

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～平成29年度認定)

仕事と家庭の
両立ができること
それが私たちの理想です



平成30年3月
岐阜県

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、平成29年度までに93社を認定しています。なお、平成27年度からは、それまでの従業員100人以下であった要件を撤廃し、県内全企業・団体を認定対象としています。

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(有)	(岐阜市)	平成24年度認定	3P
	(株)市川工務店	(岐阜市)	平成27年度認定	4P
	三承工業(株)	(岐阜市)	平成28年度認定	5P
	(株)SEIWA	(岐阜市)	平成24年度認定	6P
	大日本土木(株)	(岐阜市)	平成28年度認定	7P
	(株)大雄	(各務原市)	平成29年度認定	8P
	(株)ダイワテクノ	(岐阜市)	平成25年度認定	9P
	(株)高垣組	(郡上市)	平成25年度認定	10P
	中部興業(株)	(七宗町)	平成28年度認定	11P
	塚本産業(株)	(美濃加茂市)	平成26年度認定	12P
	(株)ニシノ	(白川町)	平成24年度認定	13P
	丸成林建設(株)	(岐阜市)	平成29年度認定	14P
	(株)ロビン	(高山市)	平成23年度認定	15P
	アビ(株)	(岐阜市)	平成27年度認定	16P
製造業	イビデン(株)	(大垣市)	平成29年度認定	17P
	(株)岩田製作所	(関市)	平成23年度認定	18P
	MMCリョウテック(株)	(神戸町)	平成29年度認定	19P
	(株)大垣村田製作所	(大垣市)	平成28年度認定	20P
	オオサキメディカル(株)郡上工場	(郡上市)	平成29年度認定	21P
	岐阜車体工業(株)	(各務原市)	平成27年度認定	22P
	岐阜殖産(株)	(神戸町)	平成29年度認定	23P
	サトウハック(株)	(美濃市)	平成27年度認定	24P
	サン工機(株)	(大垣市)	平成24年度認定	25P
	太平洋工業(株)	(大垣市)	平成27年度認定	26P
	(株)東洋	(飛騨市)	平成23年度認定	27P
	(株)トキワ	(中津川市)	平成29年度認定	28P
	浪速製菓(株)	(本巣市)	平成25年度認定	29P
	鍋屋バイテック(株)	(関市)	平成29年度認定	30P
	(株)ハイビックス	(瑞穂市)	平成25年度認定	31P
	(株)飛騨ダイカスト	(飛騨市)	平成25年度認定	32P
	(株)水生活製作所	(山県市)	平成29年度認定	33P
	美濃工業(株)	(中津川市)	平成29年度認定	34P
	(株)ヨシダヤ	(岐阜市)	平成23年度認定	35P
	レシップホールディングス(株)	(本巣市)	平成28年度認定	36P
	ワカムラ電機(株)	(八百津町)	平成25年度認定	37P
電気業	中部電力(株)岐阜支店	(岐阜市)	平成29年度認定	38P
情報通信業	(株)セイノー情報サービス	(大垣市)	平成29年度認定	39P
	(株)ソフィア総合研究所	(大垣市)	平成24年度認定	40P
	タック(株)	(大垣市)	平成27年度認定	41P

卸売業、小売業	生活協同組合コープぎふ	(各務原市)	平成27年度認定	42P
	たんぼ薬局(株)	(岐阜市)	平成27年度認定	43P
	(株)ディマンシェ	(岐阜市)	平成28年度認定	44P
	(株)平塚家具	(大垣市)	平成26年度認定	45P
	丸山木材工業(株)	(中津川市)	平成26年度認定	46P
金融業、保険業	(有)名岐サービスセンター	(郡上市)	平成23年度認定	47P
	(株)大垣共立銀行	(大垣市)	平成27年度認定	48P
	大垣西濃信用金庫	(大垣市)	平成27年度認定	49P
	岐阜信用金庫	(岐阜市)	平成28年度認定	50P
	(株)十六銀行	(岐阜市)	平成27年度認定	51P
	関信用金庫	(関市)	平成29年度認定	52P
	高山信用金庫	(高山市)	平成28年度認定	53P
	東濃信用金庫	(多治見市)	平成27年度認定	54P
	(株)日本政策金融公庫 岐阜支店	(岐阜市)	平成28年度認定	55P
	飛騨信用組合	(高山市)	平成28年度認定	56P
	三井住友信託銀行(株)岐阜支店	(岐阜市)	平成29年度認定	57P
学術研究、専門・ 技術サービス業	(株)アドバンス経営	(岐阜市)	平成25年度認定	58P
	テクノブレイン(株)	(各務原市)	平成26年度認定	59P
医療、福祉	伏屋社会保険労務士事務所	(岐阜市)	平成25年度認定	60P
	(福)足近保育園会	(羽島市)	平成27年度認定	61P
	(株)アルト	(岐阜市)	平成29年度認定	62P
	(株)笑顔いばん	(岐阜市)	平成29年度認定	63P
	(福)桜友会	(関市)	平成27年度認定	64P
	(福)大垣市社会福祉事業団	(大垣市)	平成27年度認定	65P
	(合)おひさま	(中津川市)	平成29年度認定	66P
	(医)慶睦会(福)慶睦会	(岐阜市)	平成27年度認定	67P
	(有)耕グループ	(恵那市)	平成27年度認定	68P
	(福)浩仁会	(大野町)	平成27年度認定	69P
	(医)香徳会 関中央病院グループ	(関市)	平成27年度認定	70P
	(株)サイタック	(土岐市)	平成23年度認定	71P
	(福)慈恵会	(美濃加茂市)	平成29年度認定	72P
	(医)仁寿会	(多治見市)	平成29年度認定	73P
	(株)新生メディカル	(岐阜市)	平成27年度認定	74P
	(福)杉和会	(関ヶ原町)	平成24年度認定	75P
	(福)善心会	(神戸町)	平成29年度認定	76P
	(医)蘇西厚生会 松波総合病院	(笠松町)	平成28年度認定	77P
	(医)橋会 介護老人保健施設 西美濃さくら苑	(池田町)	平成29年度認定	78P
	(有)ノバネットワークス	(郡上市)	平成24年度認定	79P
	萩原北醫院	(下呂市)	平成25年度認定	80P
	(福)白寿会	(垂井町)	平成29年度認定	81P
	(株)羽島企画(トータルケアマーズ)	(羽島市)	平成28年度認定	82P
	(株)ファームコーポレーション	(岐阜市)	平成27年度認定	83P
	(福)フェニックス	(各務原市)	平成23年度認定	84P
	(福)平成会	(関市)	平成27年度認定	85P
	(福)豊誠会 岐南さくら保育園	(岐南町)	平成26年度認定	86P
	(医)友愛会	(岐阜市)	平成29年度認定	87P
	(特非)りあらいず和	(郡上市)	平成27年度認定	88P
	和光会グループ	(岐阜市)	平成27年度認定	89P
サービス業 (他に分類されないもの)	(公財)大垣市文化事業団	(大垣市)	平成24年度認定	90P
	(株)オンダテクノ	(岐阜市)	平成29年度認定	91P
	(株)中広	(岐阜市)	平成28年度認定	92P
	(株)トーカイ	(岐阜市)	平成27年度認定	93P
	東清(株)	(中津川市)	平成24年度認定	94P
	トヨタ瑞浪開発(株)	(瑞浪市)	平成28年度認定	95P

96P 清流の国ぎふ女性の活躍推進サミット

101P 岐阜県WLB推進エクセレント企業認定制度

103P 女性の活躍支援センター 男女参画プラザ

105P 企業主導型保育事業のご案内

アース・クリエイト(有)

岐阜市・建設業

平成24年度
認定

延べ8人の男性従業員が育児休暇を取得し、厚生労働省による「イクメン企業アワード2014」にてグランプリを受賞。フォローし合う社内風土が、作業効率の向上や時間外労働の減少にも結び付いている。

従業員数／男性13名 女性7名 計20名 ※平成30年3月1日現在

社員満足、業績向上に直結

男性社員が多い小規模事業所で
でありながら、これまでに8人の
男性従業員が育児休業を取得し
ているアース・クリエイト。取り組
み始める以前は、時間外労働が
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イ
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、
学校行事に積極的に参加できる「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
活用を促す。



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

2015年9月に
は、新たに女性営業
部を設立。3人の子
どもを育てる女性
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
暇を取得中の社員も、

復帰後はこの部署に配置するなど、
さらに増員したい考えた。中心と
なつて取り組みを進めてきた岩田
良営業本部長も、「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
さらなる改革へ意欲を見せた。



河野恭子(子ども・女性局長(右))にグランプリ受賞を
報告した中石俊哉社長(左から3人目)。

(株)市川工務店

岐阜市・建設業

平成27年度
認定

長年、働きやすい職場づくりに取り組み、女性の中には出産後に育休を取得して復帰するのが当然という社風が育まれている。女性のキャリアアップも支援し、女性技術者の育成にも力を注ぐ。

従業員数／男性285名 女性39名 計324名 ※平成30年2月1日現在



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。

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年間、出産・育児理由の退職者はいない。「育休を取って復

帰する先輩が多く、復職しやすいかった」と語るのは、復帰後、時短で働く臼井玲奈さん。「子どもの急病時などには、周りが気遣っ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2月には、育児休業取得者の会を開き、悩みなどを共有する場も設定。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30万円の時金を支給するなど、支援制度も手厚い。

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7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



「またここで働きたいという気持ちを受け止めてもらったのが、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。

境をつくり、ステップアップしていきたい」と小澤身友希会長。

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」と意欲を見せる。

三承工業(株)

岐阜市・建設

平成28年度
認定

2014年から保育園の休園時などに子連れで働けるカンガルー出勤を実施し、社内専用キッズスペースを整備。率先して女性の意見を採用し、女性従業員増加や女性管理職比率アップを目指す。

従業員数／男性20名 女性12名 計32名 ※平成30年3月現在



子どもの横で仕事をする山田更紗さん(右)。チャイルドマインダーの資格を持つ西園麻衣さん(左)をはじめ、社員全員で子どもを世話する。

時間と人材の充実で相乗効果

会社子どもを連れていけるカンガルー出勤の実施や社内キッズスペース設置など、出産でキャリアを中断せず働ける環境を整えている三承工業。3歳と6歳の子とともに出勤する山田更紗さんは、「子ど

もまだまだ小さく、託児所に預けるのも不安があった中、一緒に働ける会社に初めて出会った。周り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。

2016年からは、育児中の男女を中心に「チーム夢子」を結成し、ダイバーシティ推進を目指した施策を検討。ノー残業デーや休日出勤の削減など、社員の意見から制度を生み出している。また、男性中心の建設業で女性も活躍できる職場風土を改革するため、女性管理職30%以上の目標化や、男女トイレの分離、事務所の禁煙化を実施した。

そうした雰囲気から、社員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、顧客との打合せ中に託児を行う姿も見られ、仕事への意識も向上。さらに、子育てに



最年長の木村さんが、社内外問わず人生のよろず相談を受け付ける「人生相談課」を担当。

やさしい家づくりを提供するため、子育て中の母親から意見を抽出した「うちプロジェクト」を始動した。社内には誰でも利用可能な「人生相談課」を設け、多様な相談を受け付けるなど、会社を超えて広く子育て支援を行っている。

(株)SEIWA

岐阜市・建設業

平成24年度
認定

男性従業員が多い業界の中で、ワーク・ライフ・バランスに取り組む第一歩として、子育て支援をスタート。仕事と家庭の両立を促進することで、楽しくやりがいのある職場づくりを目指している。

従業員数／男性11名 女性1名 計12名 ※平成28年3月1日現在



社内の従業員は15人中9人が中学生以下の子どもを持ち、自然と子育てに理解がある雰囲気。

仕事を助け合える環境に

上下水道工事を主軸とした建設業を営む星和土木、従業員15人のうち男性が大部分を占める。子育て支援を始めたきっかけは、男性社員の1人が妻の出産に際して利用した特別有給休暇制度。妻もパート従業員として働いており、1年間の育児休暇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つて必要な制度や環境を整備しようと考えた。

前例をつくったことで、その後も他の社員が制度を活用。出産や家事の手伝い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、社内ですべてを支援する姿勢を構築。育児休暇後に復帰した女性社員は、忙しい朝の出勤を遅めに設定し、幼稚園行事の時などには気兼ねなく休んでもらえるよう心掛けた。

現在、社員は全体の半数以上が子育て世代。日頃から子どもの話をすることも多い。さらに家族同伴の社員旅行などで相互理解を深め、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。忙しい

時にも家族にサポートしてもらいながら、社員が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専務。今後も社員からの声に耳を傾け、イキイキと働ける環境づくりに取り組んでいきたいと話す。



家族とともに旅行に参加して、親睦を深める社員たち。

大日本土木(株)

岐阜市・建設

平成28年度
認定

育児短時間勤務や残業免除を小学校3年終了までとし、継続就業を支援。女性技術者による「DNCけんせつ小町の会」の発足や、女性の業務改善提案を推進し、女性ならではの能力を生かす。

従業員数／男性782名 女性42名 計824名 ※平成29年3月現在



「DNCけんせつ小町の会」は、女性を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。

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。連続休暇取得を促したり、現場勤務者に作業所移動時休暇制度を設けるなど、有給取得率上昇に努めてきた。

女性目線を重視し、環境を整備

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を小学校3年生終了時まで利用可能に。休業中は収入補助として「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。

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。どちらも社から優良業務改善活動として表彰を受けており、携わった購買部の岸雅美さんも「女性ならではの目線を評価され、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。

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。巾着二本店長は、今後も採用を増やし、活躍の場を整える構えだ。

(株)大雄

各務原市・建設業

平成29年度
認定

キャリア別にきめ細かい研修を実施し社員全体のスキルアップに取り組んでいる。所定外労働時間については、月曜日をノー残業デーにしていること、毎日一定時刻以降は強制退社（警備会社と契約）にし削減に努めている。

従業員数／男性40名 女性26名 計66名 ※平成30年1月現在



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。

社員に占める女性の割合が30%台ということから、大雄では女性管理職の数値目標を30%に設定。2016年4月は15%ほどだったが、18年1月現在は26%にまで上昇。20年までの達成を目指している。6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

シヨールームが社員交流の場に

改革を考える」をテーマにした全社員向けの研修などに年間スケジュールを立てて取り組んでいる。スキルアップさせることで、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。

大雄ではシヨールーム内にカフェやキッズスペースを設け、カフェでは社員は半額で利用できるほか、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いることから、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。

育児休業中の岡智香さんは、パン作りやベビーマッサージに参加するなど、月1回程度、会社顔を出している。「イベントはリフレッシュす



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

る良い機会。会社のこともわかるので復帰への不安も少ない。居心地の良い職場でありがたい」と話す。

キッズスペースやイベントは元々、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った。活用の幅が広がった」と喜ぶ。

(株)ダイワテクノ

岐阜市・設備工事業

中学生前までの育児短時間勤務制度をはじめ支援制度を充実し、社員のワーク・ライフ・バランスに取り組む。

従業員数／男性32名 女性5名 計37名 ※平成28年3月1日現在

平成25年度
認定

社員の要望、迅速に制度化

空調・衛生設備工事を手掛けるダイワテクノ。2014年本社を移転新築し、社内で社則を整えるなど、新たな体制づくりに取り組んでいる。中でも子育てについては、育児短時間勤務制度を、中学生前まで引き上げたり、子どもの看護休暇の有給化、急な発病や送迎時には年給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、県が行う子育て講座を修了した「子育てマイスター」を社員が取得し、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とした。

こうした子育て支援の取り組みをする企業には、女性が活躍する職場が多いが、同社は大部分が男性社員。しかし「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。社員は積極的に育児をし、人としても社会人としても、成長して欲しい」と話す廣川重幸社長が率先し、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柔軟かつ迅速に、制度化に努めているという。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。



本社社屋の前に立つ廣川重幸社長（右端）と女性社員ら。



子育て支援に取り組み、働きやすい環境づくりに努めるダイワテクノ。産休復帰後、短時間勤務で働く野田朋恵さんとご子息の稜くん（左手前）を囲む廣川社長と社員たち。

(株)高垣組

郡上市・建設業

平成25年度
認定

従業員64人のうち、地元出身者が約9割を占め、社内は家庭的な雰囲気。約10年前から男性の育児休業もあり、バーベキューなど社内イベントを行いながら、家族ぐるみの付き合いも充実させている。

従業員数／男性54名 女性10名 計64名 ※平成28年3月1日現在



社員同士のつながりを大切に業務に取り組む高垣組。

「社員は家族」が会社理念

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。高垣組は、エクセレント企業認定前から、こうした会社全体

が家族のような社風を大切にしてきた。そのおかげで、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壤がある。

2013年からは、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・時間的な負担を軽減でき、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っていく。

また、子育て支援対象を幼い子だけでなく、地域全体に広げたいと、地元中高生の職場体験を10年以上受け入れている。若者に建設業の魅力を伝えるのに加え、「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



子育て支援を地域全体に広げたいと地元の中学生を対象に職場体験を行う。

意識してほしい」と語るのは、総務部長の信田清久さん。

15年は、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はもちろん、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。

中部興業(株)

七宗町・電気工事、土木工事

平成28年度
認定

ノ一残業デーの実施や休暇制度の見直しにより、時間外労働の削減と有給休暇取得率の向上を実現。男性社員の育児休暇取得や園児の保育料助成にも取り組み、社員への育児支援に注力する。

従業員数／男性34名 女性3名 計37名 ※平成29年3月現在



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。

家庭や自己啓発の時間を創出

中部興業では、従業員全員にWLB推進のアンケートを実施。その意見から、休日出勤と振替休日の精算を月ごとにするなど、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などを新たに設けるなど、休暇制度を見直した結果、年次有給休暇の

取得率は一年間で2倍以上に向上した。

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たことで、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、「今後も働きがいがある職場環境を提供したい」としている。

子育て支援にも熱心で、子どもの保育料50%を助成する園児助成金制度を設け、男性社員の育児休暇も認めている。「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い、育児休暇を取得した山田真寛さん。

また育児休暇は孫にも適用され、



第二子の立会出産及び退院時にハローベバ休暇を、子の役所への諸届時等に育メン休暇を利用した永瀬さん。

孫連れ出勤も可能。娘の出産時に休暇を取得した事務職の貝谷恵さんは、「娘が大変な時は、2歳の孫と出勤する。周囲も面倒を見てくれて助かる」と話す。

17年度には若手男性社員の子の誕生が4件あり、それぞれの職員がハローベバ休暇、育メン休暇の取得を行い出産立ち合いや子育てなどに参加をしている。

また、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。

塚本産業(株)

美濃加茂市・土木・舗装工事業

平成26年度
認定

残業を減らすとともに、年休が取得しやすい職場づくりを進める。また、結婚記念日に食事手当を支給したり、家族参加型の交流イベントを開催するなど、家族との時間も大切にできるように努めている。

従業員数／男性27名 女性6名 計33名 ※平成28年3月1日現在

働き方をルール化 業務効率向上



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。

駐車場の舗装など外観工事を手がけるため、天候や時期により仕事量が左右されやすい状況を逆手に取り、始業・就業時間の繰り上げや繰り下げの制度化など就業規則を一新した。

次に取り組んだのは、働き方の「ルール化」。残業が常態化していたが、やむを得ない場合を除き、残業ゼロとすることを決め、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を図った。年間カレンダーも導入し、計画的に有給休暇を取得できるようにした。

「以前は休みの見通しが立たず、不満が多かった。休暇を取得しやすい仕組みを作り、社員の意識も変化してきた」と塚本雄一郎社長は振り返る。

業務体制の見直しも進め、現在、数人がチームを組んで作業しているが、少ない人数でもできるように

検討。「家族の病院通いのため、休む必要がある社員がいて、有給休暇を気軽に取得できる環境づくりを痛感した。同時に複数人が休んでもカバーし合える体制を築ける



社内の仕組み、風土づくりに力を入れる塚本雄一郎社長。

ようにしたいと思った」という。また、結婚記念日の前後1カ月前に食事手当を上限1万円で支給したり、家族も参加できるバーベキュー大会を開催したりして、家族との時間を大切にする機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」と話し、社内の風土づくりにも気を配る。

(株)ニシノ

白川町・建設業

平成24年度
認定

スキルを持つ女性社員の活躍を促すため、子育てと両立できる職場環境整備に注力。出産休暇の期間や復帰のタイミングなど、無理のない制度を導入し、一人一人に合わせた雇用形態を実現している。

従業員数／男性23名 女性3名 計26名 ※平成28年3月1日現在



男性社員にも5日間の看護休暇や配偶者の出産休暇を導入し、社全体で子育てに理解を深めている。

変化する家庭状況に配慮

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。厳しい現場で働く従業員に、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。特に女性については、長年のキャ

リアが出産以降も生かせるよう、小学校就学前までとされていた短時間勤務制度を卒業まで6年間延長。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、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たり、育児を終えて復帰した人ばかり。同じ境遇を理解し、互いに仕事をカバーするほか、毎日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提出し、仕事の共有と環境改善を細やかに行っている。

さらに長年勤務する社員の中には、独立した娘の出産・育児を手



現在総務部の女性は全員育児経験者。細やか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。

伝う立場になる人も出てきた。安江部長は「女性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役割が押し掛かる。女性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機応変に対応したい」としている。

丸成林建設(株)

岐阜市・建設業

平成29年度
認定

休日出勤をした際の代休の取得促進や毎朝のミーティングで従業員の健康状態に関する情報共有などの取り組みを続け、全国的にも稀な厚労省の「第1種無災害記録証」(65万時間無災害)を取得した。女性の活躍推進にも力を入れる。

従業員数／男性15名 女性4名 計19名 ※平成30年1月現在



毎朝行っているミーティング。体調面での不安があれば伝え、労働災害の抑止を目指す。

社員一丸で65万時間無災害

2000年に社員が作業中に軽微なけがをして以降、二度と事故を起こさないよう労使で協力。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の他社の事故発生状況の共有などを通して予防に努めた結果、16年

7月に約65万時間の無災害を記録。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となることから、休日出勤を行った場合には代休の取得を促し、体調管理に努めるよう配慮。定時退社も徹底させており、残業時間を月3時間未満に抑えている。林茂樹社長は「例えば現場監督は、現場事務所で空いた時間を使って書類作成をするなど、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。建設業経理検定の資格取得費用の助成を行っており、1人が1級、2人が2級を取得した。職域拡大も図っており、希望する女性には工事現場での実務も経験させ、1人



昨年9月に発定した「女性の活躍プロジェクト」。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。

が1級施工管理技士資格を取得した。1年半前に入社した松久美菜子さんは、昨年11月に建設業経理検定2級を取得、現在は1級取得に向け帰宅後に勉強に励む。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。

(株)ロビン

高山市・住宅建築、不動産業

高山、名古屋、岐阜、瑞穂市に店舗を展開。女性2人が育児休業中。設計スタッフは主に女性で、子育て世代の目線で家づくりを提案している。

従業員数／男性19名 女性21名 計40名 ※平成28年3月1日現在

平成23年度
認定

柔軟に働ける仕組み充実

住宅建築・不動産業のロビンは、子育て中の母親が柔軟に働くことができるさまざまな仕組みを整えている。

時間単位の年次有給休暇制度
や始業・終業時間の繰り上げ・繰り



家族参加のレクリエーション行事でミカン狩りに訪れた女性社員。

下げ制度は、子どもが急に熱を出したときや学校行事、部活動の試合の送迎などの際に有効利用されている。週1回のノー残業デーを実施したり、1週間の連休も推奨している。

年1回、各店舗ごとに行う家族参加のレクリエーション行事では、家族ぐるみで交流を深めたり、フットサル部や造形部など社内で行く部活動には子ども連れでの参加も。

また、塾や習い事など子育てにかかる養育費の特別補助制度もある。育児休業を取得した女性社員が全員復職しており、「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」と高山店副店長の京極裕子さん。こうした制度を活用した個々の経験が社内に還元され、お互いにカバーし合う職場環境を育んでいる。



ロビンが主催したイベント「くらしの学校」で、家づくりを体験する子どもたち。

蜘蛛手健介社長は「住宅関連業種は土日出勤や、お客さまに合わせたスケジュールが優先されるので、プライベートの確保が難しい。お客さま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。

アピ(株)

岐阜市・蜂產品等の販売・研究開発、健康補助食品・医薬品受託製造

平成27年度
認定

2013年に社長直轄の「キャリアアップ推進室」を設置し、本社の事業所内保育施設新設など女性が働きやすい環境を整備。大学や研究機関とも連携し、研究職や専門職の女性の活躍を推進する。

従業員数／男性600名 女性469名 計1,069名 ※平成29年8月末現在



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。

2011年に製造業では珍し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

育児をしながらもキャリアアップ

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、就学前まで延長。池田工場に加え、新たに本社にも保育施設を新設した結果、出産を機に離職せず、復帰に向けて育休を取得した女性は倍増。事業所内保育施設があることを理由に、求職者も増え、人材確保にもつながっている。復帰後、育児短時間勤務をしながら2歳の子どもを預ける経営企画部経営企画課の古瀬真有美さんは、「会社に隣接しており、万が一何かあっ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るのがあるがたい。何より、保育料が安くて大変助かる」と話している。

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。育児をしながらも研究力向上や上位職に挑戦できる環境づくり



2ヶ所目となる社内保育施設「あびっこランド」。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。

を目指し、15年から地域の大学や研究機関と連携。女性研究者を代表とした大学との共同研究を、すでに6件行っている。キャリアアップ推進室の荒木陽子室長は、「女性が活躍できる地域社会の実現に向け、地元企業として役割を果たしていきたい」としている。

イビデン(株)

大垣市・電気機器製造

平成29年度
認定

多様な人材が長く働ける制度づくりに加えて、所定外労働時間の削減に向け、毎日終業10分前と18時50分に帰宅を促すアナウンスの放送、ノー残業デーである毎週水曜日の終業直後に管理職と組合で職場のパトロールなどの活動にも力を入れる。

従業員数／男性3,162名 女性382名 計3,544名 ※平成29年3月現在



毎週水曜日のノー残業デーには、労働組合メンバーや管理職らが終業直後にパトロールをし、帰社を促している。

充実した制度でWLBを支援

10種類以上の特別有給休暇を制定、ワーク・ライフ・バランスを支える。家族の看護・介護や本人の病気の際は、時効で失効した有給休暇のうち半分の日数を復活利用できる「積立年休」制度を設けるなど、安心して休める環境を整える。電子事業本部開発部の鷺見孝さんは2年前、妻が入院した際

に約3ヵ月間、仕事を休む必要があったが、「家族を優先するように」と上司が制度の活用を勧めてくれたのが楽になった」と振り返る。現在も職場のサポートを受けながら仕事と介護の両立に励む。

女性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活動により、会社全体の意識改革につながった。本年度は第2期活動を開始し、係長級候補の女性への選抜研修を開始。上司には「イクボス研修」を実施、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を12年度から始め、延べ95人に実施。総合職女性も育児休業を取りやすい雰囲気づくりに力を入れ、16年度は7人が取得



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活躍推進に力を入れる。

するなど、子どもがいる総合職女性も、10年度は2人だったが16年4月時点で23人にまで上った。

12年度にはグループ内結婚の夫婦対象の「海外出向帯同者の再雇用制度」を導入。どちらかが海外勤務となり帯同する場合、一度退職しなければならぬものの、帰国後に復職可能な制度を整え、16年度までに2人を実際に再雇用した。

(株)岩田製作所

関市・機械製造業

平成23年度
認定

平均年齢約34歳と子育て中の若手社員が多い。産前・産後休暇や育児休暇の取得率も高く、復帰率はほぼ100%。育児休業制度または短時間勤務制度は満3歳まで、育児手当は満18歳までと子育て家族を手厚く支援している。

従業員数／男性79名 女性35名 計114名 ※平成30年4月1日現在



子育て中の若手社員が多いため、手厚い子育て支援を続け、親子で楽しめる機会も設けている。

社員第一、支援制度を充実

機械製造業、岩田製作所（本社・関市）は、「一番大事なのは社員」を基本理念に、家族が参加するイベントを毎年開催するなど、さまざまな休暇の取得率アップに向けた取り組みを進めている。

年に一回開催している「ふれあい祭り」は年中行事。園児や児童のいる家族が多いことから、親子で楽しめる機会を持つと2011年から始めた。運動会やミニバレー大会等、毎年楽しめる企画を社員たちが考え実行している。三年に一回は「子ども参観日」を開催。お父さんやお母さんの仕事の様子を知る機会にしている。

同時に、制度の充実も図っている。育児休業は子供が満3歳に達するまでを取得期間とし、短時間勤務制度の導入。育児手当は満18歳に達する年度末まで支給し、第3子には手当を増額し支給するなど、手厚く支援している。また、年次有給休暇の取得を推進するため、半日有給休暇の取得を可能にしたり、8月と12月は全社休業日を設けたり、祝日のない6月や誕生月に休みを取得しやすいように休暇項



毎年ふれあい祭りを開催。子ども参観日では、子どもたちがお父さん、お母さんの働く職場を見学している。

目を増やしているほか、介護が必要な場合は月1回の特別休暇を設けている。

17年2月からは独自のプレミアムフライデーを導入。社員が各月の中で、いずれかの金曜日に午後3時で帰宅するようにした。

MMCリョウテック(株)

神戸町・製造(建設工具等)

平成29年度
認定

有給休暇の取得促進と労働時間の短縮に積極的に取り組む。病気で長期の休みが必要になった場合に基準給与の80%を一定期間支払ったり、どんな危険が潜んでいるかを体感する研修を行ったりするなど、安全安心の職場づくりに取り組んでいる。

従業員数／男性291名 女性78名 計369名 平成30年2月1日現在



新入社員の井上紗耶加さん(右)は定時日を利用して「同期とショッピングに行く」など有効的に活用している。

有給取得と労働時間削減を徹底

有給休暇取得推進に向けた取り組みに力を入れている。2013年から、失効する(前年度の)有給休暇を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利用でき、15年10月から17年9月の間にのべ11人が計52日分取得している。

18年1月からは1時間単位の有

給休暇を導入、すでに多くの従業員が取得している。また、年4回の有給休暇奨励月を設け、全員が最低1日は有休を取ることを推奨する取り組みなどを進めた結果、取得率は78.9%まで上昇した。

労働時間短縮にも積極的に取り組み、定時に帰宅するように促す月4回の「定時日」を設定。17年7月からは時短検討委員会を設置し、3ヵ月ごとに開催。労働組合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年間2千時間以下にすることを目標に設定し、実現に向けて部署ごとに対策を考えている。

契約社員を含む女性従業員の育児休暇取得率は100%。男性従業員の取得実績もあり、小倉栄次労働組合執行委員長も取得。「有休を取る男性社員が少ないので率先して取得した」と話す。育児短



「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。

時間勤務や所定外労働時間の免除は、小学校入学前までだったが、17年4月から、小学3年生までに延長された。

病気で長期間欠勤する場合の支援も手厚い。基準給与の80%を勤続年数に応じて3ヵ月から6ヵ月まで支給。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。

(株)大垣村田製作所

大垣市・製造

平成28年度
認定

各階層・各部門から成る「いきいき委員会」を設置して、WLBに向けた組織風土改革に取り組む。育児や介護休業など多くの制度が法を上回って施行され、休暇を取得しやすい雰囲気にある。

従業員数／男性112名 女性19名 計131名 ※平成29年3月現在



「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。

家族を大切にすると社風が根付く

約100社のグループ会社内で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、その家庭的な雰囲気発信、グループ内で存在感を示している。また全部門の各階層が集まる

員の満足度向上やWLBに取り組む。その結果、所定外労働時間は2011年の23.3時間から、15年には月6.9時間と大幅に改善。有給休暇でも、地域貢献活動や家族の看病、育児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、休暇が取得しやすい環境が整う。

特に育児休業は、女性の取得率100%。男性も過去3年で6名の取得実績がある。「育児休業後に復帰する人が周りにおり、辞めるという選択肢はなかった」という事務課の伊東良恵さんは、復職後9時～15時半の短時間勤務で働く。介護休業も、上限279日を3

回まで分割取得が可能と手厚い。事務課の針山啓司さんは「まだ利用者はいないが、介護は今後増えてくる課題。長年勤めた人がキャリアを諦めることがないように、一緒に

乗り越えたい」と話す。

さらに14年からは、初めて総合職女性を採用し、女性の活躍や職場復帰にも力を注ぐ。育児休業から復職した社員にも、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。

オオサキメディカル(株) 郡上工場

郡上市・製造(医療用品)

平成29年度
認定

工場長が年2回の面談で、従業員が抱える悩みや希望するキャリアプランを丁寧に把握。その声を素早く反映するほか、結婚や出産、誕生日などの手厚い制度で、意欲向上につなげている。

従業員数/男性 13名 女性86名 計99名 ※平成30年 3月1日現在

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、工場長による全社員との面談を実施。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いねいに聞き取り、パート職員に昇給制度を導入するなど、働きがいのある職



出産した社員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。

場に向けた改善を行ってきた。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テーブルや、目にやさしいライト、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ている。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。子育て中の従業員は、小学校3年生まで有給のほかに子1人につき6日間の看護休暇を設定。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、1年6カ月まで取得可能な育児休業後は、原職に復帰できる。



面談で上がった要望から、高さを調節可能な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。

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、デイサービス施設や学校にマスクを寄付するなど、地元密着型の企業を目指している。

岐阜車体工業(株)

各務原市・自動車製造業

平成27年度
認定

2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを掲げ、勤続15年以上の社員に、連続5日間の年休取得制度を設定。2014年には年休取得率86.9%に。男性主体の業界において、女性の積極採用にも取り組む。

従業員数／男性1563名 女性80名 計1643名 ※平成28年12月現在



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。

休みやすい環境で家庭大切に

岐阜車体工業は2010年から年休の繰越時効消滅ゼロを目標に、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、14年度には86.9%まで上昇。対象社員の90.6%が、年休繰越時効消滅分ゼロを達成した。なお、

時効消滅年休も積立制度により、病気時の有休として利用できる。

01年からは、多様な働き方を可能にするフレックスタイム制を導入。経理担当の水谷文子さんは「自分でスケジュールを組めるため、精神的な負担も少なく、子どもが体調を崩した時に対応できる」と話す。07年からは3才未満までの育児休業を制度化。現在育児中で品質管理担当の竹本朋香さんは「3年間取得できるため、保育園に預けることなく育児に専念できる」と子どもに寄り添う時間を満喫する。

現場で働く女性従業員の採用にも積極的だ。「これからは女性の活躍も必要。特に塗装工程では、塗面の仕上がりをきめ細やかな視点で見てもらっている」と、人事部の藤成勝さんは言う。学生の職場体験も行っており、女性の応募も増加傾向だ。



岐阜車体工業では、現場で働く女性の採用にも積極的に取り組んでいる。

社員の健康面にも気を配り、13年には社員食堂をオープン。栄養バランスの取れた食事を提供し、会計時にはカロリー計算もできる。「社員の交流の場にもなっている」と藤成さん。今後も多角的に社員の満足度向上に努めていく。

岐阜殖産(株)

神戸町・製造

平成29年度
認定

東レのグループ会社で、ポリエステルフィルムの製造や人工皮革製造の補助作業などを実施している。終業15分前から終礼を行い定時退社を促すことで所定外労働時間を月6.4時間まで抑えている。有給休暇の取得推進にも力を入れる。

従業員数／男性185名 女性40名 計225名 ※平成30年1月現在



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。

一人一人に寄り添う職場づくり

育児、介護中の人や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ようと、こまめに面談を行い制度の活用を提案している。岐阜殖産では、短時間勤務とは別に、1歳未満の子どもを育てながら働く従業員に「有給育児時間」という1時間の休みが取れる制度を設け

ている。子どもが3カ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も活用を提案。今城さんは昼休みとつなげて毎日2時間の休みを作り、会社近くの実家に預けていた娘に昼間に会いに行くことができた。「授乳もできたし、娘の成長を感じながら仕事ができよかった」と振り返る。

有給休暇の取得促進にも力を入れる。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11日の状況を把握して取得を促しているほか、祝日と土曜日の間の平日などを奨励日に設定し、多くの社員が休んでも業務に支障のないよう配慮するなどした結果、2011年度は90.5%だった有給取得率が16年度には98.2%にまで上昇した。



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

メンタルの病気で長期間休職している人に対しては、本人との合意の上、主治医からの意見聴取や家族との面談を行い、現状の把握に努める。会社としてできる支援を伝える機会にもなっており、主治医や家族と二丸となって休職者を支える。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。

サトウパック(株)

美濃市・プラスチック成型加工業

平成27年度
認定

女性も一生涯働き続けられるよう、所定外労働時間の縮減や年休の取得促進と共に、子育てを応援する雰囲気醸成。1人1人の事情にも臨機応変に対応し、女性管理職育成にも力を入れる。
従業員数／男性51名 女性46名 計97名 ※平成27年4月現在



育休から復帰した佐藤えり奈さん（写真左）は「不安はあったが、時短にしてもらえて時間に余裕が持てた。慣れた職場に戻れてうれしい」と話す。

生涯実力を発揮できる職場に

プラスチックの真空成型加工を行うサトウパックは、育児支援として、有給を取りやすい環境づくりに取り組む。誕生日や記念日の特別休暇を設け、年間で計画的に休みを取得。子どもの送迎や行事参加に利用しやすいよう、有給の時間単位取得も可能だ。結果、2014年には年休取得率60・7%を実現。所定外労働時間も月7時間まで縮減した。

「働きやすさの第一歩は、個々の事情を会社が理解すること」と語る佐藤武彦社長は、常に社員の声に耳を傾け、手厚い支援を行ってきた。03年からは、育児短時間勤務や時間外労働制限を就学前まで延長。最大10日間の看護休暇に加え、重病の子を持つ社員のために、休業期間を無制限とした。さらに朝の家事軽減のために給食代を半額支給し、誕生日には家族での外食代を補助するなど、ユニークな制度も次々に採用。業務課の安藤亜衣さんは「誕生日に普段できない外食もでき、家族と充実した時間を過ごせた」と笑顔で語る。

女性管理職の育成にも積極的だ。15年9月に開発設計課長となった



育休明けを前に復帰予定者が集まる「さとっ会」は、育児や仕事の不安を共有し、情報交換ができる大切な場となっている。

富成和美さんは、「女性の多い部署なので悩みも共感しやすく、細やかにフォローできる」と、チーム力向上を目指す。佐藤社長は「少子高齢化で働き手が減る中、大切な戦力となる女性が、力を発揮できる職場づくりに努めたい」としている。

サン工機(株)

大垣市・機械器具製造業

平成24年度
認定

女性従業員の育児休業取得率100%を誇る。子育てだけでなく、社員の諸事情を加味した様々な制度を積極的に活用して、仕事と家庭の両立と就労の継続をサポートしている。

従業員数/男性62名 女性20名 計82名 ※平成29年1月1日現在

女性も正社員で就労継続



年に一度は全社員が集まる機会を持ち、相互理解に務めている。

これまで女性従業員の育児休業取得率100%を誇り、希望に沿ってほとんどが出産前と同時週で

復帰しているサン工機。企画・総務部がチームとして丁寧な1人1人の相談に対応し、保育園へ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のため、朝夕1時間の短時間勤務を採用するなど、社員の事情に合わせて柔軟に制度を整備。その結果、現在約20人いる女性社員のすべてが、フルタイムの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実現するため、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。自身もこれまで育児休業を取得した経験を生かし、結婚や出産を控えた社員の窓口として、活用できる制度を案内したり、寄せられる悩みにも迅速に対応できるように努めている。

こうしたチームとしての取り組み



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。

みのおかげで、近年は結婚・出産で退職することなく、長く勤める社員が増加し、孫の出産を手伝うため、子女出産時の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。社員がストレスをためず生き生きと働けるよう、子育てに限らず用途に合わせた制度の利用を促していきたい」としている。

太平洋工業(株)

大垣市・自動車部品、電子機器製造業

平成27年度
認定

育休や短時間勤務の期間延長するなどの制度拡充に加え、WLBの日を設定するなどワークライフバランスの大切さを積極的に啓発。育児や介護の際に、社員同士が支え合う風土づくりに取り組む。

従業員数／男性1,508名 女性170名 計1,678名 ※平成29年3月現在

家庭との両立を全社で啓発

太平洋工業では、社員同士が支え合って仕事と家庭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啓発に力を入れている。2010

年から11月に「WLBの日」を設定し、全職場にハンドブックを配布して標語を募集するなど理解促



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)と育児取得経験者の美濃羽真由美さん(右)。

進を行ってきた。人事部の田宮亜矢子さんは「最初は言葉自体の認知度も低かったが、考え方の理解にも深まりを感じる」と話す。

15年からは年休取得率として、1人年12日以上を目標に掲げた。4半期ごとに消化状況をチェックし、未取得者には理由書と取得計画の提出を義務化。解決策を個別にフォローし、対前年比15%増を実現した。

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5年前まで順次、延長するなど、支援制度も拡充。育休取得経験のある美濃羽真由美さんは「育休が1年間だった1人目の際は、保育園の途中入園に手間取ったが、制度変更で2人目は4月の入園まで取得。状況に応じて復帰時期が選べて助かる」と話す。さらに「育児休業復帰支援プログラム」を設け、



人事部では、社内の現状や求められる姿勢をまとめたWLBハンドブックを独自で製作し、配布している。

復帰直前に希望の働き方などを入念に確認するなど、円滑な職場復帰を心掛けた結果、取り組み後10年間の育休取得率は100%に。離職も減り、女性社員の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う。

(株)東洋

飛騨市・住宅用建材製造・販売

平成23年度
認定

子育てや地域活動のための有給休暇取得奨励や、育児短時間勤務制度の導入など、仕事と家庭の両立を支援し、従業員がその能力を最大限に発揮できる職場づくりに努めている。

従業員数／男性52名 女性26名 計78名 ※平成28年3月1日現在

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奨励、子育て支援手当の支給など、従業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。

勤務時間の見直しでは産休・育児休暇の取得を前提に、3歳から小学校就学までの子を養育する社員の始業時と終業時を各1時間短縮した。

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、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。子どもの学校行事への参観などに伴う欠勤や遅刻早退も、通常勤務扱いにしている。また、年次有給休



仕事と家庭の両立を目指して意欲的に働く女性従業員。

暇を半日単位で利用できるように変更したところ、取得率が大幅にアップしたという。

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

平成29年度
認定

従業員の3分の2をパート社員が占めていることから支援も手厚い。地域貢献活動にも積極的。昨年から途上国支援のためのエコキャップ回収を始め、3カ月で2万1500個（ワクチン25人分）が集まった。月2回の工場周辺の清掃活動も長年続けている。

従業員数／男性122名 女性252名 計374名（中津川工場、落合工場分） ※平成30年1月現在



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

現場の声生かし働きやすく

パート社員に対しても正社員と同等に、安心して働ける環境を整えている。例えば、育児や介護休暇の取得、慶弔見舞金、特別休暇の利用が可能である。また、個人面談も年3回実施している。パート社員の多くは工場でのライン作業で、上司への相談のために作業を中断

させることが難しいこともあるため、フォローアップや育成方針に対する意見をすり合わせる貴重な場となっている。

毎週水曜日にラインを止めて15分間行う小集団活動でも正社員とパート社員が3、4人ずつのチームになり、業務の効率化や作業場の有効な使い方などを探っている。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行っている。小集団活動で出た意見は年3回、パネルにまとめて発表、改善提案活動の内容は毎月、食堂に掲示する。いずれも優秀なものは表彰し賞金も贈る。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る。意見が通り仕事がかじるようになったと感じている従業員は多い。意見を自由に交わせる雰囲気は職場に根付いている」と話す。



全従業員を対象に、年3回の個人面談を実施。従業員側は今後の働き方などの希望を伝える場に、会社側はそれぞれのニーズを把握する場となっている。

化粧品のアイデアを募るアイデアバトルも毎年開催。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『あったらいいな』を自由に考える良い機会になっている」と話している。

浪速製菓(株)

本巢市・菓子製造業

平成25年度
認定

時間単位有給休暇制度を導入し、取得率は60%を超える。家庭の事情による急な勤務変更にも柔軟に対応しており、社員が働きやすい環境づくりに努めている。

従業員数／男性15名 女性17名 計32名 ※平成28年3月1日現在

時間単位の有給休暇活用



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を実施。

取得できる有給休暇を活用して生き生きと働いている。

春の繁忙期を除いて残業は基本的になく、有給休暇取得率は60%以上。育児による退職者1人を再雇用した実績もある。働き手を大切にする企業の姿勢から、従業員の間にも互いに支え合う風土が醸成され、急な用事での勤務変更にも柔軟に対応している。

時間単位で有給休暇を取得できるようにしたのは約4年前から。山田絹代経理部長は「有給休暇を家庭の用事などに活用

して、その日の午前もしくは午後から働く人もいる。勤勉で責任感の強い社員が多い」と話す。

少人数で多品種の菓子を製造



女性が働きやすい職場づくりに取り組む浪速製菓。

している中で、覚えることや細かい作業が多く、勤務経験の長い女性従業員は貴重な存在だ。

15年に3人が育児取得後復帰した。山田誠社長は「初めての子育てで不安もある中、以前と変わらぬ勤務を続けてもらい感謝している」と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）

平成29年度
認定

従業員の希望に対して臨機応変に応える社風と、しっかりと休日を取得できる体制が整っている。敷地内では岐阜現代美術館を運営。夏のイベントの際は一部入館を無料にし親子連れでの芸術鑑賞を促している。

従業員数／男性247名 女性146名 計393名 ※平成30年2月1日現在



「上司とも気軽に話せる風通しの良さがある」と話す総務チームリーダーの大野見伊子さん（右）。日頃から金田光夫会長（左）とも言葉を交わす。

従業員の要望は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リーダーは「日常的にいろいろな相談できる風通しの良さが社内であり、日頃か

要望を気軽に話せる風通しの良さ

ら密にコミュニケーションを取っている」と話す。短時間勤務制度を拡充させ、育児中であれば、どの時間帯で働きたいかをしっかりと聞く。時短勤務は最短で6時間まで可能で、始業時間及び終業時間も調整できる。従業員から「小学校に上がる子どもをちゃんと見送ってから出勤したい」との要望を受け、時短勤務の期間を小学3年生まで認めた。

休日が充実しているのも特長。年間の休日は128日あり、2回の9連休がある。年次有給休暇の取得も呼び掛けており、就業規則にも5日以上取得するよう記載している。育児休暇は最大で3年間取得でき、出産後の女性従業員は全員職場に復帰している。男性従業員が配偶者の出産に立ち合う特別休暇を認めており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、父親として出産に立ち会えた」と喜ぶ。

社員を大切にする仕組みづくりにも力を入れる。全従業員の誕生日と正社員の結婚記念日には、社長が直筆のメッセージカードとプレゼントを贈る。社長時代に書いていた金田光夫代表取締役会長は「自分の経験してきたことを基に、相手の年齢に合わせてメッセージを書いていた」と振り返る。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にもなっている。



パートを含む全社員本人に贈られる誕生日のメッセージカード。

(株)ハイビックス

瑞穂市・プラスチック製品製造業

高い溶着技術を用いた介護用エアマットは国内シェア第1位。繊細な手仕事を要する工場勤務は女性が多く、育児休業後の短時間正社員制度や学童保育費用援助を導入し子育てとの両立を支援している。

従業員数／男性25名 女性30名 計55名 ※平成28年3月1日現在

平成25年度
認定

効率化で家庭の時間確保

ハイビックスでは、育児休業から復帰後1年間は短時間正社員制度を取り入れ、出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

尊重してほしいと、立ち会い出産の推奨やノー残業デーの取り組み、学校行事への参加を促す月限定の土日完全休暇など、子育て最優先の社風を築いてきた。

さらに2015年はノー残業デーに加え、社員全員午後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、業務時間の管理を徹底するなど、取り組みを進めた結果、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という。「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。何より社員から『子どもとお風呂に入れるようになった』という声を聞いたのがうれしい」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、親子の間は今しか味わえないもの。社員には、仕事だけでなく親の役割も

大切にしてもらいたい」と、今後さらなる取り組みに意欲を見せる。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たいとしている。



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。



定期的に開催する社内でのグループ活動の様子。

(株)飛騨ダイカスト

飛騨市・金属部品製造業

平成25年度
認定

子育てや地域活動のための有給休暇取得奨励や、産休・育休明けの正社員登用など、従業員が仕事にやりがいを持ち、その能力を最大限に発揮できる職場づくりに努めている。

従業員数／男性29名 女性31名 計60名 ※平成28年3月1日現在

産休明けに正社員で登用

高度なアルミニウム鑄造技術で、カーエアコンやワイパーなどの自動車部品を製造する飛騨ダイカスト。社員60人のうち半分が女性で、体力が必要な鑄造部門を除いた製品の加工、検査、管理などの適材部署に配置。有給休暇取得の奨励や、産休・育休明けの正社員登用など、



女性社員とコミュニケーションを図る渡邊正憲社長(右)。

女性が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すれば、コストがかかるが、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の方が大きい」と語る。

2度の育児休暇を取得、職場に復帰した間所愛佳さんは「当時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った。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。

2015年には企業内家庭教育研修会を実施。子育て中の社員やこれから親になる若い従業員に

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交流を深めている。

渡邊社長は「飛騨地域では三世代同居の所帯が多いせいとか、男性が育児休暇を取得した事例はまだない。しかし、今後は年老いた親の介護が課題となる。子育て支援と合わせ、介護もバックアップしていきたい」としている。



育児休暇取得後、パートから正社員として職場復帰した間所愛佳さん。

(株)水生活製作所

山県市・製造

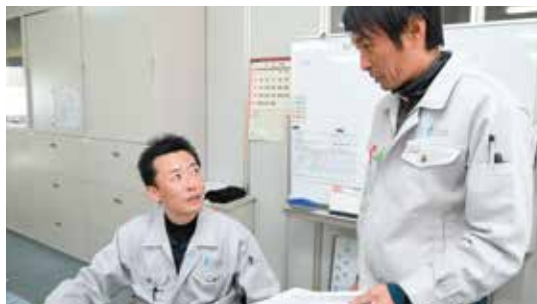
平成29年度
認定

効率的な働き方を目指し、受注の締め切りや電話の取り次ぎ時間の繰り上げ、部署ごとの勤務時間変更などに着手。また、出産祝金制度や正社員登用で、育児を両立する女性の活躍を支援する。

従業員数／男性81名 女性71名 計152名 ※平成30年2月1日現在

仕事の質を高める業務改善

水生活製作所では、商品の多様化で受注や問い合わせ量が増加。業績と雇用の拡大に向け、環境整備に乗り出した。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ようにな



残業は原則禁止。必要な場合は各部署の管理職が前日までに担当役員へ申請する仕組みで、残業は大幅に削減した。

ったことで、売上を落とすことなく、作業を1時間短縮できた。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、適時の効率的な業務運営を進めている。

また、毎月8のつく日をノー残業デーとするほか、残業は原則、事前申請で担当役員が認めたもののみにとしたところ、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、社内ネットワークを利用し、仕事を翌日に持ち越さず、外部からでもできる環境を整えている。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草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、仕事との相乗効



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。

果を生んでいる」と充実感を語る。子育て世代の環境整備にも積極的に取り組み、出産時には本人はもちろん、配偶者の出産にも祝金を支給。子どもの急病時などには有給休暇を時間単位で申請できるため、育休から復帰する社員も増え、取得しやすい風土が根付いている。

美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造

平成29年度
認定

「社員は家族」「地域に貢献」が会社理念。「働き方改革」をきっかけに、新たな休暇制度の導入や制度の柔軟な運用を展開。子どもの急な看護や親の介護など、予測が付かない事態にも対応でき、子育て世帯を中心に利用が拡大している。

従業員数／男性601名 女性152名 計753名 ※平成30年2月1日現在



育児短時間勤務を活用し、子育てと仕事の充実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。

仕事の質を高める業務改善

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改善。特に子育て支援や家族への配慮に重点が置かれた。例えば、年間20日、最大40日保有できる年休が未消化であつても翌年への繰り越しができなかったが、2018年3月から、2年以内に取得できなかった年休を毎年5日程度積み立てて有給で

取得できる「積立年休制度」を導入。長期の傷病、看護、介護の欠勤時などに使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、育児短時間勤務を小学校就学までに拡大。時間に余裕を持つて子どもの登園やお迎えができ、核家族でも安心して子育てができるようになった。年長児の双子と年少児の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選択し、「出勤をずらすことで登園時間を50分近く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く、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活用している。



「中津川市スゴ技プロジェクト」では、広く地域の子どもたちに働くこと、自分たちの地域にあるすごい技術に関して考えてもらう場も提供している。

このほか、従業員家族向けの職場見学会を実施。契機は中津川市の小学生を対象にした工場見学の協力だったが、同行事の際に調べた従業員の家族構成を見ると、子育て世代が全従業員の約6割を占めることが分かり、子どもや親に仕事現場を見せて、仕事そのものや会社への理解を深めてもらう取り組みを進めている。

(株)ヨシダヤ

岐阜市・印刷業

平成23年度
認定

子育てと仕事の両立支援に取り組みはじめた2007年に、初年度の子育て支援企業に登録。男性も含め育休の取得が社内に定着。エクセレント認定を理由とした求職者もいる。
従業員数/男性2名 女性5名 計7名 ※平成29年3月1日現在

男女問わず育休取得推進

以前から少子化による将来の労働者不足に関心を持ち、「経営者としてまずは自分が取り組まなければ」と考えていたという吉田桂一朗社長。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、吉田



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。

社長は「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。これを機に、誰が抜けても困らないように仕事のやり方を見直し、職場復帰で人手が増えた時には新サビース開発に当てるなど、不測の事態に備えよう」と、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人が多く、男性社員からも『妻に協力したいが休暇を言い出しにくい』という意見があった。積極的な取得を促し、喜びの声を聞いた時には、取り組んで良かったと感じた」と振り返る。

また採用面接時には、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、「安心して働けると思った」と回答。社会的なニーズを再認識した。「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。今後も男女問わず制度活用を呼び掛け、働きやすい職場づくりによって会社の成長を目指す。



ヨシダヤでは男性社員が育児休業を取得。

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）

平成28年度
認定

有能な女性人材が出産から早期復職できるよう、環境整備や多彩な勤務スタイルを実現。また、パート社員を無期雇用契約へ転換する「地域職種限定社員制度」を創設するなど、多角的な人材活用に努める。

従業員数／男性479名 女性297名 計776名 ※平成29年3月現在



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

育児中のキャリアアップをサポート

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、さらに、能力のある女性人材に早期復職を促すため、2009年から事業所内託児所を開設している。過去3年間の育児休業取得者14

人のうち、9名が託児所を利用。育休中には、月1回託児所で行われる季節行事に参加が可能で、「親子で事前に所内の雰囲気馴染むことができる」と好評だ。

復職後から子どもを預けている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も、「事業所内にあるので、子どもと一緒に出勤できる。主人も同社勤務なので、私が体調不良の時も一時預かりができ、とても助かっている」という。

様々な状況下でも復職ができるようにと、97年から試行錯誤しながら在宅勤務制度にも挑戦している。生産本部開発部デザイングループの林靖容さんは、事業所内託児所に預けられる生後6カ月になるまで、4カ月間、在宅勤務を実施。「子どものそばで仕事ができ、安心して働けた」と話す。



事業所内託児所「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的預かりも可能（定員10名）。

16年4月には、パート社員を無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規定したほか、正社員登用も可能とし、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

育児休業制度、看護休暇制度などを就業規則に盛り込み、就学前の子どもを持つ従業員に短時間、フレックスタイムで子育てに合わせた働き方を支援している。

従業員数／男性38名 女性48名 計86名 ※平成28年3月1日現在

平成25年度
認定



従業員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。

有給取得しやすい風土に

工業用の電磁開閉器部品製造を主力に、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る。自動化が難しい工程では女性が必要な戦力

で、女性が働きやすい職場づくりを力を入れている。

大半のパート女性が従業員の半数以上を占め、子どもが急に病気になったり、学校行事がある時は、時間単位の有給休暇取得や勤務時間を変更し柔軟に対応。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なっている。

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。こうした制度で2014年の年次有給休暇の取得率は約98パーセントに達し、それ以前の約90パーセントから上昇した。亀井聡総務課長は「有給休暇を取得しやすくなるため、ゴールデンウィークやお盆などは必ず全員が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



自動化が難しい工程の職場では女性が生き生きと働く。

業風土ができています」と話す。

従業員の子どもら家族も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育てることに少しでも力になれば」と思いを込める。

中部電力(株) 岐阜支店

岐阜市・電気事業

平成29年度
認定

「岐阜支店メリハリワーク推進施策」と銘打ち、ワーク・ライフ・バランス（WLB）を推進する取り組みを行っている。小学生から高校生を対象に出前教室や職場見学を行う「次世代教育支援活動」にも力を入れ、電気について考えるきっかけを与えている。

従業員数／男性1,558名 女性378名 計1,936名 ※平成29年9月現在



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活動に長年取り組んでいる。

WLB推進へ多彩な制度確立

職場風土の改善や労働時間管理の徹底を目指した「岐阜支店メリハリワーク推進施策」に2009年度から取り組んでいる。

月の業務予定や前年の勤務時間を参考に、月当たりの残業時間をあらかじめ算出し目標化、机に目標残業時間を記した「時間外命令カード」を掲げて周りに知らせ

る取り組みでは、月の途中で達成が難しそうだと上長が判断した場合には、業務の分担を見直す。16時30分以降の業務依頼の原則禁止などのルールもある。フレックスタイム制度も多くの部署で導入。総務部人事課の渡邊光輝さんは、同カードと併せて活用している。「週に数日は9時出社や16時退社などフレックスタイム制度を活用し、2人の子どもの保育園への送り迎えに充て、妻の負担を減らすことができた。上司の声掛けのおかげで全体的な残業時間も減り、家族で過ごす時間も増えた」と喜ぶ。

また、会議や電話を禁止し業務に集中する時間を設ける「がんばるタイム」は、事業場や各課のグループ単位で設定でき、労働生産性を高め残業時間を減らすことができる施策として推奨している。

有給休暇制度も充実。3日間の



月当たりの目標残業時間を記した「時間外命令カード」を掲げて仕事に取り組む渡邊光輝さん。達成が難しそうだと上長が判断した場合は業務の分担を見直す。

夏季休暇と、勤続年数に応じて10年ごとに付与される最大10日間のリフレッシュ休暇の取得率は16年度に100%を達成。子どもへの学校行事や資格取得などに使える特別有給「ライフ・サポート休暇」も34・3%の人が取得した。同支店は「全ての“人財”の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」としている。

(株)セイノー情報サービス

大垣市・システム開発

平成29年度
認定

社員ごとのストレスへの耐性や社員満足度が一目でわかるソフトウェアを導入し、社員ニーズを把握。家庭と仕事の両立を支援するため時短勤務や在宅勤務、10種類もの休暇制度を整備するなど、働きやすい雰囲気づくりに努めている。

従業員数／男性330名 女性87名 計417名 ※平成30年1月現在



2人の子どもを育てるシステムエンジニアの東松恵子さん。時短勤務を使い、仕事と子育てを両立している。

育児と仕事の両立、手厚く支援

終業時刻と20時の2回、BGMをかけ帰宅を促す取り組みを2017年4月から行っている。またソフトウェアロボットを導入し、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が6分で済むようになり、他の仕事に充てられる時間が増えたことなどから過去年間の所定外労働時間(月平均)

について、対前年比約12%の削減に成功している。

女性の活躍にも力を入れている。女性リーダーの育成に向け具体的な数値目標を掲げ、研修会等を行い人材育成に努める。新卒採用では女性向け説明会などを行い、本年度の新入社員18人中8人が女性(44%)と、目標の30%を大きく上回ることができた。

育児との両立支援も手厚く、最大2年間取れる育児休業は取得率、復帰率とも100%を誇る。時短勤務は小学校卒業まで可能だ。年長と3歳の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年半続けて育児休業を取り一年前に職場復帰した。「復職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」と話す。小学



昨秋に開かれた「女性リーダーを育てる研修」のグループワーク。様々な意見が飛び交う。

2年と1年の子どもを持つシステムエンジニアの東松恵子さんは「時短を取ることも当たり前のこと。いつまで取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。他にも在宅勤務を希望することもできるなど、社員が長く勤められる環境を整えている。

(株)ソフィア総合研究所

大垣市・システム開発業

平成24年度
認定

少数精鋭のチームでプロジェクトに従事する中、貴重な人材が少しでも長く働ける職場づくりを20年前からスタート。男女問わず育児と仕事の両立を意識し休みを取りやすい風土が根付いている。

従業員数／男性26名 女性17名 計43名 ※平成30年2月1日現在



従業員の男女比は6:4。男性社員も子どもの行事や試合時に休みを取るなど、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、全体の年齢層も20〜30代とちょうど子育て世代。近い境遇で共感しやすく、助け合う環境が自然と根付いてい

る。「子どもがいる家庭の困るポイントとはみんな同じ。誰もが休みやすい環境をつくるのが、働きやすさにつながるかと考えている」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、子どもの急な発熱で1人が抜けても、仲間が仕事をフォローできる。半日有給も取れるため、子どもの通院や学校行事などにも対応しやすい。2人の子どもを育てるパート従業員の太田ちはるさんも「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。逆に子育て中の社員も、時間の制約がある中で迷惑が掛からないよう成果を



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。

出そうと努めるなど、互いを思いやる心が休みやすい環境を生み出している。「制度があっても、『取得しなければ損』という奪い合いの関係では上手くいかない。社員の心から助け合いの関係が生まれたことが支援のベースとなり、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えだ。

タック(株)

大垣市・情報通信業

平成27年度
認定

育休中の賞与支給や復帰前後をフォローする面談などを行い、安心して育休取得ができる環境を整える。育休中の社員と育休経験者との情報交換できる懇親会を年1回開き、復帰支援にも努める。

従業員数／男性265名 女性48名 計313名 ※平成30年1月1日現在



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

育休取得も復職も円滑に

タックでは、2010年から育児休業を2才前まで延長。休業中も賞与を支給するなど、女性の育休取得を促している。また、育休後の職場復帰サポートにも注力。復職1～2ヶ月前には、面談で希望の働

き方を確認し、復帰1週間後には、産業保健師が健康指導や相談を行う「育休明け保健師面談」を実施する。「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、安心して復職できると好評」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を選択可能。また気軽に年休を取れる環境を目指し、5人程度のチーム体制で、互いに休みを取得する際の業務をサポートする。復帰後、短時間勤務で働く水谷実沙子さんも「家事との両立に不安もあったが、上司も子育て中の女性管理職なので心強い。周りにも就業時間に帰れるよう協力してもらい、助かっている」と、子育てに理解ある雰囲気語る。人事部も、毎月社員の結婚や出産な

どの情報を社内報で発信し、家庭を大切にする社風づくりに励む。08年からは年7日の年休二斉取得日を実施したり、半日単位で取得可能にすることで、年休取得率も常に50%以上。出産・育児理由の退職者も10年以降ゼロを推移し、数字からも働きやすい職場環境が窺える。



「休業中も随時会社の状況を教えてもらい、復帰後の働き方がイメージできた」と語る豊島恵美さんは、約1年前に2人目の育休から復帰。

生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業

平成27年度
認定

1990年から育児休業を3歳前まで、育児短時間勤務も小学4年前まで延長するなど、子育て支援制度を充実。年休取得促進や所定外労働時間の短縮にも取り組み、家庭での時間を大切にしている。

従業員数／男性420名 女性852名 計1,272名 ※平成29年4月現在



女性職員交流会は、参加しやすいよう平日と土曜の2回開催。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。

無理のない働き方で活躍を

コープぎふは、年休を気軽に取得し、所定外労働時間をなくすことで、育児や家庭の時間を守りながら働ける雰囲気を作ってきた。特に所定外労働の短縮においては、職員が気づいた改善点を提案する「よくするカード」で寄せられた意

見をもとに、2015年から曜日ごとの労働時間を分析し、水曜日を「ノー残業デー」と設定。結果、前年比0・41時間の減少を実現した。また女性職員の出産についても、90年と早い段階から、育児休業は3歳前まで、育児短時間勤務は小学4年生前まで延長し、制度を充実。2年間の育休を経て、短時間勤務で復職した河隅里紗さんも、「通いやすい場所に勤務地を変更してもらおうなど、柔軟に対応してきた」と、働きやすさを伝える。

また職員の希望を受けて、14年からは女性職員交流会を毎年1回開催。育休中を含め正社員80%が参加し、キャリアアップを促進する研修や、女性が働きやすい職場環境の検討などに取り組む。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



河隅里紗さんは、育休中は復職に不安があり退職も考えたが、人事との面談で「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。

長とともに子育てから手が離れたきたのを機に、パートから正職員に。「職場も家族も『挑戦してみたら』と背中を押してくれた。もっと働きたいという気持ちを受け止めてくれる場があり、感謝している」といきいきとした笑顔を見せた。

たんぽぽ薬局(株)

岐阜市・調剤薬局

平成27年度
認定

女性が80%超と圧倒的に多い中、妊娠しても育休を取得して復帰するのが当然のこととして定着。スキルアップのための研修も充実。

従業員数／男性180名 女性890名 計1,070名 ※平成30年2月1日現在



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、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。

支え合う社風でキャリア継続支援

社員の83%を女性が占めるたんぽぽ薬局では、妊娠しても育休取得後、職場復帰するのが当然のこととして定着。2017年度の産休・育休者は115人を数えるため、社内には「お互い様」の気持ちで、子育てに理解ある雰囲気だ。人事課の渡邊彩子さんは、「09年から育休が2才前まで延長され、子どもと充実した時間を過ごせた。育児短時間勤務も小学校1年生修了まで利用でき、職場で

も配慮してもらっている」と話し、2年間の育休復帰後、現在2人目の育休に入っている。

「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、常に残業などの負担が少ない働き方や人員配置を考え、無理なく続けられる職場をつくりたい」と話すのは、人事本部の柴山本部長。こうした取り組みもあって、10

年以降に出産した336人のうち、2回育休取得者は79人、3回取得者は3人にのぼる。また、17年度に、男性従業員が1年間の育児休業を取得した。

休業中には、業務に関する資料や社内報を毎月送付し、希望者はインターネット研修も実施している。女性従業員で育児との両立での退職者はほとんどなく、配偶者の転



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用意。育休復帰後の不安払拭にも活用し、離職防止にも寄与している。

勤による退職が最も多かったため再雇用制度を12年に導入。14年12月には従業員の要望から、病児・病後児保育料を補助し18年1月までに145回の利用があった。また15年6月からは計画有休制度を導入し、男性も含めライフの充実を図っている。有休取得率は20%以上の伸びとなった。制度の充実も必要だが、最も重要なのは一人ひとりの意識付けと認識し、取り組みを続けている。

(株)ディマンシェ

岐阜市・インテリア用品販売施工

平成28年度
認定

女性社員が7割を占める中、ライフステージの変化に応じて働き方を選択できる環境を整備。
仕事と家庭を両立する女性幹部をロールモデルに、女性の管理職50%以上を達成している。
従業員数／男性18名 女性48名 計66名 ※平成29年3月現在



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」。

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年には妊娠から育児までに必要な備

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「母性健康管理制度マニュアル」を作成。女性はもちろん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二元化や業務を共有し、妊娠・育児中の社員の突発的な休暇にも、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、短時間勤務制度など必要な制度を導入。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、時短勤務で育児にも対応でき、充実した働き方ができている」と話す。



昨年、店舗責任者にキャリアアップした岡崎店長代理の佐藤紀子さん(左)と、育児復帰後から販売サポートを担当する小牟田美由紀さん(右)。

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57%を実現している。

(株)平塚家具

大垣市・家具販売業

平成26年度
認定

短時間で効率的な仕事を目指す「スマートスタッフ制度」を推進。誕生月に有給を取得し、家族との食事会の設定する「アニバーサリー休暇」を導入するなど、仕事と家庭両面での充実を図る。
従業員数／男性13名 女性13名 計26名 ※平成28年3月1日現在



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。

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、効率的な仕事で短時間勤務を促進し、仕事だけでなく家庭の充実に努めている。「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そうと努力するようになり、家庭の時間が増えることで、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ることも多い」と、子育て世代の活躍に期待を寄せる。

また有給取得策の二環として、従業員の誕生月に有給を取得する「アニバーサリー休暇」を導入。同時に家族での食事代を会社が負担し、食事前には職場を見てもらう機会を設けることで、家族にも仕事への興味や理解を深めてもらう場としている。社内でもボーリング大会や花見などのイベントで社員同士の交流を設けて、相互理解を促すよう心掛ける。店内には地域にも無料に開放したキッズルームを設置し、英会話教室やセミナーを開催するなど、自然と子ども連れの家族が



社員同士の交流を深めて、相互理解を促すよう心掛ける平塚家具。

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て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。

丸山木材工業(株)

中津川市・木材製品製造卸業

育児休業・介護休業等の取得や復帰前後の就労フォロー面談、充実した家族手当、有給休暇の取得促進など、安心して子どもを生み育てることができる職場環境づくりに取り組んでいる。

従業員数／男性32名 女性7名 計39名 ※平成30年2月1日現在

平成26年度
認定

多彩な制度で働き方改革

住宅用建築資材等の販売・配送、

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、道路交通安全施設的设计・施工の東海道路、杉の子幼稚園など5社2法人が多角的事業に取り組むマルヤグループの中心的役割を担う企業。

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



恵みの森林づくり活動「木育授業」。
(中津川市立川上小学校 3年生～6年生 29名)

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。子の看護・介護休暇の希望による時間単位の付与、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経済面だけでなく、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および持続的に発展する企業を目指して、『新はつらつ職場づくり』に取り組むことを労使で宣言し、グループ内6企業すべて岐阜労働局に登録して、従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。

また、社会・環境貢献活動(CS



森林整備活動後、地元「もみじ植樹祭」に参加。
(抽選会で、地元産こしひかりをゲット!)

R活動)の二環として、岐阜県・中津川市とマルヤグループの三者で『恵みの森林づくり協定』を締結し、森林空間を利用した体験、従業員とその家族のレクリエーションを通して森林環境保全を学び、木育教育をはじめ地域交流を深め、地域の発展に少しでも貢献できる活動を展開している。

(有)名岐サービスセンター

郡上市・自動車部品販売業

平成23年度
認定

女性社員はもちろん、店長自ら育児休暇を取得し、男性従業員を対象とした配偶者出産時特別休暇制度などを導入。従業員の親交を深める場を企画し、遠慮なく子育てができる雰囲気づくりに努めている。

従業員数／男性15名 女性5名 計20名 ※平成28年3月1日現在

社員全員で子育てを意識

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、短時間勤務などをその都度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と考え、でき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

つた。

「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た」と話す松下智彦店長も、率先して育児休暇を取得。自身の経験をもとに、学校行事への積極的な参加を促し、急な発病時にも柔軟に対応している。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両親まで招待

そうした意識は、子供連れへの気遣いなどの接客にもつながり、口コミで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、子供連れのお客様の安心にもつながった。店内にもキッズスペースを設け、交換用のおむつを提供するなど、社員とともに地域の子育て支援にも力を入れていきたい」としている。



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名岐サービスセンター。

し、家庭でも快く子育てをサポートしてもらえ、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園の送迎役を買って出るなど、社員全員で子どもを育てる姿勢が浸透し、「居心地がいい」と従業員の就業定着率も向上した。



育児休暇取得で得た喜びを知ってほしいと社員に活用を促す松下智彦店長。

(株)大垣共立銀行

大垣市・金融機関

平成27年度
認定

パートと正職員を選択できる「キャリア転換制度」や、満3歳年度末まで育児休業延長、なでしこ事務局による女性の活躍推進により、育児中も働き続けながらキャリアアップを図ることができる環境を整備する。

従業員数／男性1,765名 女性1,606名 計3,371名 ※平成29年3月末現在



女性の活躍、キャリアアップに取り組む女性職員たち。

幅広い支援で女性の活躍推進

大垣共立銀行は、2007年設立の「なでしこ事業局」を中心に、女性のキャリアアップ支援を進めている。取り組みの1つとして実施した、次世代の女性リーダー育成研修「21なでしこColleague」では、自分のキャリアを分析し、部下の

マネジメントなどを習得。また、育休中職員の円滑な職場復帰をサポートする、託児サービス付き研修会「育児休業者のつどい」も開催した。人事企画課の後藤雅典さんは「職場復帰経験のある先輩から助言を受けるなど、女子職員が横のつながりを育む場となっている」と語り、復帰を後押しする。

同行では、パートと正社員から自分に合った働き方を選択できる「キャリア転換制度」を採用。この制度を活用し、子育てが落ち着くまでパートで働き、正社員に復帰する女性も多い。12～16年の間に出産した女性職員は319人。その中で育児を理由とした離職者は7人に留まり、反対に主任以上へキャリアを伸ばした女性が、16年までに295人まで増加した。

08年からは、支援を地域まで広げた「Lsプロジェクト」をスタートし、



和やかな職場で職員の笑顔が見られる。

ピンクリボンキャンペーンや親子向けイベントの企画、女性向け商品の開発などに注力。プロジェクト担当の所紗也香部長は「女性目線で考えたサービスを提供することで、地域女性の活躍を応援したい」としている。

大垣西濃信用金庫

大垣市・金融機関

全職員に個人面談と年1回の家族面談を実施し、家庭や仕事の悩みに対応。「いきいき応援課」を新設して、育児や介護による離職減少や女性管理職育成など、長く働ける環境づくりに取り組む。

従業員数／男性377名 女性195名 計572名 ※平成29年3月31日現在

平成27年度
認定



育児休業復帰支援研修は3カ月ごとに実施。地元ボランティアの保育士が託児や相談を行い、子連れで参加できる。

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、家族面談を実施。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、適切な制度活用を促すなど早期対応に努めている。また育児と介護離職ゼロを目指し、15年

に人事部に「いきいき応援課」を設置。職員の声から、育児短時間勤務を就学前まで延長したほか、保育園や介護施設と連携して、支援制度拡充を進めている。

15年からは、女性が仕事を続けやすいよう、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」を開催し、復職に向けた情報提供や保育士の子育て相談を行う。妊娠6カ月で参加した清水有加里さんは、「同じ育児中の人と交流でき、不安が軽減した」と笑顔で話す。

さらに、女性管理職育成などキャリアアップにも注力。支店長登用に不可欠な渉外業務について、女性向けの研修プログラムを設け、現在までに14名を渉外係に配属。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」、また保険業務など



産前休暇に入る予定の妊娠6カ月の清水有加里さんは、「職場に育休取得者が多いため、安心して休むことができる」と話す。

特定分野の知識に長けた人材を「コンシェルジュ」に任命している。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った』と思ってもらいたい」とし、スキルアップに向けた指導に当たる。

岐阜信用金庫

岐阜市・金融

平成28年度
認定

家庭と仕事の両立を支援するため、有給休暇や育児・介護を目的とした長期休暇を取得しやすい雰囲気構築。職種の慣習を取り払うべく、女性の活躍分野拡大や管理職増加も推進している。

従業員数／男性1,111名 女性937名 計2,048名 ※平成30年1月現在



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。

家庭状況に応じ、WLBを考慮

連続休暇5日間のフリーホリデーを促進し、年次有給休暇取得率の向上に努めてきた岐阜信用金庫。取得率アップや所定外労働時間の改善に加え、男性の育児休業や配偶者出産休暇の取得実績があり、

女性の育児休業も過去3年で100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2名の発案で、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「復帰後は時短勤務が可能で、働き続けるには最適の職場」と話す。

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。家庭の問題点や職場への要望を聞き取り、WLBに考慮した職場を目指す。介護離職の防止に向け、介護休暇も法を上回る一人通算365日を制度化。2018年1月までに4名が取得している。

また、女性の活躍推進・管理職増加に向け、「女性営業職50名以上増加」を目標に、18年1月までにファイナンシャルアドバイザーを



初の女性支店長となった木本直美さん(左)。現在2名の女性が支店長として活躍している。

119名まで増員し、今後も増加を計画。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。日野支店の木本直美支店長は「育児と仕事の両立に悩む職員を導きたい」と、自身の経験を生かし、働きやすい職場づくりを心掛けている。

(株)十六銀行

岐阜市・金融機関

平成27年度
認定

女性の新たな働き方や活躍の場を創出するため、2014年から「輝けなでしこ☆プロジェクト」をスタート。事業所内保育施設の設置などによる職場改善や、女性の活躍・育成を推進している。
従業員数/男性2,132名 女性1,159名 計3,291名 ※平成29年3月31日現在



十六銀行では、今後も在宅勤務をはじめ、これまでの概念にとらわれない多彩な働き方を検証・施行していく予定。

職員の声から活躍支援を実践

十六銀行では、時代やニーズに合った女性の働き方を実現するため、2014年から女性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

地方銀行では初となる事業所内保育施設を設置。また学校行事や通院にも利用しやすいよう、平日年次休暇制度も導入した。育休後に復職した日高真理子さんは「望んでいた制度が次々と導入され、子育てしやすい環境を実感。2人目の出産も考えやすい」と話す。

また同行では、管理職の前に「スペシャリスト」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年までには、役職である「代理以上」の女性2倍増や、各部署の「リーダー職以上」の女性割合20%を目標に掲げる。こうした取り組みが評価され、経済誌が格付けする、女性が昇進や子育てしやすい「キャリア万全型」企業にも選出。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。自身も支店長経験者であり、



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、気兼ねない制度活用を促していきたい」と話す。

「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壌がある」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。

関信用金庫

関市・金融

平成29年度
認定

就業時間帯の改定や業務効率化を推進し、所定外労働時間を大幅に削減。2016年度までに管理職候補となる女性の指導監督職を20人に増員し、子育て支援策を充実するなど、女性の活躍を後押しする。

従業員数／男性143名 女性105名 計248名 ※平成30年1月31日現在



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。

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、できるだけ要望に応えるようにしている。例えば「保育園の送迎や地域での会合に間に合わない」という要望を受け、2017年5月から就業時間を15分繰り上げ、8時30分～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。加茂野支店の平田智宏係長は「就業時間の改定で、家族との食事や習い事の送迎に時間を取れるようになり、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、女性管理職者の育成や管理職候補者となる指導監督職への女性登用にも注力。ジョブローテーションを採用し、女性も様々な業務を経験し、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4割が子どもを扶養することから、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



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邉裕子さん(左)は、「女性職員の不安や悩みと向き合い、育成の一環を担っていきたい」と意欲を語る。

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ができるよう準備を進めており、職員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している。

高山信用金庫

高山市・金融

平成28年度
認定

マタニティスケジュールの作成や短時間勤務の推進、突発的な休暇に対応する体制づくりで、育児中も働きやすい職場を目指す。また女性目線の新商品を開発し、社内外に向けて子育てを支援。

従業員数／男性154名 女性125名 計279名 ※平成29年2月現在



現在、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」という、2つの女性職員活躍プロジェクトチームが活動。

職員の充実から顧客の満足を

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「マタニティスケジュール」を作成し、細や

かなサポートを心掛ける。3人目の出産時にスケジュールを受け取った、新宮支店預金担当役席の小森裕子係長は「3度目の育児休業で不安だったが、制度が一目で分かり、安心して取得できた」と振り返る。職場復帰後も、小学校入学まで短時間勤務制度が活用可能。「職場も快く受け入れてくれて助かっている。後輩も取得しやすい風土をつくりたい」と話すのは、社内ですべて短時間勤務を利用した本店営業部の屋敷祥子係長。過去の職務経歴などをデータベース化し、子どもの急病などで突発的な休暇を取る際も支援し合える職場を確立したことで、職員のインフルエンザ発症などにも対応できる体制が整ったという。

また、独自の目線を生かした女性職員活躍プロジェクトチームも発足。特典を充実させて期間限定で



家庭と職場双方で理解と絆を深めるため、平成28年度から子ども参観日を実施。

発売した「こどものみらい応援定期積金」は、576件の契約成立と好評を博した。このほか、子連れで来店しやすいよう、キッズコーナー設置を提言するなど、お客様の子育てでも支援する姿勢をプロジェクトチームが中心となり、発信している。

東濃信用金庫

多治見市・金融機関

平成27年度
認定

妊婦や育休経験者を集めた「カンガルーポケットの会」を設立し、育休中のキャリア形成や円滑な職場復帰を促す。また女性社員による「チームなでしこ」を結成し、女性目線の取り組みを行う。

従業員数／男性508名 女性412名 計920名 ※平成30年2月現在



妊娠6ヶ月の加藤麻美さんは、今回初めてカンガルーポケットの会に参加。（左から3人目）

育児中も安心感と自立促す

東濃信用金庫では、妊婦や育休経験者を会員とした「カンガルーポケットの会」を2010年に設立した。会は年6回開催され、子どもの同伴も可能。これまで572人が参加し、社内情報や育児の悩みを共有する場になっている。初参加の加藤麻美さんは、「復帰

に不安があったが、経験者の話はじめになった」と安堵の表情を見せる。さらに会では、復帰後の心構えも啓発。人事部人事開発課の横山幸子さんは「特別な配慮があっても当然ではなく、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。

また育児中も仕事へ向かう感覚を維持するため、パソコンによる通帳作成などの研修を実施し、キャリア形成への意識付けも行う。子連れで参加した野木森聡子さんは「育休中も会社とのつながりを実感できる」と、ブランクへの不安軽減にもつながっているようだ。こうした取り組みの結果、14年からの1年間で、育休を経て26人がフィナンシャルプランナーなどの資格を取得した。

14年には女性社員による「チームなでしこ」を公募し、現在17人が



「チームなでしこ」が女性社員を対象に座談会を企画。交流を図り女性の活躍を支援する。

活動中。15年には地域イベントへの出展を企画し、アンケートや個別相談を行って成約に結び付けた。同社では女性職員を対象に座談会なども実施しており、コミュニケーションの活性化と、女性のさらなる活躍をバックアップする。

(株)日本政策金融公庫 岐阜支店

岐阜市・金融機関

平成28年度
認定

女性活躍推進委員会を設置し、充実した育成制度で女性職員のキャリア形成と職域拡大を支援。他社で働く女性との異業種交流会などにも積極的に参加し、働き方の意識改革を図っている。
従業員数／男性40名 女性17名 計57名 ※平成30年2月現在



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。

日本政策金融公庫では、「女性活躍推進委員会」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

充実した制度で働く意識を改革

職域拡大を支援している。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、情報交換ができた」と、その意義を実感する。

また、グループウェアシステムを活用して、ノー残業デーの実施や17日間のワークライフ休暇完全取得、時間外勤務抑制などを推進。結果、2016年度はノー残業デーを週2日実施し、3日連続休暇の取得100%を実現した。

出産・育児休暇取得後も、細やかな面談で円滑な復帰をサポート。業務課の貝沼侑里さんは、「初めての子育てで不安だったが、面談で上司から『職場全体でサポートして



業務課の貝沼侑里さん(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。

いく』と言われて気持ちが楽になった」と話し、現在は15時までの短時間勤務制度を活用している。木村正明岐阜支店長も「やりがいや充実感を感じながら働き、子育てや個人の時間も大切にほしい」と話し、今後も各自が輝ける職場づくりに取り組んでいく。

飛驒信用組合

高山市・金融

平成28年度
認定

女性職員のリーダー職への起用や、嘱託職員から正職員への登用、在宅勤務導入など、多様な働き方を設け、女性の活躍できる場を創出。宿泊補助券や商品券を贈る独自の福利厚生制度で、職員のWLB充実を促す。

従業員数／男性108名 女性113名 計221名 ※平成30年2月現在



育児から復職した女性3名で活動する「事務改善ワーキングチーム」は、女性のダイバーシティやキャリアパスに取り組む。

飛驒信用組合では、育児休暇から復帰した女性職員を専担者とした「事務改善ワーキングチーム」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

意欲と能力ある女性を積極活用

野に精通した女性職員を多数起用した。その1人である本店営業部部長代理の谷口敦子さんは「現在、預金・為替のリーダーとして若手を指導している。子育て中の自分にも重要なポストを与えてもらい、やりがいをもって働いている」と意欲を語る。

また、2016年には嘱託登用制度と正社員登用制度を導入。特に年金担当・内部事務のパート職員に登用が行われ、さらなる女性の活躍が期待されている。嘱託職員から正職員へステップアップした営業統括部主任の向平知子さんも「4人の子を育てながらの仕事は不安もあったが、周りがサポートしてくれる。今度は自分が育児中の女性職員を支えたい」と話す。

今後、増加が予測されている介護離職を防ぐため、地元事業者と提携した「介護・健康に関する



「リーダー制の導入はキャリアパスも明確化され、目標がはっきりとした」と語るのは、リーダーとなった本店営業部部長代理の谷口敦子さん（右）。

悩み相談ホットライン」もスタートした。加えて現在、在宅勤務が可能となるパソコン遠隔ツールを役員・管理職にて一部導入。育児や在宅介護の必要な職員に導入が検討されており、家庭と仕事の両立や人材活用に向けた、多様な取り組みが展開されている。

三井住友信託銀行(株) 岐阜支店

岐阜市・金融

平成29年度
認定

職員の70%が女性であることから、女性の活躍推進に力を入れる。支店内に内部管理向上委員会やCS（顧客満足）委員会などを設け、女性を責任者に登用。有給休暇の取得促進にも取り組み、仕事とプライベートの両立をサポートしている。

従業員数／男性12名 女性27名 計39名 ※平成30年1月現在



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達成していきたい」と話す。

仕事とプライベートの夢応援

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現や全職員が夢や誇りを持つて活躍し、成長できる機会を提供することなどを盛り込んだ「働き方改革宣言」を、眞島芳樹支店長の発案で昨年6月に制定。支店の全職員のメールに送付、夕礼や勉強会でも内容の周知に努めている。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、ウエブ上で共有している年間の休暇取得予定表にそれぞれが記入し、その後も毎月、変更にも対応して調整すること、有給休暇の取得率が64%（銀行全社平均56%）を達成。3日間と2日間取れるリフレッシュ休暇の取得率も全社平均が54%のところ、岐阜支店では92%となった。休暇制度自体についても正しく知ってもらうと勉強会も実施している。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。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くことで、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。今まで男性だけだった外勤営業職に女性を就かせたり、営業課長職にも女性を任命させたりと、活躍の場を広げることもつながっている。眞島支店長は「誰にでも夢や課題があり、多様な背景を持って生きている。面談を行ったり、勉強会等で情報や経験を共有したりすることで、安心して仕事に取り組める環境を整えたい」と話す。



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。

(株)アドバンス経営

岐阜市・経営コンサルタント業

平成25年度
認定

「育児休業復帰プログラム」を導入。女性の育児休業取得率は100%。男性の育児休業取得者実績もある。

従業員数/男性6名 女性9名 計15名 ※平成29年2月1日現在

仕事復帰後の質を高める

経営コンサルタント業務をはじめ、会計事務や給与計算業務の代行などを行っているアドバンス経営。育児

休暇などを取得した際、社員、会社、お客様、すべての人が安心して仕事を進めていける環境づくりを築いている。

代表取締役の坪井敦さんは「休暇取得後、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、育児を経て職場に復帰したのを身近に見て、「社員にも機会があるといいと感じた」。同社に転職後、育児休業を取得して復帰した社会保険労務士の吉田裕里子さんは「多くの人が取得しているので、気兼ねなく利用できた」と振り返り、「世代も近いので、育児などの情報交換もできる」と話す。

坪井さんは「リフレッシュして、またモチベーションを高めてもらえたらうれしい」と言えば、吉田さんも



育児などについても気楽に話し合える環境が整う。

「また頑張ろうという気持ちが出てきた。時間配分を考えながら効率的に予定を立て、質を高めている」と話す。今後に向けては「介護のための休暇や本人の成長のための時間も確保していきたい」としている。

テクノブレン(株)

各務原市・機械設計

平成26年度
認定

毎週水曜日はノー残業デーを実施。育児休暇取得率は女性100%で、男性も実績有。母子検診休暇制度や妊娠時差出勤制度も導入。女性の管理職も登用するなど、女性が安心して働ける職場環境づくりに力を入れる。

従業員数／男性32名 女性6名 計38名 ※平成28年3月1日現在



安心して働き続けたいける環境づくりに取り組むテクノブレン。

先端技術のアウトソーシング企業として、航空宇宙産業を中核に、派遣先大手企業で開発、製品設計やプログラミングなどの技術者が活躍する。「すべての従業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、安心して働ける

安心して働き続ける職場環境へ

職場環境づくりに力を入れる。

中でも、女性社員が安心して出産や育児ができるためにアンケータを実施する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。例えば、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日増やして年間122日とした。

同時に、出産育児に対する意識を高めてもらおうと、女性社員だけでなく、男性社員にも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、安心して子育てしながら働ける」と好評を得ている。

一方、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たいける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

平成25年度
認定

子育て中は、状況に応じて勤務形態を選ぶ「家庭重視就業タイプ」を導入。家族旅行のために特別休暇を付与するなど、家庭を大切にしている取り組みを行っている。

従業員数／男性10名 女性30名 計40名 ※平成28年3月1日現在

多彩な勤務形態、育児支援



女性が多い職場で笑顔が絶えない。

従業員の多くが女性である伏屋社会保険労務士事務所は、手厚い福利厚生と働きながら子育てをす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歳以上の人を対

象としたIタイプまでと多岐にわたる。育児復帰後も本人が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。

子育てスタッフ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あります」と語り、気づかいを大切にす

る。また妊婦の人には、体の負担を減らせるようにと、事務所からより近い駐車場を使用させるなど環境づくりに配慮している。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うまれ子供の発病などによる急な休暇も取りやすい雰囲気。二年を通して家族が参加できる社内行事が多いのも特徴だ。

業務上、会社の労務管理を行っているだけに「自分の会社が労務管理の見本になるように」と意識している。「うちの会社では人間関

係で悩むことがない」と誇らしく伏屋所長は語ってくれた。

2016年度からは婦人検診の推奨として、乳がん、子宮がんの検診への補助制度や、「育メン」スタッフへの子供の「看護休暇」の実施（有給年間5日間）も予定しており、さらなる仕事と家庭の両立を目指す形態を展開していく。



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。

(福)足近保育園会

羽島市・乳幼児保育

平成27年度
認定

基準以上の人員配置で、希望に沿った就業時間の調整や、休みを取得しやすい環境を実現。継続就業支援に注力し、2008年の開園当初から、出産・育児を理由にした離職者ゼロを続けている。
従業員数／男性2名 女性34名 計36名 ※平成29年3月現在

余裕ある人員で保育士確保



2017年2月現在、子ども169人・職員38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168人を預かる足近保育園は、2010年から人員配置基準を上回る職員を配置し、複数担任体制をとっている。現在は17人必要なところ、

実人員は25人。そのおかげで、1人が希望のシフトを選択でき、80%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人の子を持つ調理員の今西沙代さんも「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」と話す。

このため、保育士不足による待機児童が課題となる中にあつて、以前はあつた離職も、取組みを始めた11年以降、正職員では介護を理由とした2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が続けている。

北川山治園長は、「両立支援をしつかりすることで、人材の確保ができ、職員が働きやすくなるだけでなく、大勢の目で見てもらえれば、



2歳児を担当する前田米子さんは、「園行事と子どもの行事が重なっても、優先して休みを取らせてくれる。家庭と仕事を両立できるのがうれしい」と語る。

子どもや親も安心できる。多くの保育士による質の高い保育サービスによって、園児が集まり経営も安定する」と話す。実際、園児の数は08年開園時の79人から、17年2月現在で169名まで倍増している。来年度も多くの職員採用に取組み、増える園児に対応していく構えだ。

(株)アルト

岐阜市・高齢者介護

平成29年度
認定

岐阜市内で4カ所、愛知県内で1カ所のデイサービス施設を運営。それぞれのライフスタイルに合った勤務時間を本人と相談し、希望をできる限り採用するなど、働きやすい職場づくりに努めている。

従業員数／男性25名 女性128名 計153名 ※平成30年2月現在



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。

病児受け入れ可能な託児所完備

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な配慮。負担の軽減につながり、直近1年間では、1カ月あたりの所定外労働時間を平均2・5時間まで抑制できた。

それぞれのライフスタイルに合った働き方ができるよう、勤務日数や時間にも柔軟に配慮している。

有給休暇は、以前は本人の希望日のみに取らせていたが、人員に余裕がある場合などに会社側から職員に有給付与の打診をするようにしたところ、50%以下であった取得率が78%にまで上昇した。

幼い子どもがいる職員への支援にも力を入れる。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円で利用可能、病児保育にも対応している。小学1年の息子と年少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お世話になった」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「託児所は小学生も利用することができ、おかげさまで安心して働



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。

くことができる」と話す。

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

(株)笑顔いちばん

岐阜市・福祉（介護）

平成29年度
認定

人材育成の充実に向け、職員研修には投資を惜しまない。女性幹部4割の確保やパートからの正社員登用を実施。マンマーマーからの人材確保やIT・AI活用などを推進し、働きやすさ向上を目指す。

従業員数／男性26名 女性94名 計120名 ※平成30年2月1日現在



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、他の女性職員のロールモデルになれば」と話す。

人材不足が課題の介護業界において、人づくりのために様々な取り組みに尽力する、笑顔いちばん。3年前からはパートを含む全職員を対象に職員研修を実施するほか、社外研修を積極的に取り入れるなど、毎年多額の予算をかけて人材育成に努めてきた。

多彩な取り組みで業務負担軽減

中でも、次期女性リーダー候補2人を月1回の外部研修に参加させ、パート職員全員にもキャリアアップ研修を行うなど、女性の活躍を後押し。現在は、女性管理職は10人中4人となった。デイサービス、那加店に勤務する阿南智美さんは、パート職員から正職員に登用され、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えて、やりがいを感じている。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。

また、現場の業務負担を軽減するため、介護記録ソフトの開発にも乗り出した。タブレット端末の活用で、介護計画の自動作成やデータの多言語化、緊密な情報共有を実現でき、業務の簡素化によって、現在月2・2時間の所定外労働時間もさらに短縮できると期待されて



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。

いる。さらに新たな人材確保のため、2016年からマンマーマーに現地法人を設立。今年6月には、現地に技能実習生を育成する介護の専門学校を開校する予定だ。多彩な取り組みで、大切な「人材」が働き続けられる職場環境の充実を目指す。

(福)桜友会

関市・高齢者介護

職員のニーズを受けて事業所内保育施設を設置し、長期休暇や土日祝は、小学校の学童保育も実施。育児による離職の低下と求人増加につながっている。託児所は地域にも開放し、同条件で利用可能。

従業員数／男性66名 女性204名 計270名 ※平成28年12月1日現在

平成27年度
認定



ほほえみ保育園には、通常の保育園が休みとなる土日祝も利用できるため、スポットで利用する職員も多く、毎日10名前後の子どもたちが元気に遊ぶ。

地域に開けた託児所を設置

職員の7割が女性という桜友会では、以前より出産・育児時の退職が大きな課題となっていた。そこでアンケートで要望が多かった、事業所内保育施設「ほほえみ保育園」を2013年に設置。すると、子

どもが預かってもらえることで、働ける時間帯が広がり、育児を理由とした退職者が半減した。育児後に子育て世代が復帰できることは、他の職員からも歓迎の声が多く、協力体制も万全だ。さらに「託児所があるなら」と求職者も増加。人材の維持だけでなく、確保も実現した。

さらに15年からは、ファミリーサポートを活用して世話役を募るなど工夫を凝らし、土日祝や長期休暇中に小学生の学童保育を実施。託児所と学童保育の両方を利用する澤田裕作さんは、「施設内で子どもを見かけることも多く、安心感がある。お年寄りとの交流もあるため、子どもも施設に来るのが楽しみなようだ」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1万5千円・スポット利用1日千円と、誰



「他の職員も子どもを気にかけてくれてありがたい」と話す介護職員の澤田裕作さんは、3才の子を月に1～3回ほほえみ保育園に預ける。

でも職員と同額で利用できる。現在、登録園児55人のうち10人が地域利用者だ。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。

(福)大垣市社会福祉事業団

大垣市・福祉

平成27年度
認定

最大3年の育児休業や、就学前まで育児短時間勤務、子の看護休暇有給など、多彩な支援制度が充実。各事業所から選出した行動計画委員会を発足し、さらに制度の検証や拡充に取り組む、常に低い離職率を保つ。

従業員数／男性66名 女性159名 計225名 ※平成29年4月現在



職員の声を吸い上げる行動計画委員会。今年度から委員を務める山腰綾香さんは「意見が言いやすい雰囲気。職員が利用しやすい制度をつくっていきたい」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、子ども1人につ
き5日間の看護休暇など、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。さらに「子育て
中はもちろん、多世代の意見を反
映した制度を」と考える渋谷武彦
常務理事は、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る。

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
最大3年間とし、就学前まで所定
外労働の免除や育児短時間勤務
が受けられるほか、介護についても
1年の介護休業を設け、離職を防
ぐ。2児の出産時に育児を取得し
た主任ケアマネジャーの濱田英子
さんも「番手のかかる時期に、自
分に合った期間休めるので、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活用し
ている」と話す。

12年からは、家庭の事情や職場
環境について、相談を受ける専任の



女性職員が圧倒的に多い同事業団。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。

ジョブサポーターを配置している。
制度を熟知しており、職員も話し
やすい。16年度だけで159件の
相談実績を上げている」と効果を
実感。渋谷常務理事も「相談に
あがった問題点を行動計画委員会
で改善していきたい」としている。

(合)おひさま

中津川市・福祉

平成29年度
認定

短時間パートの活用や余裕のある人員配置を進め、月平均所定外労働時間を0.6時間まで削減。育児休暇は3歳まで認め、1歳までの取得率は100%を誇るなど、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

従業員数／男性23名 女性39名 計62名 ※平成30年2月現在



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

従業員のニーズや意見を実現

従業員のニーズの把握に力を入れており、会社を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。その結果、リハビリデイサービス内にキッズスペースを設け、保育士も雇った。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。2歳の娘を

キッズスペースに預けながら働いている。岩崎さんは「自分の意見を認めてもらえた」と感謝する。今年4月には事業所内保育所の開園も予定している。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設定。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からじっくりと耳を傾けるようにしている」と話す。

社員交流や地域との連携にも積極的だ。育児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。プレゼン大会では、従業員が取り組みたいことを発表する。柔道整復師の鈴木健太さんは、地域貢献のた



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、社員の要望に細やかに対応している。

めのゴミ拾いを提案して採用された。「5月に行う予定で、楽しくできるように工夫したい」と話し、拾ったゴミを種類別にして賞を贈る内容を考え中だ。従業員や地域の子どもを夏休み期間中に招く事業所参観や職場体験、近隣の同業者とのソフトボールやバレーボール、大運動会なども行っている。

(医)慶睦会 (福)慶睦会

岐阜市・医療、福祉

平成27年度
認定

病院、デイサービスや特別養護老人ホームなど9施設を運営。職員は幹部を含めて女性が多く、子育てと仕事を両立する大変さを職場全体が共感し合い、子連れ出勤や長期休暇中の学童などを取り入れている。

従業員数／男性56名 女性151名 計207名 ※平成27年4月現在



乳児を抱える大柿幸加さんは「通勤に60分かかると、ここなら勤務時間帯など無理を快く聞いてくれる」と話す。

女性に優しく、輝ける場を

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

トを活かし、希望の時間帯でシフト配置を行うと同時に、長期休暇中の学童保育や土曜の子連れ出勤を採用するなど、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に優先枠を確保。他の保育園を選択しても、保育料を補助する。年2回、育休中も含めて職員全員と面談し、悩み事や希望の働き方、復帰時期などの相談に応じるなど、細やかな配慮と柔軟な対応を心掛ける。結果、出産・育児を理由とした離職者はゼロに。こうした社風は口コミで広がり、子連れで採用面接に来る人も増えたという。

そうした中、慶睦会では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



夏休みなどの長期休暇時には、デイサービス内で学童を実施。

困難な人材を積極的に採用している。梶野代表は「誰もが可能な範囲でキャリアを積める自立の場になれば」と、1人1人に寄り添う支援を続けていく意向だ。

(有)耕グループ

恵那市・高齢者介護

平成27年度
認定

土日・祝日や学校の長期休暇時などに、1才～小学6年までの子ども連れ出勤を受け入れている。また、職員の資格取得などに向けた費用を全額負担し、職員のキャリアアップを手厚く支援する。

従業員数／男性17名 女性68名 計85名 ※平成30年1月現在



一年に4回は全職員が集まる研修やイベントがあり、職員同士の交流を図る場となっている。

離職を防いで安定した職場に

耕グループでは、土日や長期休暇などの際に、職員の子連れ出勤を認めている。子どもたちは施設内で自習や遊びをして過ごし、時には施設利用者の話し相手になったり、肩を叩いてあげる姿も。職員が

工作教室を開催することもあり、2015年の夏休みには最大10人を受け入れた。さらに地域の子どもたちも参加可能なイベントを催すなど、地域まで広げた子育て支援にも積極的だ。

また幹部や管理職が率先して年休を取得し、

休みやすい職場づくりにも取り組む。基準を上回る平均5.8人の職員配置で、希望のシフト勤務を実現したこともあり、14年には年休取得率が70.2%に。所定外労働時間も月4.9時間に抑えられた。

職員の中にはスキルアップに意欲を持つ人も多いが、「忙しくて時間がない」「時間もお金も必要で、家族の負担も大きい」などの声もあり、同社では資格取得などにかか



地域を対象としたイベントを積極的に開催。子どもを対象とした、秘密基地作りを行った時の様子。

る費用を全額負担。研修参加休暇も設け、16年度は92人が159日を取得し、14人の女性職員が資格を得た。介護福祉士の市川麻世さんは「研修休暇を利用し、北海道の学会にも行かせてもらった」と話す。代表取締役の繁澤正彦さんは、「認知症を患う方などは、顔馴染みの人との関係づくりが大切。離職による職員の入れ替わりを減らすためにも、キャリアアップを支援したい」としている。

(福) 浩仁会

大野町・高齢者介護

2004年から特別養護老人ホーム「まほろば」内に事業所内保育施設「時計台」(定員14人)を設置。また月1回女性主体の会議「アイミークラブ」を開催し、女性が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

従業員数／男性50名 女性204名 計254名 ※平成29年4月現在

平成27年度
認定

女性目線で職場環境を充実

浩仁会では、2004年の施設開設時から事業所内保育施設「時計台」を設置しており、新たに大野町委託事業として、病児・病後児保育室「アンジュ」を開設し、地域の子育て支援に貢献していく。



女性職員の活躍が光る浩仁会の職員の方々＝特養老人ホーム「まほろば」。

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」と語る。

介護職員は、配置基準80人を大きく上回る155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。さらに10年からは、子どもの看護や介護、リフレッシュ休暇など、特別有給休暇制度を充実化。介護福祉士の加納友里さんも「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、働きやすい」と話し、こうした取組後、離職率は低水準を推移。特に育児を理由とした離職者は、09年まで遡っても、約240人の女性介護職人中、1人もいない。また女性を主体とした会議「アイミークラブ」を開催し、

職員の腰痛対策に介護ロボットを導入するなど、改善につなげている。森さんは「年2回面談を行い、現場での悩みなどを話し合っている。今後は月1回の個人面談を加え、さらにワークライフバランスの充実を図りたい」と展望を語った。



施設の高齢者と保育所の子どもの交流も多い。

(医)香徳会 関中央病院グループ

関市・医療機関

平成27年度
認定

サービスの品質向上を図るクオリティーコントロール(QC)活動で、職場改善に注力。年休を取得しやすい環境づくりなど、ワークライフバランス(WLB)も推進し、看護師の離職率低下を果たす。

従業員数／男性69名 女性238名 計307名 ※平成30年1月現在

仕事と生活の調和を大切に



部署をまたいでの繋がりの強さがある関中央病院。

関中央病院では、2005年から職場の問題解決を目指す、クオリティーコントロール(QC)活動に力を入れている。解決策を発表するQC大会は平成06年から開催し、

今年で15回目。院長の植松孝広さんは、「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。

その姿勢はワークライフバランス(WLB)にも及ぶ。13年には看護師離職率が14.5%と、全国平均の11%を上回り、改善に取り組んだ。「看護師からは、忙しくてやりがいを感じない、年休が取得しにくい」という声が多かった」と院長補佐兼看護部長の山中ひろみさんは振り返る。翌年には、12年設置の雇用改善委員会をWLB委員会に名称変更し、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度開催するなど、やりがいや満足度向上に努めた。結果、職員満足度調査における仕事のやりがいは9.4%上昇、年休のとりやすさは12.8%上昇するなど、全47項目が改善。看護師離職率も5.8%と大幅に減少した。



患者と看護師の関係も良好で笑顔がこぼれる。

また91年から運営する事業所内施設は、24時間体制で小学校6年生まで受け入れ可能。小学校の子を持つ内科医の安江晃子さんは、「1才から利用しているが、小学校入学後も預かってもらえて助かっている。近くにいることで安心して働ける」と笑顔を見せた。

(株)ザイタック

土岐市・医療・福祉

平成23年度
認定

2000年創業。従業員は現在96人で、大部分が女性。約半分が子育て世代で正社員は6割。子育て支援企業として厚生労働省の認定（くるみん認定）も受けており、出産のために退職する従業員はゼロ。

従業員数／男性12名 女性84名 計96名 ※平成28年3月1日現在

保育料補助、家計に優しく

医療・介護サービスのザイタックは、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、ワークライフバランスの相談窓口も充実させるなど、子育て家族をしつかりサポートしている。

支援充実とは7年ほど前、従業員が結婚を迎え仕事を辞めようか悩んでいる姿を当時役員だった小森健市社長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もったいない」と考え、取り組みに力を入れるようになった。

保育料の半額負担は他社でもあまり例がないという。社内に設けられた相談窓口でも従業員からは「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している。

現在、女性従業員は育児休業を完全取得。短時間労働制度や週1日のノル残業デーも導入している。

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りした時の男性従業員の看護休暇、50～60代の従業員を想定した孫育て休暇もある。

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



仕事と家庭の両立を支援する窓口で相談する従業員。



従業員の子どもをあやす小森健市社長。

(福) 慈恵会

美濃加茂市・福祉

平成29年度
認定

引越しや育児、介護など、職員の生活の変化に合わせた配置転換を積極的に行っている。介護支援専門員の更新研修の費用の負担や研修日を出勤扱いにするなど、スキルアップへの支援にも力を入れている。

従業員数／男性179名 女性659名 計838名 ※平成30年1月現在



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

家庭の事情での異動、柔軟に対応

県下最大級の社会福祉法人の

慈恵会は、7市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。そのため管理職と本部が連携し、引越しや育児、介護など職員個別の状況に応じて勤めやすい職場への異動を提案。安心して仕事を続けられる環境づくりに取り組んでいる。パートから正職員に転換することでも可能で、キャリアアップを

目指しながら働くことができる。

嘱託常勤職員の田原美穂さんは、下の子が1歳3カ月の頃に特別養護老人ホームでパートとして働き始めた。より責任を持つて働きたいと、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、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4年生と3年生でまだ手がかかるが、今後、夜勤もこなす正社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21歳の長男が子どもの頃、長期休暇によく職場に連れてきた。「遊んで下さる利用者もいて心強かった」と振り返る。生き生きと働く福井さんの姿を見て育った長男は慈恵会に就職、介護職員として高齢者に優しく寄り添っている。

時間外労働削減に向けても工夫。



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

社内での研修は、対象者全員が勤務時間内に受けられるように複数回開催。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3・3時間まで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

平成29年度
認定

職員面談を実施した上で、多彩な勤務パターンから、家庭環境に応じた働き方が可能。10年前からは事業所内保育施設「託児所ひまわり」を運営し、子育て世代の人材獲得にもつなっている。

従業員数／男性55名 女性265名 計320名 ※平成30年1月1日現在



「託児所ひまわり」は、パート・正社員問わず8時～20時で利用可能。生後6カ月から（首がすわってから）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、10年前から事業所内に「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、安心して活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21

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。就職当時、5カ月の子がいた看護師の西本聖菜さんは、「託児所が近いので、当時は勤務中に授乳へ行かせてもらうなど、配慮してもらった」と話す。

また産休や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まで様々な勤務パターンや、育児・介護に関する法的な制度などを分かりやすく資料にまとめ、職員への周知を図っている。2人の子を出産し、仕事に復帰した介護福祉士の名口絵美子さんは、「正社員のまま復帰でき、日勤のみで働かせてもらっている。職場には以前から残業はしないという風土があり、定時で帰れるため子どもとの時間も確保できる」とし、日々家



役員が積極的に職員と面談を実施し、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。

庭と仕事が両立できているという。同会では、充実した制度と職員の間で培われた思いやりの風土により、育児や介護を理由とした退職者が減少。今後も職員の声を聞き、支援体制を整えていく構えだ。

(株)新生メディカル

岐阜市・高齢者介護

平成27年度
認定

従業員305人中、303人が女性。2010年から利用者満足度の向上を図る「短時間巡回訪問サービス」を取り入れ、高い労働生産性を確保しながら、所定外労働時間を削減。さらに、離職率を大幅に改善した。

従業員数／男性2名 女性303名 計305名 ※平成27年4月現在

新生メディカルは、排泄など利用ニーズの高いサービスに絞ることで、従来1〜2時間の滞在を20分未満にして、より多くの訪問を可能にした「短時間巡回訪問サービス」



子ども同伴可能な月1回のヘルパー会議を開催。
ケアサービスの標準化を図ることができる。

を発案。困難だった訪問介護の労働生産性を向上した。導入前は、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、2014年には12人で月550時間と、約2倍に拡大。結果、パート職員も時給だけでなく、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。所定外労働時間も月に10時間未満まで短縮。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の実現に至っている。

またこの仕組みは、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。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。



3度目の出産を控える介護士の亀山絵里さんは、「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で短時間勤務が可能になり、出産後も復帰しやすい」と話す。

画期的なサービスで離職率改善

(福)杉和会

関ヶ原町・高齢者介護

人材の確保と育成に力を注ぎ、その一環として子育て支援を積極的に推進。事業所内保育所や職員アパートなど働きやすい環境を整備し離職率を抑えることで、介護の質の向上につなげている。

従業員数／男性56名 女性98名 計154名 ※平成30年2月1日現在

平成24年度
認定

施設内保育所や宿舍完備

人材確保が困難といわれる介護業界。そんな中、杉和会では子育て支援を積極的に取り組み、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、一日500円、1カ月上限1万円というリーズナブルな保育料の施設内保育所を設置。一般的に保育所は

途中入所が難しいが、ここなら復帰のタイミングで預けることができると好評だ。夏休みなどの長期休暇には、子ども連れ出勤も認めており、子どもと同居者が世代間のふれあいを体感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、職員宿舍を完備。職場・住居・保育が目届く範囲で行えるため、安心して仕事に従事できる。現在は、経済連携協定で受け入れたインドネシアからの人材も入居し、子育てしながら熱心に介護を学んでいる。

2015年から、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という。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。ニーズを把握した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、地域貢献にもつながっていきたい」と話し、今後も職場環境整備を積極的に進めていく姿勢を見せた。



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



施設内にある「杉の山保育園」。

(福)善心会

神戸町・福祉

平成29年度
認定

特別養護老人ホームなど2施設を運営。勤続年数に応じて連続した有給休暇を取得できる制度を整えるなどし、取得率が5%程度上昇した。幼い子どもがいる全職員を対象にした「育児参加休暇」は上限日数(3日または5日)を利用した職員もいる。

従業員数／男性26名 女性71名 計97名 ※平成30年2月現在

WLB実現へ職員採用を強化

ワーク・ライフ・バランス(WLB)

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6月に立ち上げた。パートを含む全職員からアンケートで希望や不満を聞き、すぐに改善できるものには対応、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に努めている。介護福祉士の野原翔



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。

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した。「介護休暇は急に必要なのもある。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すようになっていのおかげで制度を活用できた」と話す。

職員数も規定の人員配置数ではなく「WLBを実現するための職員数」を算出、各フロア1人ずつ常勤職員を増やすことで体制が整うことから、追加採用も進めている。これにより、急に休みを取る職員が出た場合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身体に負担のかかる業務を全て外し、見守りや記録などの業務に切り替え、安心して出産の日を迎えられるよ



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。

う配慮している。育児休業中は、給付金申請の時に子連れで職場に来てもらい、面談や職員との交流の機会を設けることで安心して復帰できる環境を整える。復帰後も短時間勤務の有無や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

平成28年度
認定

医療人材は資産そのものと考え、病院内託児所設置や育児・介護休業取得など、職員が働き続けられる環境づくりに注力。女性医師の積極採用など、時代に即した人材確保・定着を目指す。
従業員数／男性365名 女性831名 計1196名 ※平成29年3月現在



病院内託児所「エンジェル」では、毎日平均約30人の子どもを預かる。
病児保育で体調が悪化した際は、小児科とも連携する。

人材を大切にしたい職場づくり

1982年と早期から病院内託児所を設置し、育児をしながら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時間預かりも可能。16年度からは医師・看護師

以外の事務職や医療専門職にも利用可能にし、現在約70名の職員が利用している。

職員が育児休業に入る際に、独自に作成した文書で説明を行い、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が増え、制度を利用しやすい雰囲気が増された。1カ月間の育児休業を取得したりハビリテーション技術室副主任の竹村育郎さんも「以前、育休を取った男性職員がおり、職場も理解があった。自分が休むことで妻が1カ月早く職場復帰ができ、私も育児の大変さを経験できよかった」と振り返る。

さらに職員同士の交流を深めるため、親睦会を毎年実施。希望者は子ども同伴も可能で、互いの事情を把握して助け合う気運も育



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

まれている。

また、出産や育児でブランクのある女性医師の採用にも力を注ぐ。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。

(医)橘会 介護老人保健施設西美濃さくら苑

池田町・高齢者介護

平成29年度
認定

介護職員が専門性の高い業務に専念できるよう、地域の高齢者を介護助手として採用。所定外労働時間の抑制にもつながっている。他部署からの応援体制を確立しており休みの希望は理由を問わず受け入れている。

従業員数／男性31名 女性71名 計102名 ※平成30年2月現在



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。

今まではシーツ交換や居室、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1月から池田町のシルバー人材センターを通じて介護助手7人を雇用した。介護職員の富田絢さんは「おかげで利用者と関われる時間が増えた。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

介護助手採用で職員の負担減

でやってくださる」と喜ぶ。負担が減ったことから家族の急な病気などに休みも取得しやすくなったほか、所定外労働時間の抑制にもつながっている。

職員の私生活の都合による勤務希望を全て受け入れている。有給休暇も月1回は平等に必ず取れるよう調整している。特に不妊治療を行う職員は手厚くサポート。本人の意向を最大限尊重し、休み希望はもちろん聞き入れ、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。現在は1人が治療に励む。

職員の声を聞く体制づくりにも力を入れる。16年10月から施設長に直接、書面で意見や提案を伝えることができる「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パートを含む全職員に配布している。受付箱は



施設長に直接意見や提案を伝えることができる「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。

施設長室の前に設置、施設長しか見ることができないよう気を配る。

寄せられた意見のうち、防犯カ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「施設に対する悪い意見は経営する上で宝となる。できることから行い、働く意欲が伸ばせる環境を整えたい」としている。

(有)ノバネットワークス

郡上市・訪問介護、通所介護事業

保険、介護、コンサルタントの3事業を手掛ける。「社内一時預かりシステム」の導入や、保育費用への援助など子育てをしながら安心して働ける環境づくりを大切にしている。

従業員数／男性2名 女性26名 計28名 ※平成30年3月1日現在

平成24年度
認定



平成25年度の子育て・家族支援部門で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。

フォローし合い気遣う社風に

すべての事業部がフレックス制を採用しており、従業員が柔軟に勤務時間を選択できるノバネットワークス。勤務中に学童保育や保育所に子どもを預ける従業員には、保育費用の4分の1を援助するなど、

子育てをしながら安心して働ける環境づくりを大切にしている。そうした社風もあって、従業員の定着率も上昇傾向。定年75才制も導入し、長く働ける職場を目指す。

訪問介護の仕事は、時に緊急の対応が求められることもある。そうした際にも、従業員は頻繁にコミュニケーションを取り合い、スムーズなフォローを心掛けており、代表取締役の田中榮子社長も、「子どもが体調を崩したり、身内に不幸があるなど、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、部門ごとに従業員による「経営品質見直し隊」を組織し、業務の効率化や労働時間の短縮を推進。アンケートによって従業員の意見を吸い上げ、会社の行動指針を全員で考えるなど、経営品質と職場環境の改善に努める。「個



「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。

別に面談する機会も設けるようにしている」という田中社長は、仕事だけでなく個人的な悩みや子育てに関する相談にも積極的に対応。社内のイベント毎に従業員の家族も同行させるなど、コミュニケーションを通して培った従業員同士の気遣いを大切にしながら、安心して仕事に打ち込める職場づくりに努めている。

萩原北病院

下呂市・医療機関

平成25年度
認定

開院当初から事業所内保育施設を設け、2015年4月には地域型保育事業の認可を受ける。地域の未満児も受け入れ、医院併設で、安心してお子さんを預けられる環境を提供する。

従業員数／男性1名 女性24名 計25名 ※平成28年3月1日現在

保育所併設で、安心の職場に

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病院。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、対象を地域の未満児まで広げた受け入れもスタートした。



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病院。

さらに2015年4月からは、下呂市から地域型保育事業の認可を受け、同院の隣りに託児所「しのこ」を新設。保育士9人で定員19人を預かり、定期利用だけでなく、午前・午後のみの一時利用も可能だ。大林さんは「母親にも自由な時間が必要。美容院に行くなどの理由でも、預けてもらえばいい」と気軽な活用を促す。

同所に我が子を預けながら、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見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。スタッフの妊娠も素直に喜び、みんな育てるという雰囲気がある」と大林さん。

また職員の休みやすさにも気を配り、月に2日の特別休暇を設けるなど、リフレッシュの時間を大切に



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。

にする。産後の復帰も各自に合った勤務形態で対応。大林さんは「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、出産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)

平成29年度
認定

「働き方向上委員会」で、職員の声を元に働き方を改善。プリセプター制度で若手職員の人材育成を行うとともに、ICT介護ロボットの導入で働きやすい環境をつくる。

従業員数/男性34名 女性102名 計136名 ※平成30年4月1日現在



月1回開催する働き方向上委員会では、昨年12月にノー残業デーを施行。リフレッシュ休暇の周知・普及などにも取り組む。

職員主導で職場の働き方改善

白寿会では、職員の経営参画意識と職種間の連携をより深めるため、2016年度から34の委員会を設立。入職3年以上の全職員が各委員会に所属し、その中の二つ「働き方向上委員会」では職員に関する改善提案を行っている。委員会は、業務に支障がないよう30分〜1時間の短時間で実施。多様なシフト

の職員が無理なく出席できるよう、イントラネットによるオンライン会議も取り入れたところ、所定外労働時間を月5時間に抑えることができた。

人材の確保と定着にも力を注ぎ、入職2年目までの職員には、悩みを理解しやすい入職3、4年目の職員が、マンツーマンで業務指導を行うプリセプター制度を導入し、業務はもちろん、不安や悩みの解決もサポートする。プリセプターとして指導する介護福祉士の富田安紀子さんは、「先輩に教えるためには自分も勉強が必要。双方が成長できる制度だと思う」と、効果を

実感する。また、地元中学生に職場体験で介護の仕事を知ってもらう社会福祉協議会が実施する「ワークキャンプ」に30年以上協力し、ワークキャンプ参加者が白寿会に就職するなどの実績があがっている。



腰痛予防と利用者の快適性向上を目的に、移乗介護ロボットを導入し、2人で行っていた介助を1人でできるよう改善。

さらに、職員の身体的・精神的負担軽減を目指し、16年にはICT介護ロボットを採用。タブレットにより遠隔で利用者の様子を把握できる見守りセンサーは、30分おきだった定期巡回を3時間おきに削減でき、夜間のベッド転落も防止することができた。今後は追加導入を予定しており、ソフトとハード両面で働きやすい環境づくりを図る。

(株)羽島企画トータルケアママーズ

羽島市・福祉

平成28年度
認定

「女性に社会参加の機会を」と起業し、未経験・無資格でも働けるよう社内に研修センターを設置している。また、グループ企業に保育園を新設。さらに職員の要望や相談から、子連れ出勤など多様な働き方を受け入れる。

従業員数／男性23名 女性174名 計197名 ※平成30年2月現在



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羽島企画。

教育と支援で女性に社会参加を

「女性に社会参加の機会を、と思い起業した」という宇野恵利子社長。「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」と思いで、主婦や母親に働く場所を提供し続けている。約1年間の産休・育休を経て復帰した本社勤務の栗本佳子さんは、子どもを本社下階にある保育施設に預けてから出社。「すぐ近くで子どもを見てもらえるので安心」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」という人事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てながら仕事を続けてきた。会社で保育料を負担しており、2度3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、長期休暇中や緊急時には、子連れ出勤も可能。毎月行われる「ママーズ研究会」では、会社への要望や提案などのアンケートもあり、管理職や専門の就労継続支援相談員が常に職員の状況を把



人事部長の吉原さんは「子育てをしながら無理なく働いてもらいたい。お子さん連れて採用面接に来る人も多い」と話す。

握し、多様な働き方や環境改善に努めている。

また未経験・無資格でも就労できるよう、社内に研修センターを設け、費用を会社が全額負担して介護職員初任者研修を実施。階層別でも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

平成27年度
認定

調剤薬局やデイサービス施設などの在宅支援施設を運営。キャリアカウンセラーである社長が面談を実施したり、年休の取得しやすい雰囲気づくりや学童保育開設で、仕事と家庭の充実を目指す。

従業員数／男性2名 女性19名 計21名 ※平成27年4月現在



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。職員の子以外に地域の小学生を加え、常時5人ほどが通ぐす。

目標設定し向上を充実感に

仕事と家庭双方の充実が人生を豊かにすると思うファームコーポレーションでは、職員全員がワークとライフそれぞれに対する目標を設定。3ヶ月ごとにキャリ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、目標達成率や悩み事を確認し、業務改善やワーク

ライフバランスの向上につなげている。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と、労働時間内に研修や勉強会を積極的に実施し、資格取得の費用を負担。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子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ってきた。また勤務表には従業員同士が「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、デイサービス施設内で学童保育をスタート。職



職員一人一人が目指す姿を設定し、具体的な達成方法などを計画し、長瀬琢磨社長(写真右)が個別にアドバイス。

員は無料、地域住民も一回500円で利用できる。長瀬社長は「このモデル店舗に、16年4月オープン施設にも学童を導入する予定。働く母親がいきたい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

平成23年度
認定

子育て中の人材を貴重な労働力として、事業所内保育所の設置や夏休みなどに学童保育を行うなど、仕事との両立を支援。運営する介護施設を拠点に、地域子育て支援事業を展開している。
従業員数/男性17名 女性128名 計145名 ※平成28年3月1日現在



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事長。

ニーズに合わせ支援拡充

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従業員が、妊娠や出産でキャリアを中断することは大きな損失になると考え、2010年に事業所内保

育所を設置するとともに、小学校の夏休みなどの長期休暇には施設内で学童保育も実施。育児休業等の制度活用と同時に、取得後には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。

しかし支援制度を活用し、子育て世代がライフスタイルに合わせた働き方を選択できる一方で、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託児や学童サービスの自己負担額が軽減されるため、育児中の従業員にはできる範囲で頑張ろうという姿勢が広がり、そ

れを見た周りの従業員にも歩み寄りの心が生まれたという。

「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（おさむ）室長。今後とも1人1人のニーズに応える職場づくりで、活躍の場を広げていく。



施設内での学童保育は介護施設利用者との多世代交流の場にもなっている。

(福)平成会

関市・高齢者介護障がい者支援

平成27年度
認定

特別養護老人ホームと障がい者支援施設を運営し、8割を占める女性職員の1/4が育児を経験。業務を完全可視化するシフト表の作成で、希望のシフト勤務実現や業務効率化を図り、離職率低下に努める。

従業員数／男性50名 女性124名 計174名 ※平成27年4月現在

業務改善で無理なく仕事両立

平成会では、職員が子どもの発熱や家族の介護などで急に休んでも円滑に介護サービスが提供できるように、業務改善に取り組んでいる。そのひとつが完全可視化のシフト表である。一日のやるべき業務を洗い出し、それを時間軸で表示。誰がいつ何をするかを可視化した。それにより一人ひとりの行動と責任が明確となり、曖昧な人員配置が



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、互いを補完しやすい。

解消し突発的な欠員に対応できるだけでなく、職員の相互協力体制の構築、年休の取得率の向上、所定外労働時間の削減に大きく寄与することとなった。

また、同時に職員の個々の悩みや事情に合わせて、妊娠時の業務軽減などの配慮、育児休業復帰後の時短勤務を就学時までに延長、土日祝や夏休みなど長期休暇時の子連れ出勤の受け入れ、不妊治療希望者へ無期限の夜勤免除、持病・事情に合わせた配属や業務の配慮などにも取り組んでいる。育児休業からの復帰後、6時間の時短勤務で働く職員は「周りの協力は非常に大きい。妊娠時もすぐに体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。

これらの取り組みにより、法人全体に「家族を大切にすることは当たり前」「皆で助け合う」という



職員個々の悩みや事情に合わせた働き方を整備した平成会。

考えが浸透し、子育てや介護その他の事情で配慮が必要な職員に対しての不満はほとんどあがらない。こういった職場の風土が低い離職率につながっていると考える。

これからも、職員一人一人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きたい。

(福)豊誠会 岐南さくら保育園

岐南町・乳幼児保育

平成26年度
認定

職員58人のうち、女性が9割以上。人員の確保や業務改善に力を注ぎ、やりがいを持って働くことのできる職場づくりに取り組む。

従業員数/男性4名 女性54名 計58名 ※平成28年3月1日現在

頑張る気持ちをチーム力に



現在、職員62人中58人が女性。病児病後保育や療育ルーム、学童保育なども行い、チーム力で地域の育児支援に当たる。

岐南さくら保育園では、管理職を含めて職員のほとんどを女性が占める。そのため、出産や育児などを見据え、柔軟に対応できる職場づくりに努めている。豊誠会独自の休暇制度(誕生日休暇等)を設け、できる限り自由に休みが取れるよう、子育て中で短時間勤務を希望する職員を積極的に採用し、6人

7人で1クラスを担当。土曜日や早朝・延長保育ができる人材を確保し、人員配置に工夫を凝らす。

小学5年生の母親でもある瀧美和子さんは、15時半までのパート勤務。「子どもの帰宅時間に間に合うよう希望を聞いてもらえ、学校行事時も休みを取りやすい」と話し、働きやすさを実感している。

運営する社会福祉法人豊誠会の松本郁子統括園長は、「昨今は保育士不足が叫ばれるが、短時間なら働ける人は大勢いる。そのニーズを上手く活用して経験者を掘り起せば、地域に貢献できるはず」と話す。保育士として働く中嶋陽子さんも、2人の子どもを出産後、職場復帰。「ここは働きたいという気持ち大切にしてくれる」と10ヶ月の子を同園に預け、9時〜17時で勤務する。

また職員のやる気と保育の質を

高めるため、園内外での研修参加や「手作りおもちゃ」の研究・発表など、各自の頑張りを評価する特別給付制度「がんばり給」を制定。個々の頑張りを認めて保育士という仕事にやりがいを感じてもらいながら、地域に愛される保育園を目指す。



「職員が多いのに加え、『家庭を大事に』という雰囲気休みが取りやすい」と語る柴田佳子さんは、3人の子育てと仕事を両立。

(医)友愛会

岐阜市・医療、介護、福祉

8科を有する岩砂病院・岩砂マタニティと13の介護・福祉施設を運営。事業所内保育所を設置し、土曜祝日や長期休暇中は小学4年生まで利用可能なため、約60人が登録。職員の各種資格取得にも積極的に助成している。

従業員数／男性117名 女性406名 計523名 ※平成29年10月現在

平成29年度
認定



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

出産から育児まで強力サポート

事業所内保育所は1989年に開設。当初は看護部の管轄だったが、8年前に法人本部の管轄に移したことで全職種の職員が利用しやすくなった。保育所があることで子どもの預け先に困ることなく育児休暇から仕事復帰できることもあり、その復職率は100%

を誇る。また、保育所利用者の2割は男性職員である。

事前に申請をすれば泊まり保育にも対応するなど、夜勤や早番、遅番などあらゆる時間帯で働く保護者を力強く支えている。2歳の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ったが、保育所のおかげで安心して働ける。送迎の時間的なロスもなく助かっている」と話す。

産科のある病院だけあり、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。出産する場合、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



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。

補助。勤務時間中に利用できるよう配慮しているため、早期発見、早期治療が可能である。

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

(特非)りあらいず和

郡上市・福祉

平成27年度
認定

全職員の約半数に、シングルマザーや障がい者、引きこもりの若者などを雇用。子連れ出勤の採用や障がい児も含めた放課後児童クラブの運営を通じ、支え合いによる共生地域社会を目指す。

従業員数／男性17名 女性38名 計55名 ※平成30年1月現在



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」。

働く意欲を支え合う職場に

りあらいず和は、「どんな人でも“働きたい”が叶えられる職場」をモットーに、シングルマザーや障がい者などを積極的に雇用。個々の悩みや実情に寄り添った柔軟な働き方を叶えることで、自立を支援している。重度の障がいを持つ子どもや親の介護のため、週に1〜2時

間勤務の職員もあり、勤務形態も様々。「家庭が第一」という理念を全職員が共有し、本人の希望を尊重した働きやすい職場を目指す。

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

また障がい者施設では、不登校となった小中学生のボランティア体験を実施。職員にも不登校の子どもを持つ人がおり、14年から受け



施設利用者と職員の子どもの交流もあり、福祉教育の場にもなっている。

入れている。加えて09年からは、障がい児も受け入れ可能な放課後児童クラブを運営。18年1月現在で定員35名のうち、常時30名（うち2名が障がい児）を預かるなど、垣根のない子育て支援に尽力する。

和光会グループ

岐阜市・医療・福祉

平成27年度
認定

職員・管理職ともに7割が女性。1995年に事業所内保育施設を開設するなど、子育てと仕事の両立を目指した取り組みに早くから着手し、医療・福祉・地域一体の子育て体制を充実させている。

従業員数／男性331名 女性937名 計1268名 ※平成27年4月現在



事業所内託児所に子どもを預けながら作業療法士として働く子林有香さん。

地域密着の子育て支援充実

早くから女性が子育てで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。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(定員55人)」を設置するなど、子育て支援の環境を整えてきた。08年からは夏休みなどの長期休暇中に学童保育も実施。

同年4月には「病児・病後児保育園ミッキー」を開設し、小学生も含めた病児・病後児も安心して預けられる体制をつくった。同施設は、地域住民も利用でき好評だ。17年には「和光会保育園バンビ(定員12人)」を新たに開設。保育所を利用する作業療法士の小林有香さんは「子どもが体調を崩しても、病院と連携しているので安心」と話す。

年に1回ある職員旅行は家族の参加もできる。行きたいコースを選ぶことが可能で、職員や家族との絆を大切にする風土づくりにも努めている。

10年には同会運営のグループホーム「ファミリーケア北方」に、乳幼児親子が集う「マシュマロらんど」を開設。育児中に孤立しがちな母親が、高齢者や地域の母親とふれ合う場を設けた。さらに12年には多世代交流の場として「地域支え合



「マシュマロらんど」で地域の乳幼児親子が交流する様子。

いセンター・ひなたぼっこクラブ」をスタート。現在は北方町と岐阜市内で開設し、地域住民主体の運営を通して、地域全体で子育てに取り組む土壌づくりに努めている。

(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

平成24年度
認定

大垣市が掲げる「子育て日本一」の政策目標に積極的に取り組み、法を上回る諸制度を導入。さらにそれらの制度を活用しやすい環境づくりを目指し、看護休暇等の利用者は年々増加傾向にある。

従業員数／男性28名 女性28名 計56名 ※平成29年4月1日現在



子ども参観日には、3～11歳の子どもや孫9人が参加し、名刺交換などを体験。

実態に合った制度に改善

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環境づくりに注力。短時間勤務制度や時間単位で付与できる子どもの看護休暇など、制

度の充実化を早くから進めてきた。さらに諸制度が整備された後も、午前8時30分からの6時間労働としていた短時間労働を、勤務時間内で自由に始業・集合時間を選択できるように変更。また育児休暇は、子どもが2歳の誕生日を迎えた時に終了となっていたが、3歳に達する日まで延長するなど、実態に合った取得しやすい制度となるよう、常に柔軟な改善を行っている。

さらに、大垣市が掲げる子育て日本一を支援するための休暇として、小中学校の行事参加や妊娠活動をバックアップする制度を新設し、より育てやすく、より働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

2017年8月には、職員の子



舞台の裏側で行われる、音響・照明の操作方法なども親子で体験。

どもや孫を職場に招き、3回目の子ども参観日を実施。子どもたちは館内見学や仕事体験を行った後、全員で食事をし親睦を深めた。その後も子どもたちには自宅で感想文を書いてもらい、家庭で仕事について会話が生まれる機会を創出した。

(株)オンダテクノ

岐阜市・専門サービス

平成29年度
認定

グループに分かれて1つのテーマを半年間かけて追究するQCサークル活動に長年取り組んでいる。より良い職場環境づくりのための改善提案制度もあり、直近5年間で394件の意見が寄せられ改善につなげるなど、社員の声を生かした職場づくりを進めている。

従業員数／男性127名 女性131名 計258名 ※平成30年2月現在



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。

QCサークル活動で業務改善

33年前からQC（クオリティコントロール）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1日かかっていた外国送金のためのデー

タ作成を2時間でできるように改善した」「サーバー内の40000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、恩田誠取締役は「企業として足りない部分を補ってもらっている。社員間にも自分たちで職場を良くしよう」という考えが根付いている。会社として重要な活動」と話す。

多様な働き方も推進。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。「両方ともおそろかにしたくない」と考えたとき、在宅勤務はちょう



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

どいい。子どもの帰宅時に家にいられるのもうれしい」と話す。始業を45分早める時差出勤と1時間の時短勤務も取り入れており「制度のおかげで安心して働ける」と話す。恩田取締役は「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発揮できる職場環境の構築に今後も取り組んでいきたい」としている。

(株)中広

岐阜市・広告

平成28年度
認定

2010年から女性が働きやすい職場づくりを目指すプロジェクトチーム「Clip」を設置し、多角的に職場環境の改善を提言。2016年には広告業界初の「えるぼし2つ星」に認定されている。

従業員数／男性185名 女性326名 計511名 ※平成30年2月現在



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。

現場の声から多彩な制度確立

中広は女性が働きやすい職場をつくるため、プロジェクトチーム「Clip」を設置し、女性活躍や

WLBに関する改善策を提言してきた。その提言から、両立支援制度の周知やインフルエンザ予防接種の補助などを実現。2016年には

「えるぼし2つ星」、17年には「くるみん」の認定を受けている。

また育児休業復職者には、6歳に達する年度の3月まで「保育料補助手当」を支給。看護休暇は小学校就学前から小学校6年生修了まで拡大。育児時短勤務も、14年から小学6年生修了まで延長したことで、出産や育児を理由とした離職者はゼロとなった。短時間勤務を利用するメディア戦略室の堤麻里子さんは「出退勤が30分違うだけでも助かる」と話す。

15年以降は、在宅勤務などを認めるテレワーク制度を導入し、育児休業復帰者が活用。通勤時間が削減し、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



メディア戦略室の堤麻里子さんは「短時間勤務でも責任ある仕事を任せられ、やりがいを持って働いている」と語る。

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に整備した。三田村晴子取締役は「自由に意見を発し、モチベーションを高める場は必要」と、さらなる職場整備に取り組む。

(株)トーカイ

岐阜市・サービス業

平成27年度
認定

所定外労働時間の削減、年休取得の促進に取り組み、第3子以降の保育料を全額補助するなど、子育て支援にも力を入れる。男性中心だった営業職に女性を増員し、女性の職域拡大にも積極的。

従業員数／男性1426名 女性1975名 計3401名 ※平成27年4月現在



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。

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時間を超えた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。

育児中のサポートも手厚い。執行役員人事本部長の高木伸二さんは「育休中も会社の情報

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が小学2年前まで延長され、「子どもの送迎や家事に余裕ができた」と営業企画部係長の



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。さらに、第2子までは月4千円を上限、第3子以降は全額の保育料を補助し、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。

東清(株)

中津川市・一般廃棄物収集運搬業

廃棄物処理業や下水道維持管理など、地域の環境保全を担う。保育園から大学院まで教育手当を支給し、福利厚生について話し合う「くるみん委員会」を設けるなど、現状に合った支援に努める。

従業員数／男性79名 女性9名 計88名 ※平成29年1月31日現在

平成24年度
認定

必要な制度を社員自ら考案

東清では、各部署の代表で構成された「くるみん委員会」を2012年に立ち上げ、福利厚生について従業員自身が話し合い、本場に必要な支援を実践。14年度には、小学校から大学院までの子どもに対して支給していた子女教育手当を、



「家族的な会社」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。

保育園まで拡充した。その他、お金の使い方を学ぶ「マネープラン講座」や、運転の多い従業員に向けた「腰痛予防講座」などを企画・開催。吉村敏博社長は「これまでのトップダウン形式とは違い、従業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、同委員会の役割を重視する。

同社は、従業員88人対し、女性は9人と少数。しかし社内には、「家庭的な会社」という理念が浸透しており、子育て中の従業員に対するフォローも惜しまない雰囲気です。2人が時短勤務をしている。また、現場にも女性従業員を2人配置している。

また健康経営にも力を入れており、13年から従業員のインフルエンザの予防接種を全額会社負担で行っているが、17年からは家族の費用を一部負担。他にも、健診の再検



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。

査は業務扱いとして行くことができる。さらに、18時には全員退社するルールを設けた。このように、働き方の見直しを促し、健康に配慮することで、従業員に長く勤めてもらいたいと考えている。

13年から従業員のインフルエンザの予防接種を全額会社負担で行ってきたが、17年からは家族へも一部負担を行っている。

トヨタ瑞浪開発(株)

瑞浪市・レジャー(ゴルフ場)

平成28年度
認定

1993年から全職種の従業員を対象に託児所を開設。早朝出勤日には託児所の子どもらにカレーやシチューを提供したり、育休から復職した従業員には早番遅番勤務を免除するなど、子育て世代の負担軽減に努める。

従業員数／男性26名 女性66名 計92名 ※平成29年1月現在



3歳の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。

ゴルフ場敷地内に定員30名の託児所を持つトヨタ瑞浪開発。現在、託児所の利用者は19人。開園時間は8～17時だが、早朝出勤や遅番勤務がある際には、6時～20時まで子どもを預かる。

手厚い配慮で、親の負担軽減

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、早番や遅番勤務が免除に。通常1ラウンド中は同じキャディーが付くが、子育て中の従業員は交代できる体制も整えている。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に、誰でも代わりに出られるチームワークや柔軟さがある」とのこと。3歳と5歳の子どもを育てるキャディーの小関千夏さんも「家庭の状況で相談しやすく、早番・遅番がないので、子どもと過ごせる時間が持てる」と話す。

この他、安心して働ける環境を提供するため、バートから正社員への転換制度も設けている。この制度で正社員になったレストランホールの担当の西垣由香さんは「バートで



ラウンドの前半・後半に交代体制をとるなど、柔軟なシフト調整で働くキャディー職の女性従業員たち。

もやりがいがあったが、長く働き続けたいと転換を申し出た」と語る。2015年からは、従業員の子どもや地域住民が参加できる音楽鑑賞会を実施。昨年は約220人の親子が集まった。同社は、今後も子どもを笑顔にする交流を行いたいとしている。

仕事と家庭を両立 誰もが輝ける社会に



「女性の活躍応援」と書かれた旗を振り、取り組みの充実を誓う
清流の国ぎふ女性の活躍推進会議のメンバー

県では女性活躍推進に向けた機運を高めようと2月22日に岐阜市内で「清流の国ぎふ女性の活躍推進サミット」を開催した。仕事と家庭の両立支援に力を入れる企業の中で、特に優れた取り組みを行う24社を「県ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進エクセレント企業」として認定したほか、女性の視点を生かして県内企業で開発された商品の紹介や有識

者を招いた基調講演、パネルディスカッションを行い、女性が活躍できる社会の実現に向け、県内の経営者らが理解を深めた。

サミットでは、古田肇知事が県出身の女性の活躍や県内企業の取り組みなどに触れ「トップの意識

改革、女性の活躍しやすい労働環境の整備、女性のキャリアアップなどやるべきことは多々ある。このサミットがこうしたことの改善、改革につながることを期待したい」とあいさつ。また、女性の視点を生かした商品を紹介する「ぎふジョのアイデアで生まれたすぐれもの」については、動きを

加速していくために新年度、女性が企画・開発した商品の認定制度を創設する考えを示した。

ビデオメッセージでは野田聖子総務相兼女性活躍担当相が「日本全体が女性の活躍によって明るく元気で持続可能



県出身の女性の活躍や県内企業の取り組みなどについて話す古田肇知事

な国として再スタートできるような国としていきたい。素晴らしい古里岐阜、日本を次世代に残していきたいましよう」などと激励。シドニー五輪女子マラソン金メダリストの高橋尚子さんから県ゆかりの女性からのメッセージもあった。

サミットの最後には、各界の代表者によって構成された「清流の国ぎふ女性の活躍推進会議」のメンバーらが、女性の働きやすい環境づくりを誓う行動宣言をした。「女性の活躍応援」と書かれた旗を振り、参加者と気持ちを一つにし、取り組みのさらなる充実を誓った。

※本企画は岐阜新聞で平成30年3月17日に掲載されたものです。

県がWLBエクセレント企業に24社認定 在宅勤務実現や有休取得に注力



古田肇知事から認定証を受け取る企業の代表者

WLB（ワーク・ライフ・バランス）とは？

一人一人がやりがいや充実感を感じながら働くとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選べることを指す。WLBを進めることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保・定着、従業員の意識向上、業務効率化につながるなど多くのメリットがある。

県WLB推進エクセレント企業認定式では、メーカーや金融機関、介護事業者など24社の代表者に古田肇知事が認定証を手渡し、工夫を凝らした高度な取り組みをたたえた。

県では、2011年度から昨年度までは「県子育て支援エクセレント企業」として69社を認定してきたが、本年度から県WLB推進エクセレント企業に変更。全

ての従業員が働きやすい環境づくりや女性の活躍推進に力を入れている企業を認定する取り組みに進化した。

新たに、従業員の声を聞き、働きやすい環境づくりに努めた企業、年次有給休暇取得率向上へ工夫を凝らした企業、育児や介護を理由にした在宅勤務を実現させた企業などに贈ら



平成29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

「充実度、全国トップ」

内閣府委員 渥美由喜氏 県の取り組み評価

内閣府地域働き方改革支援チーム委員で東レ経営研究所主任研究員の渥美由喜氏は県の取り組みについて「全国でトップの充実度」と評価。また「認定制度を行うと、最初のうちは良い取り組みをしている企業が多いが、回を重ねるうちにレベルが下がってしまうことがある中、岐阜県は年々レベルアップしている」とする。

働き方改革が難しいといわれる業界も含め幅広い業種が認定されたことや、県の認定企業の発信方法についても高く評価。「YouTubeに従業員の生き生きとした姿を盛り込んだ企業紹介の動画をアップしているのは岐阜県だけ。若い人たちの目に触れやすい媒体を駆使してアピールすること、人材確保の面でも効果が出やすい」としている。認定された企業や働き方改革を進める企業に対しては「仕事もプライベートも諦めない従業員が活躍できる職場にすることで人口減少社会でも生き残れる。仕事以外のことを抱えて働く従業員のやる気を引き出し、チーム力をいかに最大化させられるかが企業としての重要なテーマ。働く密度の高い筋肉質な職場を目指してほしい」とエールを送った。



県のWLB推進に向けた取り組みについて「全国トップの充実度」と高く評価する渥美由喜氏

ぎふジョの視点、商品化 県内企業の取り組み紹介

サミットでは、「ぎふジョのアイデアで生まれたすぐれもの」と題し、女性の視点を生かして県内企業で開発された商品を展示し紹介した。

展示されたのは28社・団体の商品やサービス。食べ物や酒、美容関係のグッズ、住宅用の建材など幅広い商品が集まり、多くの来場者が高い関心を寄せた。浄水器メーカーのブースでは、塩素除去を可能にした入浴剤を展示。幼い子どもを持つ母親からの声を受けて開発に着手し、女性社員の声を生かして香りや色、パッケージを作り上げた苦労などをパネルで紹介した。

このうちの5社がステージで発表を行い、レースやりぼんを付けた色とりどりのおしゃれなマスクを販売しているエストの女性開発担当者が「ただのマスクじゃかわいくないとの声を形にした」と、女性ならではの視点が商品開発につながったエピソードを披露。マスクの内側を質の

高いタオルにすることで長時間の着用でも快適に使えるよう工夫を凝らしたこと、「持っているだけで気分が明るくなる」などのコンセプトを話した。

手作りケチャップを手掛けている明宝レディースの女性担当者2人は、安全安心な商品を家族に食べさせたいという主婦、母親ならではの目線から添加物を使用しないトマト本来の味を生かしたケチャップを作り上げたことを説明。「女性だからできる温かみや優しさに加え、地元のおいしいトマトを原料にしたケチャップを、たくさんの人に味わってもらいたいという思いを多くの人に伝えたい」とした。



県内企業の女性が開発した商品の概要や開発秘話をパネルで紹介した「ぎふジョのアイデアで生まれたすぐれもの」展

女性目線で業績アップ

パネルディスカッション 経営者ら取り組み紹介



「国内、県内の様々な分野の経営者等が語る女性活躍の取り組み」をテーマに意見交換したパネルディスカッション

パネルディスカッションでは、「国内、

県内の様々な分野の経営者等が語る女性活躍の取り組み」と題して、内閣府地域働き方改革支援チーム委員の渥美由喜氏をコーディネーターに、損害保険ジャパン日本興亜の中村茂樹常務執行役員中部本部長、長岡塗装店（松江市）の古志野純子常務取締役、長良川温泉若女将会（岐阜市）の伊藤知子会長、寺田農園（高山市）の寺田真由美代表取締役

役が議論を深めた。

渥美氏は取り組んだ背景や乗り越えた課題、推進したことによる成果などをそれぞれに質問。中村氏は会社が介護やリフォームなど幅広い業務も担うようになり、多様な人材の活躍が不可欠になったことを説明。女性が意欲的に働けるよう子育て支援制度の整備、男性は総合職、女性是一般職というコース別人事を廃止し一本化させたことや、在宅勤務を拡充させたことも紹介した。

古志野氏は、以前は若手社員の離職率が高かったことに触れ、「男性の働きやすさを突き詰めたら、男女とも働きやすい環境になった」と説明。取り組み後、退職者が8年間出なかったことや、ベテラン社員からの技術の伝承がスムーズに運んだことなどを話した。

伊藤氏は、個人によるネットでの宿選びが増え、決定権も女性が握るようになってきたため、女性目線を取り入れようと会を発足させた旅館を説明。成果については、会員の旅館が連携を図り従業員向けのセ

ミナーなどを開催することで、他の旅館を見て学ぶ機会につながったと紹介。散策マップの作成、体験型プログラム「長良川温泉泊覧会（長良川おんぼく）」での講座開講などに力を入れたことなどから昨年の温泉総選挙で同温泉が女子旅部門1位を取れたことを話した。

寺田氏は「女性が中心となり売れるものを作っていくべきという夫の考えのもと進めた」と説明。手掛けたトマトジュースを美容院で試飲してもらうなど、女性ならではの販路拡大に力を注ぎ、売り上げも伸びていることを話した。また女性は細かい作業が得意な人が多く、トマトの袋詰めや加工品のラベル張りなどを効率良く行えているというメリットも示した。

それぞれの話を受け渥美氏は「女性活躍への取り組みが、障害者などマイノリティーの方や男性にとっても活躍しやすい職場づくりにつながっていく。（会場の出席者に向け）エクセレント企業に認定された会社も更に一歩踏み出してほしい」と締めくくった。

「ダイバーシティが鍵」 偏った人員構成の弊害語る

リクシル元副社長
八木洋介氏講演

基調講演は、住宅設備メーカー
IXIL（リクシル）の元執行役副社長で
ピープルファースト代表取締役の八木洋介氏が「女性の活躍を進めない企業は生き残れない」と題し、リクシルでの改革や世界との差について触れながら女性活用の必要性を語った。

まず、多くの日本の企業で当たり前とされている終身雇用や新卒採用偏重、年功序列、長時間労働は、出産や家事をしながら働く女性には不利だと指摘し「『男』と『年齢』という下駄をはかせている制度」と批判。人間開発指数は188カ国中20位と女性の教育水準が高いものの、ジェンダーギャップ指数は144カ国中114位と低い水準であるというデータを示し「女性を育てておいて使わない」と日本の現状を痛烈に批判した。

また、日本の企業を中心に担っている中年男性は800万人ほどと限られていること、50年前は農作業などの体力を使う仕事が多く働く上で男性が有利であったが、現在では多くが頭を使う仕事であることから、女性の活躍を進める必要性があることを説明した。男女の差以外にも

さまざまな人材の活用の大切さについて「違った考え、国籍、年齢の人が働いている組織の方が活力がある。違った考えを持っている人同士が議論することで新たなものが生まれる。従ってダイバーシティ（多様性）が大切」とした。

一方で男性の活躍を優先する企業風土や期待されてこなかったことへの甘えなどから大局観を持っていない女性が多いことも指摘。コンフォートゾーンを抜け出し戦ってほしい。優れた女性に学んで前に出よう。それでも支援が得られなかったらその会社は辞めるべき」と持論を展開した。

就職動向についても「女性の活躍を支援しない会社は若い男性の支援も期待できないことから、若い優秀な男性はダイバーシティを促進しない会社には入社しない。その波はもっと大きくなる」と話し、トップの強いリーダーシップで数値目標を定めて戦略的に取り組まなければ会社の存続にも影響する可能性に言及した。



「若い優秀な男性はダイバーシティを促進しない会社には入社しない」などと語る八木洋介氏

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

県内ハローワークと岐阜県中小企業
総合人材確保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「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、
You Tube(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

認定審査のポイント

職場環境

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

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、誕生日休暇、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

育児・介護支援

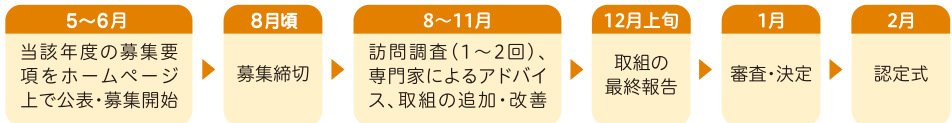
- ・育児休業の取得状況
- ・介護休業・介護休暇の取得状況
- ・多様な働き方(例:短時間勤務、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務)
- ・育児・介護休業からの復帰支援
- ・再雇用制度

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



注: おおよその目安です。

よくある質問

- Q どのような審査で決まるのですか？
- A 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 企業風土、経営者(トップ)の考え方、働きやすさなど、認定指標では評価できない部分の、企業独自の優れた取組のことです。
- 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 本県が他県にあり、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

求人応募者の多くがエクセレント企業認定を志望動機に挙げ、「安心して働けると思った。」と語った。(印刷業)

求人を出さなくても、問い合わせがくるようになった。(建設業)

スタッフ定着率の向上につながった。(介護・福祉サービス)

企業の信頼が高まり、新たな取引先の開拓につながった。(金属部品製造業)

従業員だけでなく、子ども連れのお客様の安心にもつながった。(自動車部品販売)

問い合わせ先

岐阜県健康福祉部 子ども・女性局 女性の活躍推進課

〒500-8570 岐阜市藪田南2-1-1(県庁10階)

電話:058-272-8237(直通) FAX:058-278-2611

E-mail:c11234@pref.gifu.lg.jp

岐阜県エクセレント企業

検索

岐阜県 女性の活躍支援センター 男女共同参画プラザ

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DAYで自分を見つけよう //

キャリ★ナビDAYって？

自分のキャリアをどのように考えていくか、「プチ講座」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。これから歩む道を共に考え、一人ひとりに寄り添った伴走型サポートでキャリアをナビゲートします。

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

再就職等 準備相談

- キャリアプラン
- 自己分析
- 仕事理解
- 適職探し
- 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

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
- 子育てでの役割分担
- 育児をめぐる人間関係

就労や子育てのこんな悩み ありませんか？

- 働くためにはどんな準備をしたらいいの？
- 働きやすい会社ってあるのかな？
- パソコンが使えなくても大丈夫かしら？
- ブランクが長くて再就職の自信がない
- 育休復帰が不安
- 子育てでも仕事もちゃんとできるかな？
- 私の得意技を何かに活かせるかな？
- 夫の協力を得るためには、どう伝えればいい？
- 自分のこれからを考えてみたい
- 子どもの預け先を相談したい

あなたのキャリアをナビゲートします！

利用者の声を紹介

- 一人で悩んで考えるより、ここで「キャリ★ナビ」を受けたら視野が広がりが行動したいと思えました。
- 自分に向き合えたようですごく良かったです。また寄り添いな。
- 子ども連れでも参加しやすく、話も分かりやすくて楽しめました！仕事探しに向けてまた参加したいです。
- 家事も育児も全て一人で抱えこまず、周りに甘えて頼ることで子育てにゆとりが持てるようになりました。
- 自分の人生において大切なのは自分を信じること。諦めないことです。



交流会

参加者同士の交流を通して新しい気づきが生まれます。



プチ講座

退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
女性や子育て、仕事に関する書籍などが借りられます。



情報コーナー

岐阜県ワークライフ・バランス推進エクセレント企業の求人情報をはじめ、子育て支援、両立に関する情報が閲覧できます。



キッズスペース

キッズスペース完備。お子さんが一緒でも安心して相談できます。



岐阜県ひとり親家庭等
就業・自立支援センター
ひとり親家庭の就業や養育費の相談、資格取得など、仕事と子育てでの両立を固なお手伝いをします。
☎058-268-2569

キャリ★ナビDAY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。

女性の活躍支援、男女共同参画推進のための 拠点施設を活用しませんか

女性の活躍支援センター・男女共同参画プラザは、男女共同参画推進に向け、
「女性の活躍推進」を応援するために、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



○キャリアデザイン講座(託児付き)
子育て、仕事と家庭の両立など、女性が抱えるさまざまな悩みを解決し、新たな一歩を後押しします。



○キャリアアップ講座(託児付き)
職場復帰や再就職に向けた準備や、ビジネススキルアップをサポートします。

交流



○女性の活躍推進に向けた地域子育て交流会
育児休業からの復帰後の仕事と育児、家事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、交流会を開催します。



○女子学生と社会人の交流会(大女子会)
就職前から、さまざまなライフイベントを踏まえた将来ビジョンを描くことを目的に、県内で活躍する女性との交流会を開催します。

企業支援

イクボス 養成講座

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

企業内研修 (講師派遣)

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

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いたします。

合同 企業説明会

男女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

※男女共同参画推進サポーター使用無料



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12台、椅子30脚



小研修室
収容人数10名
ミーティングテーブル1台、椅子10脚

岐阜県女性の活躍支援センター 男女共同参画プラザ

OKBふれあい会館 第2棟9階

〒500-8384 岐阜市藪田南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



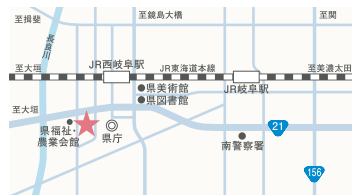
<http://gifujo.pref.gifu.lg.jp/>

ぎふジョ 検索

最新情報をチェック! /

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

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



《電車でお越しの場合》○JR岐阜駅(北口)から「岐阜バス」で約20分 ○名鉄岐阜駅から「岐阜バス」で約25分 ○JR西岐阜駅から「西岐阜・くるくるバス」で約12分(お車でお願いします) ○名神高速道路・岐阜羽島ICから車で約20分(無料駐車場(762台共用))

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)

男女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、家族、職場、人間関係など、1人で悩まず、まずはお気軽に電話ください。

- 一般電話相談 …… 月～木曜、第1・第3土曜(祝日を除く) / 9:00～12:00、13:00～17:00
- 男性専門電話相談 …… 第2・4金曜 / 17:00～20:00
- LGBT電話相談 …… 第3金曜 / 17:00～20:00
- 法律相談(予約制) …… 第2・4水曜 / 13:00～16:00
- こころの相談(女性限定・予約制) …… 第1・3木曜 / 13:00～16:00

会社がつくる保育園

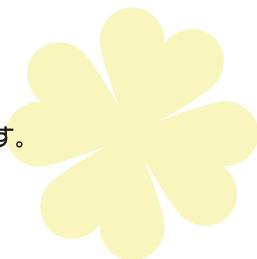
～企業主導型保育事業のご案内～

設置・運営の
費用助成が
受けられます!

企業が従業員のための保育施設を設置する際に
整備費・運営費の助成が受けられる「企業主導型保育事業」が
2016年度から実施されています。

概要

- 働き方に応じた多様な柔軟な保育サービスが提供できます。
(夜間や土日、短時間や週2日のみ働く従業員への対応も可能)
- 複数の企業が共同で設置したり、共同で利用することができます。
- 地域の子どもの受け入れができます。
(施設運営の安定や地域貢献を図ることができます)
- 整備費・運営費について、認可施設並みの助成が受けられます。



従業員の多様な働き方に
対応できる。



地域の会社が共同で
つくることもできる。



メリット

女性活躍の推進

女性をはじめとする従業員が、結婚、妊娠、出産、子育てというライフステージにかかわらず働き続けやすくなります。

優秀な人材採用・確保

従業員のワーク・ライフ・バランスに真摯に取り組む姿勢から、企業の魅力が向上することで、優秀な人材の採用・確保にとっても非常に有効です。

地域貢献

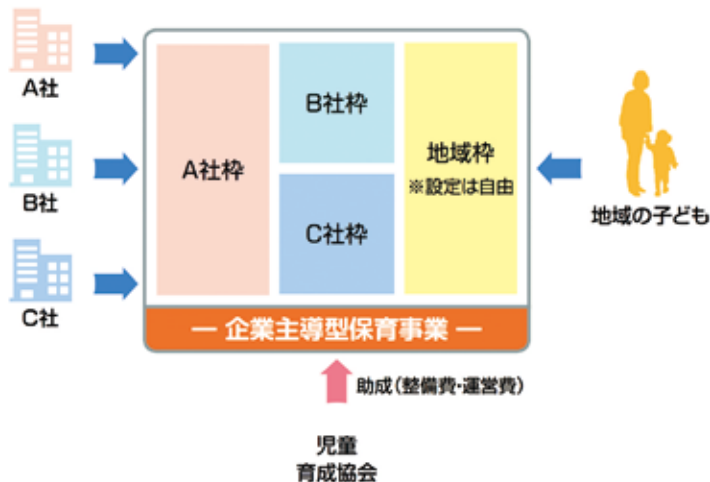
地域の子どもの受け入れができれば、待機児童の解消に資するという大きな地域貢献になります。

企業イメージの向上

子育てに優しい企業であるとの企業イメージ向上にもつながります。

主 要 件

- 一般事業主(子ども・子育て拠出金を負担している事業者)であること。
 - 下記①～③のいずれかに該当すること。
 - ①従業員向けに新たに保育施設を設置する場合
 - ②既存施設で新たに定員を増やす場合
 - ③既存施設の空き定員を他企業向けに活用する場合
- ※この他にも要件があります。



整備・運営にあたり、認可施設並みの助成のほか、税制優遇や融資制度もあります。

- 税制優遇…固定資産税、都市計画税などが優遇される場合があります。(詳しくは自治体へお問い合わせください)
- 融資制度…日本政策金融公庫の融資制度も活用できます。(詳しくはお近くの支店へお問い合わせください)

助 成 内 容

■整備費

- 定額(工事費用の3/4相当分)を交付します。(認可施設と同水準)

■運営費

- 認可施設とほぼ同水準の補助となります。
- 延長・夜間保育加算、預かりサービス加算、賃借料加算、病児保育加算等があります。
- 利用者負担額は、認可施設と同様の水準に設定できます。

詳しくは企業主導型ポータルサイトをご覧ください。

<http://www.kigyounaihoiku.jp/>

公益財団法人児童育成協会 〒150-0011 東京都渋谷区東2-22-14 ロゼ氷川6階
TEL03-5766-3801 FAX03-5766-3803

※画像等は内閣府子ども子育て本部提供



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・女性局女性の活躍推進課

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

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