏は、「保険代理店や歯科診療所など、顧客サービスが中心で一般的にはWLB推進が難しいとされている業態も認定されている」と評価。県WLB推進エクセレント企業については、他の自治体と比べて規模が大きく非常に質が高いとし、「経営者が本気で社員一人ひとりを支援していることで、支援された社員は会社に貢献しようという思いが強まり、業績が上がる。そして魅力があるから人が集まる。同業種の企業が『ではうちも』と良い意味での横並び意識が芽生え、働きやすい企業が増えるという好循環が地域で起きている」と話した。



エクセレント企業認定審査会渥美由喜委員長の講評の様子



これまでエクセレント企業に認定された企業・団体147社のパネルが認定式会場で掲示された。

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、次の特典を用意しています。

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」と表示されます。
※求人の際、求人票に記載する必要があります。

融資・金利優遇

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

県の建設工事・ 物品等調達 における優遇

※必ずしも発注があるとは限りません。

県やマスコミによるPR

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

交流会・相談会 への参加

「エクセレント企業交流会」「エクセレント企業個別相談会」に参加できます。

注:特典は変更する場合があります。

〈対象〉

岐阜県内に所在し、次の要件を満たす企業・団体

「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を労働局へ提出していること

従業員301人以上の企業・団体は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を労働局へ提出していること

〈認定審査のポイント〉

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
- ・ハラスマント防止策
- ・従業員のニーズ把握
- ・子ども参観日・家族親睦行事の開催
- ・インターンシップ受入

2

労務管理

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

3

育児・介護支援

- ・育児休業の取得状況
- ・介護休業・介護休暇の取得状況
- ・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 認定指標に基づく取組状況とオリジナルな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27項目の認定指標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 認定指標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 申請時点で概ね5割、最終報告までに概ね7割以上、クリアしていることが目安です。

Q 年休取得率や所定外労働時間が達成できていないと認定されないのですか?

A それぞれ審査項目になっていますが、他の取組を含めて総合的に評価します。ただし、所定外労働時間については、過去1年間ににおける従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満でなければ認定されませんので、ご注意ください。

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 認定を受けることができます。全社的な取組に加え、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)

企業の信頼が高まり、新たな取引先の開拓につながった。(製造業)

問い合わせ先

岐阜県健康福祉部 子ども・女性局
男女共同参画・女性の活躍推進課
企画係

〒500-8570 岐阜市薮田南2-1-1(県庁10階)

TEL: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、「講座」や「交流会」などをとおして、なりたい自分を見つけていきます。これから歩む道と共に考え、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
- 仕事理解
- 面接探し
- 企業選び
- 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
- キャリア点検
- 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

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

子育て相談

- 育児の心配ごと
- 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
- 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？
- 私の得意技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

- 「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。
- 自分と向き合って考えたり、いろいろな人の話を聞いたり、忙しい毎日ではなかなかできない有意義な時間でした。
- 子ども連れて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。
- 一人で頑張らないといけないと思っていたけれど、同じような仲間がいて心強い気持ちになれました。
- 自分の居場所が見つかったような安心感を感じました。一步踏み出してみようと思います。



就労・子育て相談

再就職、継続就労、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・バランス推進工セ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覗できます。



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



○キャリアアップ講座（託児付き）

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。

交流



○先輩社員との意見交換会及び交流会

育児休業からの復帰後の仕事と育児・介護との両立に関する不安を解消し、女性の出産・育児に伴う離職を防止することを目的に、意見交換を行なうことで、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ことを目的に、交流会を開催します。

○岐阜で活躍する女性の交流会（託児付き）

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ことを目的に、交流会を開催します。

企業支援

イクボス 養成講座

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

企業内研修 (講師派遣)

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

エクセレント企業の 取り組み発信

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

合同 企業説明会

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

子育て支援拠点へのサポート

○求人情報の提供　○出張相談(就労・子育て)

貸館

※男女共同参画推進センター使用無料



セミナー室

収容人数40名
長机21台、椅子42脚

研修室

収容人数30名
長机11台、椅子30脚

小研修室

収容人数8名
ミーティングテーブル1台、椅子10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木曜／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