

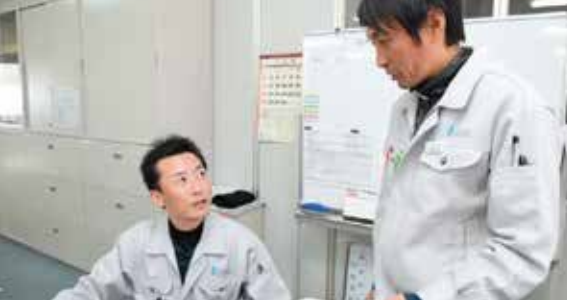
(株)水生活製作所

山形市・製造

従業員数／男性88名 女性74名 計162名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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



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

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

仕事の質を高める業務改善

り、出荷数を早く確定できるようになったことで、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、効率的な業務運営を進めている。

また、毎週水曜日をノー残業デーとするほか、残業は原則、事前申請で部次長が認めたもののみとし、所定外労働時間は大幅に減少。仕事のマネジメント能力向上にもつながった。外回りや出張の際は、外部からでも利用できる社内ネットワークを活用し、仕事を翌日に持ち越さなくても良い環境を整えている。健康経営優良法人の認定も受けており、メンタルヘルスの外部相談窓口の設置、マスクの配布、無償でのインフルエンザ予防接種、協定届以



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。

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

(株)ミットヨ 中津川工場

中津川市・精密測定機器

従業員数／男性130名 女性78名 計208名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①従業員の健康増進のための多彩な企画を展開
- ②従業員の発案を形にする「ワイガヤ活動」
- ③「BUKATSU」を通じ、部署を超えてコミュニケーションを活性化

健康推進と従業員の発案を重視



健康経営の取り組みの一環として、「格闘技エクササイズ教室」を開催。

ミットヨ中津川工場では、健康増進のため全従業員を対象に、年4回季節毎に「步こうフェス」を実施。平均歩数が8000歩を超えるときもあり、参加者数も回数を重ねるごとに増え、「昼休みに工場

外周を歩くことが習慣になった」との声が上がるなど、運動に対して前向きな反応が見受けられる。健康意識向上のための企画であるが、職場や年齢に関係なくチームを分けたことで、普段は接点のない従業員同士の交流も生まれた。

また、ノー残業デーの終業後の有効利用として、参加可能な従業員が雇用形態に関係なく、社内で開催される「格闘技エクササイズ教室」で体を動かす。その他にも、昼の休憩時間に「卓球大会」や「カラダ測定体験会」などを開催している。

2024年からは、人財づくり・風土改革の取り組みの一環として、「課題やテーマを共有しながら、自由にぎくばらんに話し合い、深いところにある答えを探り出していく」ことをコンセプトとした、「ワ



従業員の発案を形にする「ワイガヤ活動」。

イガヤ活動」を実施。総務課の後藤純矢さんは「本活動を通して、未来の中津川工場のありたい姿・あるべき姿を共創する場を提供したい」と語っている。

また、「BUKATSU」規程を設け、有志で結成した軽音部、野球部に対して会社が活動費を補助しており、約50人が部活に所属。中でも軽音部は中津川工場のファミリーフェスタでライブを行うなど、積極的に活動している。

三菱ケミカル(株)中日本事業所

大垣市・製造業

従業員数／男性313名 女性46名 計359名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①法を上回る制度で育児・介護を支援
- ②選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」の導入
- ③女性の活躍を推進する職場環境の構築

製造業

充実した制度で仕事と家庭の両立支援

三菱ケミカル中日本事業所では育児・介護制度の整備に取り組み、育児短時間・短日数勤務は子どもが小学校を卒業するまで取得することが可能。取得せず失効した年次有給休暇を累計40日まで積み立てることができるライフサポート休暇やフレックスタイム制、テレワークなどと合わせて利用することができ、育児のしやすい職場環境が作られている。3回の育児休業



3回の育休を取得した竹中幸恵さん。育児のしやすい職場環境を実感する。

を取得した竹中幸恵さんは「時短勤務を長期で取得できるため、子どものお迎えや家事などに利用することができている。育児で仕事を諦めるということは選択肢になかった」と話す。また、介護支援金の支給や分割取得ができる介護休業制度など、介護をしながらでも就業継続ができる環境が整っている。

福利厚生制度においては、資格取得補助やトラベル補助といった様々なメニューの中から各々のニーズに合ったものを付与されたポイント内で選択・利用することができる。「カフェテリアプラン」を導入。年齢や性別、勤務年数に関係なく、ポイントが同額支給されるため、若手の従業員にも好評を得ている。有給休暇を2日以上連続で取得すると追加で1日取得できるリフレッシュ休暇制度も設けられており、従業員のプライベートの充実につなが



少人数での対話会「レオの会」を定期的開催。交流の機会が少ない事業所長と対話の場が設けられ、垣根を越えた交流が生まれている。

ている。

女性活躍の推進にも力を入れ、国際女性ビジネス会議への参加や意見交換会の実施に取り組む。2021年度からは女性オペレーターを採用するとともに、女性目線での問題点を提起することで設備・作業改善を進め、女性だけではなくすべての従業員にとって働きやすい職場環境を構築している。

美濃工業(株)

中津川市・自動車部品製造

従業員数 / 男性701人 女性221名 計922名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①育児短時間勤務制度を小学校就学前まで利用拡大
- ②フレックスタイム制度によりライフスタイルに合った働き方を実現
- ③産後パパ育休の休業期間は100%給与を支給



男女共に多くの社員がフレックスタイムを活用している。業務の繁忙と個人のライフスタイルに合わせて勤務時間を調整することで、家庭と仕事の両立を図ることができる。

家庭と仕事の両立のための多彩な制度が充実

美濃工業には、従業員の家庭と仕事の両立支援のための様々な制度があり、より働きやすい環境とするための見直しも常に行っている。もともとあつた年休制度のほか、未消化分の年休を毎年5日積み立

て、傷病・看護・介護の際に利用できる積立年休制度を導入することにも半日有給の取得回数制限を撤廃、近年では在宅勤務制度、フレックス勤務などを社員の声を聞きながら導入してきた。

また、子育て支援として育児短時間勤務制度を小学校就学前まで拡大しており、育児休業から復帰した女性の多くが利用。子どもの登園やお迎えを安心して行うことが出来ると喜ばれている。

男性の子育て参加を後押しするための制度としては、配偶者出産休暇などがあつたが、育児・介護休業法の改正で2022年10月から施行された「産後パパ育休（出生時育児休業）」について、生後8週以内最長4週間の休業期間の給与を100%支給する有給の制度として独自に導入。導入後すぐに製



2022年完成の新社工場は、安全・環境に配慮し、社員の働きやすさを追求した工夫を随所に施している。

造現場の男性社員が4週間の育休を取得した。今後も男性の育休取得率の上昇が期待できるが、これには職場のバックアップと業務の効率化が必要不可欠であり、誰もが育休をとりやすい職場づくりを今後も進めていく。

明光化成工業(株)

恵那市・製造業

従業員数／男性169名 女性95名 計264名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ① 残業低減に向けた業務改善により社内全体の意識が変化
- ② 豊富なメニューから選べる「無料給食制度」を長年継続
- ③ 創業時から障害者を雇用しダイバーシティを実現

若者も障害者も活躍する職場を実現



「メニューが豊富で選ぶ楽しみがある」と人気の無料給食。配膳式で、夜勤でも時間を問わず食べられるよう準備されている。栄養バランスに特に配慮された健康食の提供は週2回。

明光化成工業では会社一丸で課題解決に取り組む体制ができています。2018年に難易度が高い新規モデルの製品を大量受注した際、管理職もラインに入るなどして総力戦で立ち向かい、事務と製造の連帯感がより一層強化された。

よる作業の自動化や業務の平準化を進めるほか、新規受注などで業務量の増加が避けられない場合も、準備段階で綿密な計画を立てることで対処。「月平均所定外労働時間が20時間以下」などの認定要件があり、若者が働きやすい企業であることを示す厚生労働省の「ユースエール認定」を22年に受けた。業務効率化による残業低減は、生産性を高め企業が成長することと同義であるという意識が管理職と労働者の双方に根付き、継続して取り組んでいる。

また、社員は家族という考えから、無料給食制度を11年から継続。定食・丼・麺・カレーの中からそれぞれ日替わりメニューを選択でき、特に麺類は生麺にこだわって自分たちで湯切りをするスタイル。近年はカロリー表示や雑穀米・減塩みそ汁の提供など、社員の健康を意識した取り組みを強化している。

1983年の創業時から現在ま



障害の有無に関わらず共に働く風土が定着。どの社員も、筆談や話し方の工夫などそれぞれの方法でコミュニケーションを取っている。

で、複数名の聴覚障害者を雇用してきており、法定雇用率は下回ったことがない。4カ所のB型障害者施設に主力製品の部品組付けの依頼も継続して行っている。これらにより、障害者の雇用促進と安定雇用に取り組んでいるとして23年に厚生労働省から「もにす」認定を受けた。「ユースエール」と「もにす」のダブル認定は県内で初めてであり、若者も障害者も活躍できる職場となっている。

明宝特産物加工(株)

郡上市・食品製造

従業員数／男性49名 女性25名 計74名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①部署の垣根を取り払ったコミュニケーションの創出
- ②新工場竣工による生産性と品質の向上
- ③食育の普及と雇用の活性化で地域振興に貢献



若手職人が集まり「明宝ハムを超えてみせる」という思いから生まれた「郷の宝」。着々とファンを増やしている。

明宝特産物加工では、風通しの良い職場づくりを目指して、部署ごとの縦割りの意識を解消し、年6回の部署長会議や意見交換会、経営方針を共有する研修など従業員同士の交流の場を増やした。その結果、従業員同士の理解が深まり、業務の状況や家庭環境などお互いの状況を尊重し合う風土が醸成され、部署を超えた業務サポートが充実し男性従業員の育児休業取得にもつながった。

また部署の垣根を越え、広くメ

アイデアを出しやすい環境で働きがいをもてる

ンバーを募って新商品開発チームを設立。キャリアや知識は問わず、やる気があれば加入できる。トッパダウン式では埋もれがちだった現場の声を掘り起こし、良いアイデアを積極的に拾い上げる環境を整えた。

18年に竣工した新工場の設計にも従業員の意見が取り入れられた。搬入から出荷までの動線を一本化して作業効率を上げ、一度に多品種の製造が行えるよう設備を拡充。旧工場に比べ生産性や品質が格段に向上した。

会社の考え、そして従業員一人ひとりの考えを共有できる場の確立と技術面の進歩が、「自分たちの手で新たなふるさとの味を伝えていきたい」という思いがこもった新商品「郷の宝」の開発につながり、具体的な実績を生み出している。

また元々第3セクターとして設立した経緯から、地元小学生に向けた出前授業の開催や、ジビエを使った商品開発への技術協力など



地元の小学校で開かれたハムづくり教室の様子。従業員自ら講師となり、子どもたちを対象にした食育活動を行っている。

地域貢献にも力を入れている。従業員の約28%がUターンで就職しており、移住をきっかけに入社した従業員も多い。人口約1400人の明宝地域にとって約80人の従業員を抱える同社の発展は、地域経済に直結すると同時に、地域の魅力そのものが会社に入材をもたらしている。地域の活性化に貢献し、住民の暮らしを守る企業として、今後も地域密着の経営に尽力していくことを主眼に置いている。

(株)メニコン関工場

関市・製造業（コンタクトレンズ製造）

従業員数／男性126名 女性143名 計269名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①女性の活躍を推進し、「関市女性が働きやすい職場」認定を取得
- ②エンゲージメント向上に向けたワーキンググループを結成し、性別を超えた活躍を推進
- ③社員のスキルアップのための充実した研修制度

製造業

女性が働きやすい 誰もが働きやすい職場環境づくり



社員全員のエンゲージメント向上を目指す「エンゲージメント推進チーム」。セミナー開催や産休育休制度を分かりやすく社員に共有するなど活動は多岐に渡る。社員が集う2F Museumホールは、リノベーションによりさらに快適な空間へ。

取り扱いに細心の注意が必要なコンタクトレンズを製造するメニコン関工場。1984年の関工場設立以来、多くの女性が活躍している。女性社員が育休後に復帰するという流れは10年以上前から定着しているが、より活躍しやすい職場づくりを目指し、「女性活躍推進ワーキンググループ」を結成。18年、23年3月まで活動した。これまでの

活動内容が評価され、22年1月には関市の独自制度である「関市女性が働きやすい職場認定制度」に認定された。

女性活躍推進ワーキンググループは更なる進化を目指し、23年4月より「エンゲージメント推進チーム」として活動を開始。社員のエンゲージメント向上を目的とし、従業員満足度を高めることでさらに良好な職場環境や業務への意欲向上につながるよう積極的な活動を行っている。活動の一環として全社員を対象に気分転換に特化したアンケートを実施。自分たちで活動できる範囲内で実現可能な内容をピックアップし、社員の子供服を回収・無料で提供するリユース活動や役職者対象の産休・育休・介護・看護休暇セミナー、男性の育児休暇取得者へのインタビューと社内周知などに取り組んだ。女性が働きやすい男性ほか性別にとらわれることなく全社員が働きやすい職場となるよう今後も活動していく。



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

社員のスキルアップのためには、コンタクトレンズを手造りする研修道場を08年に開設。初級・中級・上級があり、初級だけでも10時間近くを費やす。これまでに約950名が受講した。今では製造工程において機械化が進んでおり手造り品を出荷することはないが、一連の作業を体験することで、レンズ造りの楽しさと難しさを若い社員に伝承し、不具合が起った際の対応力の養成に結び付けている。

(株)メルコエアテック

中津川市・製造業（空調換気送風機）

従業員数／男性59名 女性30名 計89名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

有給休暇の取得を促す環境を整備



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

メルコエアテックでは、勤続年数7年以上の社員には年休を25日、新入社員にも入社2カ月から20日を付与するほか、健康面に配慮した休暇制度も整う。セルフサポート休暇は正社員（無期転換社員を含む）が対象で、年休の失効分を最大20日間積み立てられ、家族の看護や介護、子どもの学校行事などに使用できる。ヘルスケア休暇は

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

社員の私生活の充実にも力を入れており、正社員（無期転換社員を含む）1人当たりに年間5万円を上限として、育児や教育、自己啓発などに対して助成する「セレクトプラン制度」を導入。10人以上のクラブ活動や部署ごとで行う親睦会などを対象に助成する「職レク支援制度」も設けられている。3人の子どもを持つ総務課の磯村達哉さんは「セルフサポート休暇を活用して子どもを定期健診に連れて行くことができたし、セレクトプラン制度の助成で、チャイルドシートなども購入することができた」と感謝する。

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



栄養教室を開催するなど社員の健康づくりにも力を入れる。

を把握し、一定時間を超えるとアラートが表示される。打刻システムによる出勤時間の管理も並行して行っており、就業管理システムの時間帯と30分以上のずれが生じた場合は、改善を促すよう徹底している。

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

森松工業(株)

本巣市・製造業(建設設備製品)

従業員数/男性707名 女性91名 計798名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①育児休業と短時間勤務を推進
- ②時間単位の有給休暇の取得で休みやすい環境を整備
- ③全国の拠点で利用できる福利厚生

柔軟な働き方で社員の生活を支援

森松工業では仕事と育児が両立できる職場環境を目指し、育児休業や短時間勤務を推進。育児休業を取得しやすい環境を整えるとともに、復帰後も子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務をすることが可能で、個人の状況に応じて柔軟な勤務形態を選択できる。これ



継続就労やキャリアアップを目的とした「女性社員研修会」の実施。

により、男性社員も育児休業を取得し積極的に育児に取り組んでいる。

女性社員の継続就労やキャリアアップにも力を入れており、全女性社員を対象とした「女性社員研修会」を実施。仕事や子育てなどについて話し合う場となっている。さらに、様々な部門の女性社員が集まり、多様な働き方を推進するダイバーシティ推進プロジェクトを発足。役員会で施策の提案や活動報告を行うなど、より働きやすい職場環境づくりを目指している。

また近年、業務の多様化や生活の変化に伴いフレキシブルな働き方が求められるようになったため、1時間単位の有給休暇制度を導入。銀行や役所など土日では対応が難しい用事がある際や急な体調不良の際に利用されている。

福利厚生制度も従業員のニーズに合わせて全国各地にいても利用できる。



風土改革を目的に集まった社員が役員会にて時間有休を提案。

きるオンラインサービスを導入。宮城県から沖縄県までの全拠点の社員が均等にメリットを享受できるように宿泊施設や飲食店などの様々な施設で利用できるクーポンやサービスを提供している。

これらの取り組みを通じて、多様な働き方を尊重し、すべての社員が健康で充実した職業生活を送れるよう、今後も働きやすい環境の整備を進めていく。

(株)山共・山共フォレスト

東白川村・製造業(木材加工)・林業

従業員数/男性10名 女性2名 計12名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②年次有給休暇を取りやすい雰囲気づくり
- ③地域貢献活動に積極的に参加

仕事とプライベートの両立を支援

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



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

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

また、複数担当制による業務共有化により、他の従業員による業務代行が可能な業務管理体制を確立。年次有給休暇が取りやすくなり、取得率は18年の52%から22年は64・5%、23年は84・5%に上昇した。

地域貢献活動にも精力的で、村内中学生の職場体験やインターンシップ生を積極的に受け入れている。また、県内の農林高校生を対象とした林業と製材業を一体的に体験できる視察会では、参加者のレクチャーやワークのサポートを行った。



県内高校生を対象とした「体験型視察会」。選木や製材の木取り、販売価格の検討など、様々なプログラムを体験できる場となっている。

さらに、障がいのある従業員の継続就労にも努めている。障がい者サッカーの日本代表として「第5回FIDサッカー世界選手権」に出場した経歴をもつ製材部の熊崎将大さんは「仕事を休んでサッカーの大会に出場する時も早く送り出してくれる」と話し、現在もサッカーを続けられる職場環境に感謝している。

(株)山本製作所

山県市・浄水器、空調機器用部材

従業員数／男性26名 女性25名 合計51名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①「配偶者特別手当」「子ども手当」制度の実施
- ②月1回の面談やビッグブラザー制度の導入で、風通しの良い職場環境を構築
- ③家庭状況に柔軟に対応し、女性のキャリアアップを促進

製造業

家庭生活への理解を深め、女性の活躍を後押し

山本製作所は、家庭の充実がなければ良い仕事につながらないという考えのもと、WLBの推進に努めている。

家庭生活の充実と未婚者の結婚への動機付けとなるよう、配偶者の誕生日の前月に2万円の手当を支給する「配偶者特別手当」制度を2017年から実施。23年には3万円に増額するとともに子ども



役員と従業員の距離が近く、仕事の悩みからプライベートなことまで気軽に相談できる環境ができている。

も1人につき1万円支給していた「子ども手当」を第1子1万円、第2子2万円、第3子3万円と子どもの人数に応じて増額する仕組みに改定し、積極的に子育て支援を行っている。

月に一度、各部課長と従業員の面談を実施。家庭の事情や心配事などを相談できる機会を定期的に設けることで、急な休暇が必要になったときでも、組織としてフォローできる体制を整えている。

23年からはビッグブラザー制度を導入。多能工育成を促進しながら世代や雇用形態を超えた話しやすい風土の構築につながっており、新卒で入社した従業員の離職率は極めて低い。

女性の活躍も進んでおり、雇用形態の変更にも柔軟に対応。19年以降5人がパートから正社員へ登用された。21年9月に正社員に



第1部YYY寄席、第2部BINGO大会&余興の忘年会。育児休業中の社員も子ども同伴で参加し、社員同士の親睦を深める機会となっている。

なった澤田美帆さんは「職場が休暇を取得しやすい環境のため、学校行事にも参加できている。仕事面でもやりがいを感じることができ、仕事と家庭の両立ができている」と話す。24年には正社員登用された5人のうち2人が主任に昇格。今後もキャリア形成と家庭と仕事の両立をしている女性の活躍を積極的に後押ししていく。

レシップホールディングス(株)

本巣市・製造業(電気機器・輸送機器)

従業員数/男性492名 女性112名 計604名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内保育施設の設置
- ②男性社員の育児休業取得の促進
- ③テレワークやフレックス制度の導入



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

早期復帰&育児と仕事の両立をサポート

女性社員の育児休業取得率100%を誇るレシップホールディングスでは、女性社員の早期復帰を支援するため、2009年から事業所内保育施設を開設している。育児休業からの復帰者6名が同施設を利用しており、育休中には、月1回行われる季節行事に親子で参加す

ることができ、「親も子どもも事前に所内の雰囲気馴染むことができる」と好評だ。

事業所内保育施設に子どもを預けて復帰した、開発本部技術管理部の出崎尚美さんは「事業所内にあるので、子どもと一緒に出勤できる。また、主人も同じ会社勤務しているの、私が体調不良の時も預かってもらえ、とても助かっている」と話す。

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

16年4月には、パート社員を無期



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

雇用契約へ転換する「地域職種限定社員制度」を創設。新たにリーダー手当や社員並みの特別休暇制度を導入したほか、これまで20名以上を正社員へ登用し、現場を熟知した女性社員の増加を図っている。

中部電力パワーグリッド(株) 岐阜・多治見・高山支社

岐阜市・電気事業

従業員数／男性1,012名 女性249名 計1,261名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①コアタイムのないフレックスタイム制や断続勤務の導入
- ②男性育休を取得しやすい環境を整備
- ③「1on1ミーティング」によるコミュニケーションの強化



「1on1ミーティング」では、「短時間・高頻度」による対面型面談をベースとし、定期的・継続的に実施。コミュニケーションの充実だけでなく、従業員の成長にもつながる。

勤務制度では、コアタイムを廃止し断続勤務が可能なフレックスタイム勤務制度を採用。在宅勤務やサテライトオフィス勤務と組み合わせることで、従業員は自身のライフスタイルや業務状況に合わせて柔軟に勤務形態を選択することができ、

「従業員がいきいきと働くためには、職場環境の整備だけでなく、ライフ（生活基盤）の充実が必要」という考えのもと、勤務制度の充実や働く環境の整備を推進している。

勤務制度以外では、妊娠・出産の際に従業員のライフプランに合わせた育児休暇が取得できる制度に加え、「両立育児休暇」と「リレー育児休暇」制度を新たに導入した。パートナーと協力して育児をすることが一般的になってきているため、業務状況の可視化や共有化を推進し、育児制度の活用を職場全体でサポートする環境整備に取り組んだ。

従業員からは「心身ともに大変な産後の時期に家事育児を担ってもらえたことが心強かった」「職場のサポートを得ながら大事な業務は自ら対応でき、育児にも携われて利用しやすい」と声が寄せられる。



「フレックスタイム制度」では、「在宅勤務」と「断続勤務」の併用により、今まで以上に仕事と家事が両立しやすい環境となっている。

ライフ・ワーク・バランス推進に向けた取り組みの強化

電気業

(株)サイバーインテリジェンス

岐阜市・情報通信業

従業員数／男性4名 女性12名 計16名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①IT環境の充実など業務改善や社員の意識改革による労働時間削減
- ②テレワークの導入による多様な働き方の支援
- ③年5日の育児目的休暇の導入



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

ITを駆使した働き方改革を実現

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

鳴らして時間に対する意識付けを促したり、毎週水曜日にノー残業デーを設けるなど、ハードとソフトの両面で働き方改革に取り組む。その結果、2018年5月から22年11月現在で、55カ月連続で時間外労働時間ゼロを継続している。さらに、各社員が担当する仕事状況を共有できる業務管理ソフトを導入したことにより、急に仕事を休んだ際にも誰もが進捗を把握して業務の代行ができるようになり、有休取得促進に大きな成果をもたらした。

また社員の多くが子育て中の女性であることから、より多様な働き方ができるよう、自宅でのテレワーク制度を導入。19年8月からは1年に5日間取得できる育児目的休暇を設けるなど、仕事と家庭の両立を支援している。現在、テレワークを実施しているデザイナーの坂井さんは「子どもの体調不良時な



自宅でも社内データを使用でき、テレワークでも通常業務と同じ作業が可能。

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

シーシーエヌ(株)

岐阜市・情報通信業

従業員数／男性75名 女性49名 計124名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①出産・育児支援制度の改善により育休後復帰率100%
- ②ジョブリターン制度の導入
- ③年次有給休暇の請求時効年数の延長による最大保有日数の拡充



育休を経て、2人の子を育てながら法人営業部で働く半田こず絵さん。子どもの学校行事にはファミリーサポート休暇を活用する。

社員のニーズに応じて制度を改善

情報通信業

シーシーエヌは女性社員が結婚や出産をした後も働き続けられる体制を整えるため、2015年に部署や世代の異なる女性社員5人が集まり「ワーキンググループ」を結成。さまざまな立場から意見交換し、他社の事例収集などを経て、必要な支援についての提言書を作成した。関連資料や具体案も交えて会社側に説明した結果、育休は3歳、育児時短勤務は小学校卒業まで取得可能となった。現在2人の子を育てながら時短勤務で働く

法人営業部の半田こず絵さんは、「制度が変更されたおかげで子育てと仕事のバランスがうまく取れている。周囲の理解もあり助かっている」と充実した表情を見せる。18年には子どもの学校行事や家族の看護などを理由に最大年20日取得できる特別休暇「ファミリーサポート休暇」を導入。子育てしやすい環境が整ったことで、22年の育休後復帰率は100%となり、1カ月以上の育休を取得する男性も徐々に増えている。ワーキンググループはその後、男性社員も加わって「多様な働き方」をテーマに活動。介護やテレワークに関連した制度の改善も実現した。

さまざまな事情を持つ社員のための制度整備にも力を入れる。家族の転勤などやむを得ない事由により退職する社員を登録し、事由解消後に再雇用を可能とする



ワーキンググループでは、月2回のミーティングを実施。少人数のため発言しやすく、活発な意見交換が行われた。

「ジョブリターン制度」を導入。また、休職などによって年次有給休暇の付与条件を満たさない場合を考慮し、年次有給休暇の請求時効を2年から3年に延長することにより、最大保有日数を40日間から60日間に拡充。復職後も安心して働ける体制を整えている。

(株)セイノー情報サービス

大垣市・システム開発

従業員数／男性343名 女性129名 計472名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ① 出産を理由とした退職者はゼロ
- ② テレワークや時短勤務など働き方は自由に選択可能
- ③ 手厚い両立支援で女性の育児休業は2年間で当たり前



石垣島への社員旅行では、子育て中の近藤さんも参加し心身ともにリフレッシュ。

WLBを意識した働き方を実現

セイノー情報サービスでは子育てとの両立支援に注力しており、それぞれのライフスタイルやキャリア形成に合わせて働き方を選択することができる。女性社員の育児休業取得率は100%で、復帰後は90%以上の社員が子どもの小学校卒業まで時短勤務や在宅制度などを利用して

育児休業は最長2年間としているが、保育園に入園できない場合は子どもが2歳半になるまで取得できるため、安心して仕事復帰に向けて準備することができる。2人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年半にわたり育児休業と有給休暇を続けて取得し、職場復帰した。「復帰時にとまどいはあったが、上司や同僚に教わりながら働けている。育児中の先輩も多く、悩みを相談できてありがたい」と話す。近年では男性社員の育児休業の取得も増え、男女問わず育児に参加できる環境が整った。

また、中長期計画の方針の一環として、「Well-being 明るく働きやすい環境」を掲げ、プロジェクトが落ち着いた時期に連続休暇の取得を促したり、勤務間インターバルを導入するなど、全社施



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

策として働きやすい環境づくりに取り組んでいる。今後もより働きやすくモチベーション向上につながる取組みを実施していく。

(株)ソフィア総合研究所

大垣市・システム開発業

従業員数／男性22名 女性23名 計45名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②チームでフォローし合い、男女問わず休みやすい環境・社風を構築
- ③メンター制度や育児復帰支援プランによる、きめ細かなフォロー体制



従業員の男女比は5:5。日々のコミュニケーションを大切に業務に取り組む。

ソフィア総合研究所では、設立以来「社員を性別に関係なく、能力や技能で公平に評価する」という考えのもと業務を行っている。子育てや介護等で時間的な制約がある社員のために柔軟な勤務形態を整えており、出産後も職場復帰して働く女性社員が多く、現在従業員約5割が女性である。

仕事はプロジェクトごとにチーム

技術力向上とワーク・ライフ・バランスの両立

情報通信業

を編成して取り組むスタイル。保育園に通う子どもを育てながらシステムの設計・プログラミングを行う和田侑子さんは「育児休業から復帰後も、これまでに習得したプログラミングスキルや、課題を乗り越えてきた経験が活かされている」と話す。リーダーの青木良晃さんは和田さんのことを「自分では思いつかなかった考えに助けられることが多く、頼りになる」と話し、互いに良い刺激を受けている。

「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」と話すのは村瀬尚子社長。お互いを思いやり、意見の言いやすい風通しの良い社風が構築されており、有給休暇を取得する際も、自分が取得したい時に申し出て取得できていると感じる社員が多い。

また、メンター制度とキャリアコンサルタントとの面談制度が導入



新入社員は毎月メンター面談を実施。リラックスした雰囲気で行われる。

されており、社員は定期的に制度を活用している。プログラマーとして働く若手社員の河村直哉さんは、「先輩社員と共に自分の仕事を振り返り、今後の目標を考える時間は学びが多くありがたい。資格取得のモチベーションも上がる」と話す。今後も社員のニーズに合わせた様々な制度を活用し、社員の技術力向上とワーク・ライフ・バランスの両立を支援していく。

タック(株)

大垣市・情報通信業

従業員数／男性326名 女性89名 計415名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①「育休明け保健師面談」を実施し、円滑な復帰をサポート
- ②男性社員の育児休業取得を促し、これまでに延べ23名が取得
- ③多様な働き方の実現のためフリーデスクを取り入れ、在宅勤務活用を推進

育休取得も復帰も円滑に

タックでは、2010年から育児休業を2才になるまで延長したり、育休中も賞与を支給するなど、早い段階から子育て支援に取り組んでいる。育休取得を促すだけでなく、育休後の職場復帰サポートにも注力。復帰1～2ヶ月前には、面談により希望の働き方を確認し、復帰1週間後にも、保健師による健康指導や両立支援相談を行う「育休明け保健師面談」を実施。「復帰直後は生活の変化が大きく、無理をしがち。保健師が専門的な目で相



2023年8月に産後パパ育休を取得し、子どもたちに囲まれ満面の笑みを浮かべる坂井田嶋さん。

談にのること、安心して復帰できると好評」と話すのは、企画管理部の安藤玲子さん。

復帰後は、就学前までの育児短時間勤務や、小学5年生になる前までのフレックスタイム制が利用可能。また気軽に年休が取れる環境を目指し、5人程度のチーム体制で、休み中の業務をサポートしている。

男性の育休取得については、「産後パパ育休(出生時育児休業)」の新設に伴い、23年度以降の取得者は増加。社内報で育休の様子を紹介し、これまでに延べ23名の取得実績がある。23年8月に育休取得した小此木拓也さんは「2人育児の大変さを痛感。それ以上に子どもたちと一緒に過ごせたことでより家族の絆が深まり、妻からも助かったと言ってもらえたので、育休を取得して良かった」と話す。

また、通勤・移動時間の有効活用

と共働きの社員の増加による子育てや介護などのライフスタイルに合わせた多様な働き方を支援するため、21年7月から在宅勤務制度を導入、23年8月から段階的にオフィスをフロアをフリーデスク化し、在宅勤務の活用推進をしている。今後も多様な働き方に対応できるよう社員の声を聞きながら積極的に取り組む構えた。



毎年、女性特有の病気に関するセミナーや乳がん触診の体験会を開催。予防・早期発見のための啓発活動を継続している。

(株)テクノア

岐阜市・ソフトウェア開発

従業員数／男性205名 女性152名 計357名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①研修や資格取得に対する奨励金など人材育成に注力
- ②社員が職場環境やルールの改善を提案できる制度を運用
- ③社員間の交流機会創出のため、公認サークル制度や食事会補助を実施



「KAICA Awards」のプロジェクトチームに立候補して参加したTECHS事業部の辻田崇課長。

社員の働きがいを育む職場づくり

テクノアでは、社員のキャリア蓄積が他社との差別化につながると考え、人材育成に注力。経営理念などを学ぶ「方舟研修」を年50回以上実施するほか、資格取得者への奨励金や、ビジネス書籍を揃えた「テクノア文庫」を設けるなど、社員が成長を実感できる環境づく

りに取り組む。

また、2011年から社員が自由に見解を出せる改善提案制度をスタート。同制度の提案により、20年に一般社団法人日本能率協会主催の「KAICA Awards」へエントリーし、これまで培ってきた人材育成の取組みが「特選紹介事例」に選出されたことで、自社の魅力を再認識することができた。

21年には、在宅勤務の増加で社員同士のつながりを感じる機会が減少していることを受け、社内交流委員会「どんぐり会」を発足。ゲームやスポーツ観戦など多彩な企画でコミュニケーションの場を設けている。メンバーでブランドデザイン戦略室広報・企画担当の篠田光貴さんは「関わりの少ない部署の社員や新入社員などと交流を深める機会になっている」と話す。

さらに地域とのつながりを深め



TECHS事業部ソリューションサービス部の間野佐知子部長代理は、中小企業診断士の資格取得で月5万円の資格手当を受給。

るため、1990年からテクノアと岐阜の中小企業数社が集まり、地域住民に向けた観劇やコンサートを開催する「れんげ草くらぶ」を設立。社員が企画・運営を行い、30年にわたり毎年1〜2回の市民招待公演を開催し、社員の地域貢献への意識向上につながっている。

(株)電算システム

岐阜市・総合ITサービス

従業員数／男性560名 女性224名 計784名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①制度改革による社員への子育て支援拡充
- ②労働時間削減によるワーク・ライフ・バランスの向上
- ③ウェルビーイング向上のための施策推進

家庭との両立へ環境と風土を構築

電算システムでは、ダイバーシティを重要な戦略の一つと位置付け、社員一人ひとりが働きがいを持ち、いきいきと活躍できる組織の実現を目指している。

子育て支援の取り組みとしては、育児短時間勤務制度を法定以上の小学校3年生まで取得が可能で、年5日の看護休暇も有給だ。また、子どもが病気の際や急な用事で利用できる育児サービスの補助も、2024年より福利厚生制度の一つとして新たに導入している。

さらに、子どもが生まれた全ての社員へ育児支援金56万円、出産祝金5万円を支給。育児参加への意識向上にもつながり、男性の育児休業や育児短時間勤務の取得推進を支援している。男性の育児休業取得率は、23年12月末時点で30・8%だったが、24年12月末時点で71・4%まで向上している。

加えて、働きやすい環境整備のために、テレワーク勤務制度(月10日まで)や、勤務時間の短縮(8時間から7.5時間)、フレックスタイム制

入社時点での有休付与などを実施。年次有給休暇は3年間で最大60日まで保有でき、病気や育児、介護などで長期休暇の取得も可能なため、安心して働ける環境を整えている。

労働時間も各部署が

削減に向けた対策を検討し、コンプライアンス委員会と共有するほか、処理の自動化にRPAを活用するなどの取り組みを実施。24年12月末時点で、時間外労働は平均7・98時間となっている。

宇佐美隆取締役執行役員は、「社員一人ひとりがいい会社と思えるような環境を整えていきたい」としている。



産後/パパ育児を取得した、管理本部経理部の長縄篤史係長は、「妻が帝王切開だったため、体調が回復するまで育児休業を2回に分けて取得できたことはありがたかった」と話す。



会社の女性活躍推進への取り組みが評価され、えるぼし認定を取得。2024年5月30日岐阜労働局にて、えるぼし認定通知書交付式に参加した宇佐美隆取締役執行役員。

(株)ミライコミュニケーションネットワーク

大垣市・情報通信業

従業員数／男性22名 女性11名 計33名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①絵の共同制作や観光、食事でコミュニケーションを促進
- ②業務のIT化や情報共有のシステム管理によって時間外労働時間を削減
- ③健康診断の結果により、月最大5千円の健康手当を支給

「人生の充実度アップ」に焦点

法人、行政、個人向けにインターネットサービスを提供するミライコミュニケーションネットワークでは、伊藤義仁社長の「人と人とのつながりはいつの時代であっても大切」との思いから従業員同士のコミュニケーションの円滑化に力を入れている。

代表的なのは、5人程度がグループになって勤務時間中に行う



イチジク活動ではグループで決めた本をそれぞれが読み、感想を伝え合う。

「イチジク活動」。月に一人500円の活動費用が支給され、観光地や食事に行ったり、絵を共同制作したりと部署を超えた活動を行う。イチジク活動で購入した本は社内の「図書室」で管理し、借りることも可能。従業員向けに運用している「ミライネットWiki」と呼ばれる社内のWEB百科事典内には蔵書一覧のページもある。また、社内百科事典は業務マニュアルのような役割を果たしており、顧客の要望に対して迅速に対応でき業務効率化につながっている。

時間の有効活用については支払いや稟議、注文等をIT化。情報共有や問い合わせ対応もシステムで管理することで、月平均時間外労働時間は2018年度の13・0時間から、22年度は4.1時間まで減少した。

従業員の健康増進にも力を入れており、10年ほど前からは、健康診断の結果により毎月最大5千円



従業員の健康増進に力を入れており、研修の一端でヨガにも取り組む。

の健康手当を支給している。さらに最近では研修にヨガを取り入れ、月間の歩数を競ったりと、体を動かすことの大切さも広く発信している。

伊藤社長は「その従業員の人生が充実することが一番の目標。一人一人の成長や成功のうち、ほんの一部でも会社で生かしてもらえればありがたいという気持ちで、これからもそれぞれの活動を応援していきたい」と話している。

(株)ライトスピードソリューションズ

大垣市・情報通信業

従業員数／男性3名 女性5名 計8名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①タスク管理ツール導入による業務の効率化
- ②従業員一人一人が能力を十分に発揮できる職場環境の構築
- ③勤務時間内でのセミナー受講や資格取得の支援



タスク管理ツールの導入により、質問のために相手の手や思考を中断することも減少した。

ライトスピードソリューションズでは、業務の効率化を図るためタスク管理ツールを導入。スケジュールや業務の進捗状況の共有により、従業員同士でのサポートが行いやすくなり、業務が特定の個人に集中することが少なくなった。情報共有が頻繁に行われるようになったことで、社内会議が週1回になるなど、今まで必要とされていた時

こまめな情報共有で業務効率化を促進

間が削減され、所定外労働時間は8.9時間に減少。有給休暇取得率は73・8%から117・5%に向上した。また、朝礼では「5分間スピーチ」や学んだ知識を共有する「勉強会」を実施。タスク管理ツールの活用によって対面での会話が減る中、従業員同士がコミュニケーションを深める場となっている。

さらに、多面性と多様性を尊重し従業員の成長意欲の醸成とそれぞれの能力を十分に発揮できる職場環境を構築。トップダウンの指示はほぼ行わず、一人一人が主体的に業務に取り組むことを奨励している。タスク管理ツールの導入においても、従業員の意見を基に全員で運用ルールを策定した。こうした環境は活発な意見交換を生み出し、新たなアイデアが生まれるきっかけにもなっている。

従業員のスキルアップ支援にも力



週3回、朝礼内で「勉強会」を実施。最近学んだ知識や質問事項、社内で見つけた改善点などを全員で共有する。

を入れる。勤務時間内にセミナーの受講や資格取得に向けた勉強時間の確保が可能で、2人がゲルとヤフー広告に関する資格を取得した。打田新社長は「今後も社員が能力を発揮できる環境を時代に合わせてアップデートするとともに、社員の声を聞きながら、より柔軟に働きやすい制度の整備に取り組んでいく」と話している。

(株)リーピー

岐阜市・DX支援、Webサイト制作、人材紹介

従業員数／男性25名 女性35名 計60名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①AIやRPAの活用により専門業務に集中できる環境を整備
- ②生産性向上によりワークライフバランスを実現
- ③業務の自動化により給与水準を向上させ採用力を強化



売上、採用、DX推進に関する地方企業の課題を解決する事業を展開している。

リーピーは、生成AIをはじめとする最先端のAIツールやSaaS、RPA（ロボティックプロセスオートメーション）を積極的に導入し、業務のAI化と自動化を推進し全社的な生産性向上と効率化を図っている。

また、働きやすい環境作りにも注力しており、年間休日130日を確保した上でGWや夏季・年末

積極的なDX推進で柔軟かつ充実した働き方を実現

年始に長期連休が取れる体制を整えている。男性の育児休暇取得推進も積極的に行っており、育児取得率は100%を達成。さらに裁量労働制やフレックスタイム制、オンライン会議の活用など、柔軟で自律的な働き方を推進している。

こうした取組みにより、売上と営業利益とともに毎期増収を達成し業界平均を上回る給与水準を実現しながら、社員一人一人が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を整えた。

さらにリーピーでは、デザイナーやエンジニアをはじめとする10種類以上の職種で社員それぞれが専門性の高い分野で活躍しているが、全職種において手作業や繰り返し業務を自動化し、社員が本来の専門業務に集中できる仕組みを構築。社員全員が日報を通じて全社的に「カイゼン提案」を行っており、役職や部門に関係なく、常に業務改善が図られている。



24年卒内定式の様子。社員の40%以上は岐阜県外からの移住採用。

これらの取組みは都心のDX企業からも注目され、全国から年間500名以上の応募が集まる採用力の高さにもつながっている。特に若手人材や即戦力人材の獲得に成功しており、当社のさらなる成長を後押しする要因となっている。

今後社員一人一人が自律的に働ける環境を整えながら、最先端の技術を取り入れることで成長を目指していく。

(株)インフォファーム

岐阜市・卸売業、小売業

従業員数／男性210名 女性50名 計260名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①新システムを多数導入し、業務を削減
- ②外国人や障がいのある人など多様な人材が活躍できる職場環境
- ③抗菌・抗ウイルスコーティング剤の塗布や出前授業など、地域貢献に注力

社員一丸で業務削減と働き方改革進める

インフォファームは、以前は「不夜城」と言われたほど残業の多い社風だったが、コロナ禍をきっかけに見直しに着手。辻雅文社長が30回にもわたって社員とランチミーティングをして声を聞いたり、委員会を発足させたりと本腰を入れ、あらゆる改革を進めた。

業務削減に向けては、会社支給のスマートフォンを内線電話同様に使用できるようにする「どこでも内線」を取り入れたことで、電話の取次ぎにかかる時間を大幅に減らす



2023年度に入社したウクライナ出身のラザレヴ・アルチョムさん。日本の専門学校でプログラミングを学び、そのスキルを生かしたいと考え、インフォファームに入社した。

ことができた上、内線の登録作業をなくすことができた。他にも給与明細をWEB配信に切り替えたリ、社内稟議のペーパーレス化を進め、最短で当日決裁を可能にしたりと枚挙にいとまらない。

働き方改革については社内フリーアドレスの導入、服装自由化、在宅勤務の制度化、ノー残業DAYの実施などを進めた。

その結果、ダイバーシティの推進が加速し、2023年度には外国人学生の正社員採用が実現した。

ウクライナ出身のラザレヴ・アルチョムさんは現地の大学卒業後に来日。名古屋市内の専門学校でプログラミングを学び、就職活動をして入社した。アルチョムさんは「毎日が成長できる職場。良い社会の実現の力になったら」と目を輝かす。24年度にも外国籍の女性を正社員として採用した。入社後に



地域貢献に注力する社風で、コロナ禍には10年以上前に開発した自社製品の抗菌・抗ウイルスコーティング剤を、希望のあった公的機関等に無償で塗布。鶴岡観覧船にも施工し、安心の提供に一役買った。

障がいを持った社員に対しても、常時在宅勤務を認めることで継続雇用につながっている。

地域貢献にも注力しており、コロナ禍では10年以上前に開発した自社製品の抗菌・抗ウイルスコーティング剤を、希望のあった公的機関等には無償で塗布。職場体験の受け入れや高校等での出前授業にも積極的で、岐阜の未来を担うI・T人材の育成に向けて大きな役割を担っている。

生活協同組合 コープぎふ

各務原市・小売業

従業員数／男性439名 女性807名 計1,246名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①家庭環境が変化しても正規雇用で働き続けられる制度を整備
- ②男性の育児休業取得を促進し、2023年度取得率が87.5%に向上
- ③障がいのある方も一緒に働きやすい環境づくりに取り組む



2人のお子さんをもつ驚見亮輔さんは、2度の育休を取得。「妻と役割分担しながら、上の子に寂しい思いをさせることなく過ごせたと思う。妻も助かったと言ってくれているので取得して良かった」と話し、育児にも積極的に参加している。

多様な人財の活躍にも力を入れており、そのひとつとして障がいのある

ライフステージの変化が生じても正規雇用として働き続けられるように、家庭の事情に応じて異動を限定する「地域限定職員制度」や「短時間正規職員制度」を利用できる。また、2024年度には治療と仕事との両立のために特別休暇を新たに制定。心疾患・脳血管疾

患・悪性新生物等の治療のために必要な期間の休暇を、年間20日まで有給で4分の1日、半日単位で取得できる。
育児をしながら働く職員の支援として、23年度には育児休業中の職員を対象にオンラインで交流会を2度開催。復帰後に利用できる制度の説明や、子育てと両立しながら働いている職員との交流を行い、復帰後の不安解消を図った。また、男性の育児休業取得向上にも力を入れており、配偶者妊娠の報告を受けたタイミングで、利用可能な制度をまとめた書類を配布し、説明を行っている。

その結果、23年度は対象者8名中7名が育児休業を取得した。

方働きやすい環境づくりに取り組んでいる。本部に障がい者雇用担当者を配置し、本人や事業所からの相談に応じている。作業の見え化などで障がいのある方だけでなく、すべての職員にとっても働きやすい職場となっている。

今後も職員一人ひとりの状況に応じ多様な働き方を選択でき、多様な働き方を受け容れられる働きやすい環境づくりを目指していく。



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

無理のない働き方で活躍を

卸売業、小売業

(株)五月商店

各務原市・福祉用具の貸与

従業員数／男性21名 女性17名 計38名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①デジタル機器を活用し、労働生産性を上げ生き生きと働く
- ②複数担当制の導入による年休取得促進
- ③男女とも育児休業取得100%を継続 「くるみん」認定

労働時間削減の仕組みを確立

社員にとって魅力ある職場環境をつくるため、五月商店では働き方改革に着手。発送業務の機械化など作業効率を高めるシステムの見直しを行ったほか、営業社員にスマートフォンなどのモバイル端末やスマートウォッチ、モバイルプリンタを支給し、契約書の電子サイン導入や顧客宅での印刷、業務報告書の音声入力など、IT機器を積極



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

的に導入し、労働生産性を上げる取り組みを行っている。その結果、これまで営業社員は帰社後の事務処理業務に多くの時間を割いていたが、現場で仕事を完結できるため、労働時間は減少。営業状況は随時メールで社内へ報告することができ、そのため、事務部門も業務の滞留が解消でき、大幅な業務改善につながっている。

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

取組みを進めてきた稲垣光晴取締役は「当初は懐疑的だった社員も、実際に年休取得や時間外労働



スマートウォッチの通知機能で迅速な対応が可能。カレンダーアプリの予定共有でフォローを円滑に行う。

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

(株)サンテイ

関市・卸売業、小売業

従業員数／男性31名 女性49名 合計80名 ※令和6年12月現在

エクセレント POINT

- ①年2回の地域住民向けの格安セールイベントを通じた地域社会への貢献
- ②コロナ禍で海外工場の雇用を守るため、医療従事者向け防護服を製作
- ③子育てや介護をしながらでも仕事を続けられる制度を確立



衣類を格安で販売するサンテイセールには、多くの地元住民らが駆け付けける。

「先義後利」の理念で地域、社会に貢献

卸売業、小売業

1963年創業から、義を先にし、利を後にするものは栄えるという意味の「先義後利」を企業理念に掲げ、地域貢献、社会貢献に力を入れる総合アパレルメーカーのサンテイ。

地域に向けた取り組みとして人気を誇るのが、年2回の「サンテイセール」。紳士服、婦人服、子ども服など約2万点を並べ、市価の最

大9割引で販売するとあつて毎回3500人ほどの集客がある。駐車場では地元の飲食店や農家を集めたマルシェを行い、一企業のイベントという枠を超え、地域の祭りとして親しまれている。他にも年2回、献血への協力呼び掛けを行い、毎回200人ほどが参加している。

アパレルメーカーとあつて海外展開も重視。中国、ベトナム、ラオス、インドネシアに工場を設け、計4000人以上を雇用している。コロナ禍では通常の仕事の急減により、多くの従業員を解雇した企業も珍しくなかった中、サンテイでは従業員に賃金を支払うために、ラオスの工場で医療従事者向けの防護服の製作に取り組み、そのうち3万枚ほどを関市や近隣4市に寄贈。これらが評価され、2024年度には関市政功労者表彰に選ばれた。対外的な取り組みだけでなく、



海外4カ国に工場のあるサンテイ。コロナ禍ではラオスの工場で医療従事者向けの防護服を製作し、雇用の継続につなげた。

働きやすい職場づくりにも注力。子育て中の従業員は時短勤務を小学4年生まで取得可能にし、看護休暇は小学6年生まで年2日間有給で取得できる制度を創設した。また、健康づくりに向けては、禁煙や減量に取り組む従業員を募り、成功した場合に賞金を用意。これらを通して、職場の一体感の醸成を図っている。

(株)将矢

岐阜市・卸売、小売業(衣類等)

従業員数/男性5名 女性24名 計29名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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

一人ひとりに合った働き方を提案

将矢では、教育をテーマに事業展開しており、子育て支援にも力をいれている。従業員の家庭の事情に合わせて勤務できるようフレックス制度や短時間正社員を導入し、正社員として働き続けられる



「医療機関を受診したい」など、従業員の声をもとにさまざまな制度を創設。

環境を整備。子育てや病気などからの職場復帰を目指す職員にも寄り添い、休職していた従業員には自宅と同様の仕事ができるテレワークを

利用可能にしている。また、パートタイマーのテレワークも可能にしており、働く時間や状況に合わせて勤務することができる。

子どもを育てながら働く従業員は「子育て中は時間に制約があり働きたくても働けない人が多い中、子連れ出勤ができ、時間にも融通が利くのでありがたい。自分の能力も生かせるので、本格的な職場復帰への準備ができる」と話す。また、子どもも参観日を設け、親の働く姿を見学したり職業体験を行う



子ども参観日に職場を訪問。普段とは違う親の姿を興味深く見学した。

ている。

常に従業員の声に耳を傾け、細かな課題をフォローする制度の構築にも力を注ぐ。3カ月に1度、退勤時間を3時間早め、医療機関の定期的な受診や心身のリフレッシュに当てる「メンテナンスティ」を設けるなどの多様な支援も行っている。代表の林伸将は「今後働きやすい職場環境づくりの取組を実施し、広く発信していきたい」と、さらなる働き方改革を目指す。

高山米穀協業組合

高山市・食料品、灯油、ガス、飼料、食肉加工、家電製品、住宅設備

従業員数／男性100名 女性44名 計144名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①営業所間の応援体制の強化で、有給休暇の取得促進
- ②子育て世代の経済面での支援を強化
- ③男性従業員も当たり前に育休を取得



育児休業を取得した竹中啓太さんは「出産後の妻をサポートできた」と感謝する。

高山米穀協業組合では、女性従業員の多くが営業所の事務を担当しているが、営業所によっては事務員が1人しかいないために、代替者の確保が困難で休暇を取得しづらい状況が続いていた。そのため、他営業所から従業員を派遣する「女性事務員休暇取得応援制度」を導入。営業所の事務員が1人だけでも、安心して休暇を取得できる環境が整った。初田町営業所の事務

連携強化で、皆が働きやすい環境に

卸売業、小売業

員である蒲幸奈さんは「友達と計画しながら休めるようになり、プライベートも充実している」と話す。

また、所定外労働時間の削減を図るため、当直者を配置し、各営業所の定時以降の電話窓口を本社に一本化。定時以降に飲食店や旅館などから各営業所へ商品の注文があっても本社が対応するようになり、各営業所で従業員が待機する必要がなくなった。

子育て世代の経済面での支援として、2018年度には家族手当の見直しを行い、従業員の子ども1人につき一律3万円を支給。手厚い支援により、社内全体で子育て支援の雰囲気広がりが、離職率の低下につながった。男性の育休も当たり前となり、18年からは、対象者全員が育休を取得している。食品営業部・商品管理課の竹中啓太さんは「育休を取得することで、出産後の妻をサポート



当直者を配置し、各営業所の定時以降の電話窓口を本社に一本化。各営業所で従業員が待機する無駄を省き、効率的な働き方を実現。

「トできた」と話す。

従業員の社外活動も積極的に支援。組合内の部活動に対して活動費の補助を行うほか、従業員がこれまでの人生で取り組んできた活動の継続を応援するため、副業を認めている。現在、乗鞍岳の山岳ガイドやスキーインストラクター、中学校の卓球部の社会人コーチを務める従業員がおり、様々なフィールドでの活躍を応援している。

たんぽぽ薬局(株)

岐阜市・調剤薬局

従業員数/男性216名 女性1235名 合計1,451名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①委員会やアンケートで従業員の意見を会社経営に反映
- ②病児保育料を助成し育児との両立を支援
- ③医療・子ども支援団体への寄付活動を長年継続

従業員と会社が互いに成長し合うために

たんぽぽ薬局では「従業員と会社が互いに成長し貢献し合える関係」の構築を目的とした「働きがい向上委員会」を毎月1回実施。人事部を中心に幅広い役職・部門のメンバーが集まって現在生じている問題を共有し、解決に向けた具体策を会社に提示する。また全従業員の声を聞くこと、働き方や会社への要望に関する「自己申告アンケート



「働きがい向上委員会」はオンラインで開催し、本社から離れた店舗のメンバーも参加。従業員が主体となり、会社行事の支援や問題の早期情報収集、対策案の提示を行っている。

ト」を毎年12月に実施。提出率は100%で、個々の要望を経営層が直接確認し、経営や規則の見直しに役立てている。個人的な要望や悩みには都度、1on1ミーティングやヒューマンサポート室などで対応する。

従業員の85%を女性が占め、子育て世代も多いことから、小学6年生までの子1人につき月額5千円を上限に病児・病後児保育の利用料補助を実施。年間20人から30人が利用する。また「育児のための勤務時間の短縮措置」として、小学1年生修了まで、最大2時間30分の短縮が可能。2025年4月からは小学4年生修了までに延長する。

社会貢献として本社周辺の清掃を10年ほど前から毎週木曜日の朝に実施するほか、寄付活動も継続。日本骨髄バンクへの寄付は09年から続く。処方箋受付1回につき



白血病などで骨髄移植が必要な患者とドナーをつなぐ公的事業「日本骨髄バンク」に、処方箋受付1回につき1円を寄付。2009年から継続している。

き1円を寄付する仕組みで、15年間の累計寄付金額は3780万円を超える。難病を持つ子どもの夢を応援する公益財団法人メイク・アウイシュ オブ ジャパンへの寄付は06年に開始し、全店舗に募金箱を設置。18年間の累計寄付金額は883万円を超える。他にぎふハチドリ基金に年間20万円、県内各地の子ども食堂を運営する団体に、活動資金として年間計72万円寄付している。

中部事務機(株)

岐阜市・卸売業、小売業

従業員数／男性86名 女性39名 合計125名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①社員と家族の幸せを多様な仕組みでサポート
- ②柔軟な働き方を実現するデジタル化の取組み
- ③社員同士のコミュニケーションを促進する取組みを実施し、良好な社内環境を構築



社員と社員の配偶者には誕生日プレゼント、小学校卒業までの社員の子どもには新年にお年玉が贈られ、社員の満足度向上に寄与している。

中部事務機は、創業者の「社員とその家族を大切にしたい」という想いから、社員とその配偶者の誕生日に、それぞれ1万円相当のプレゼントを贈っている。社員の配偶者へのプレゼントは、誕生日カードを添えて本人宛に自宅へ郵送。また正月には、小学校卒業までの社員の子どものお年玉を渡している。これらの取組みは40年以上継続しており、社員の家族からも好評である。

社員と家族に寄り添い、幸せ支える職場

この休暇は、社員が育児や介護に積極的に関わるきっかけを提供することを目的としており、学校行事への参加や、病気やケガで看病が必要な時などに、年次有給休暇とは別に取得できる。また、休暇に加えて扶養家族1人につき月1万円の扶養家族手当を支給しており、社員の家庭生活を支援する取組みを継続的に行っている。

19年に建て替えた新社屋では、固定席を設けないフリーアドレス制を導入し、社内のデジタル化や働き方改革にも積極的に取り組んでいる。ペーパーレスやテレワークを促進するだけでなく、RPA（ロボティクス・プロセス・オートメーション）を導入し、定型業務も自動化を進めている。これにより、手作業の業務を減らし他の業務にリソースを振り分けることが可能となった。自動化は残業時間の削減にも寄与しており、働きやすい環境づくりを進めている。



フリーアドレス制の導入やあいさつ運動によって、部署の垣根を越えたコミュニケーションが生まれている。

また、社員同士の交流を促進するための活動を展開。23年に部門対抗ウォーキングイベントを実施し、24年にはワクワクしようカフェを開催。社員同士が楽しくコミュニケーションを取り、交流を深める機会となっている。広報ブランディング室の小島菜々恵さんは「コミュニケーションの総量を増やす取組みを今後も継続したい」と話す。

中部薬品(株)

多治見市・卸売業、小売業

従業員数／男性2,173名 女性7,323名 計9,496名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①専任スタッフを置いて障がい者雇用を促進
- ②社員が認知症サポーターとなり認知症カフェを開催
- ③法を上回る制度を導入し、女性がキャリアアップできる環境を整備

多様な人材が働く地域の健康ステーション

ドラッグストア、調剤薬局「Vドラグ」を展開する中部薬品では、障がい者雇用に力を入れている。職場適応援助者（ジヨブコーチ）養成研修を受けた社員を2020年に専任スタッフに配置。以降特別支援学校などから237人の実習を受け入れ、うち94人が入社した。専任スタッフは個々の特性に合わせた適切な対応を店舗スタッフに伝える



入社前の実習で可能な業務を整理。店舗スタッフにも適切な対応をしっかりと伝え、双方の不安を払拭してから働き始めることで、定着につながっている。

などサポート。入社後も障害者就業・生活支援センターの職員と協力して定期的に店舗を訪問し、本人やその家族、店長らの意見を聞いて改善に努めている。現在524店舗中124店舗で、計138人が活躍。これらが評価され、21年には「働きたい！応援団ぎふ」のサポーター企業の中から優良企業として県教育委員会より表彰を受けた。

地域貢献にも積極的で、住民と接することの多い調剤薬局の薬剤師や事務スタッフに向けて「認知症サポーター養成講座」を開催。約600人が受講を終え、専門知識を

基に認知症の方への見守りや声掛けを実践している。調剤薬局のロビー等では「くすりんカフェ」を開き、認知症者やその家族が集い、不安や悩みを共有する場所になっている。他にも健康に関するセミナーや健康測定会を開くなど、地域住民の

健康と豊かな生活を支える役割を担っている。

社員の家庭と仕事の両立を支援するため、育児休業や育児短時間勤務制度で法を上回る制度を導入している。これにより、店長・薬局長職以上の約3割を女性が占めるようになり、女性がリーダーとして働ける土壌が整った。男性の育児休業取得も推進しており、今後もすべての社員が活躍できる環境を整備していく。



調剤薬局の窓口立つ薬剤師が認知症サポーターとなり、地域の当事者らが抱える不安や悩みに応える。

(株)ディマンシェ

岐阜市・インテリア用品販売施工

従業員数／男性12名 女性51名 計63名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



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

柔軟な働き方で活躍を後押し

卸売業、小売業

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年には妊娠から育休までに必要な備えを

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

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



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

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50%以上を実現している。

ヒロタ(株)

岐阜市・卸売業・小売業(繊維製品)

従業員数/男性111名 女性346名 計457名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



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

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

リフレッシュのための長期休暇の取得推奨

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

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

ほかにも社員満足度調査の結果



社員のコミュニケーション力向上を図る場を積極的に設ける。

から、コミュニケーションの取り方に悩む社員が多いことがわかり、外部講師を招いて研修を行い、コミュニケーション力の向上も図っている。社長と若手社員がお互いの考えを伝える社長懇話会や部署の垣根を越えた意見交流会も実施。

さらに私生活の充実にも力を入れており、社員のフットサルチームの活動費用を会社が一部補助するなど様々な取り組みを行っている。

(株)ファミリー

可児市・自動車販売

従業員数／男性135名 女性97名 計232名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①アプリ活用で社員の意見や情報を共有
- ②育休中も現場の状況を把握でき、復帰しやすい環境
- ③地域の子育て支援など、さまざまな地域貢献活動を実施



育休中の社員が子どもの成長をアプリに投稿することでお互いの近況を把握。

ファミリーでは、社員の提案により、複数の方法で発信していた各社員からの情報を一つのコミュニケーションアプリで発信できるように改善。日報の提出と「ありがとう」メッセージをアプリに切り替えたことから始まり、社長からのメッセージやマニュアル動画の共有など、さまざまなコミュニケーションがアプリを活用して行われている。

お互いを尊重し感謝できる職場環境

卸売業、小売業

育児休業中の社員も、子どもの様子などをアプリへ投稿。経営戦略室主任の後藤ひとみさんは、2人の子どもの出産を経て職場に復帰したが「育休中もアプリで各社員の日報を見られて現場の状況を把握でき、自分の育児状況も伝えられて楽しく過ごせた」と話す。

さらに、社員のスキルアップを図る取組みとして、上司が自分のキャリアや失敗談をアプリを通じて全社員に発信。その他にも作業動画やマニュアル動画をアップしており、社員が空いた時間を有効に活用できる環境が整う。

こうした取組みの成果として、今では「ありがとう」メッセージは多い月に3000通を超え、日頃からお互いのことを気にかけて、感謝する職場の形成につながっている。

地域貢献活動にも積極的で、こみ拾いや中高生へのキャリア教育、



コミュニケーションアプリを活用してお互いの感謝を伝える。

防災備蓄品の購入などを行っている。2021年は、夏休みに社員と地域の子どもの対象とした学童保育を新たに行った。渡邊健実取締役は「家族のようなコミュニケーションを取れる仕組みをもっと増やしたい。社員が生きていきと働く姿をお客様に見せることで、会社の魅力が地域に広まってほしい」と話し、今後も風通しの良い職場環境を築いていく。

(株)平成調剤薬局

岐阜市・調剤薬局

従業員数／男性34名 女性103名 計137名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

出産後も安心して働ける環境構築

19の薬局と介護施設、薬膳カフェ

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



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

慮もある。

また、2019年2月には企業主導型保育施設「ねんど」を開設。定員18人のうち半分が従業員枠で、パート、正社員を問わず、グループ内で働いていれば、月1万円で利用することができ、ねんどの子どもたちが、同じ建物内の介護施設を訪れることは珍しいことではなく、日々、世代を超えた交流が繰り広げられている。長女を預ける薬剤師の栗田寛子さんは「熱心なベテラン保育士がそろっていて、創作活動も充実している。娘は楽しく過ごせているようですし、私も安心して働けるので、感謝の気持ちでいっぱい」と笑顔を見せる。

従業員の健康増進にも力を入れており、19年2月にできた複合型健康施設「金華のさと」内にある岩盤浴や酸素カプセル等は、休憩中等に無料で利用することができる。



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

地域の人向けのヨガ等の講座を一緒に受けることもでき、疲労回復や運動不足解消に一役買っている。大橋千加代表取締役社長は「地域の人の健康にとってなくてはならない、息の長い企業を目指している。そのためには従業員が安心して働け、働く喜びを感じることができ、職場づくりが必要」と話す。

丸山木材ホールディングス(株)

中津川市・木材製品製造卸業

従業員数 / 男性39名 女性14名 計53名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②リフレッシュ休暇や年次有給休暇の取得しやすい職場づくり
- ③毎週水曜日をノー残業デーに設定



丸山木材ホールディングスでは、地域交流・地域貢献にも積極的に取り組んでいる。

国産材原木丸太の集材・販売、石油製品の販売、プレカットシステムによる木材加工を行う丸山木材ホールディングスは、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、コスメ

多彩な制度で働き方改革

卸売業、小売業

製造販売のmeet treeなど14社が多角的事業に取り組むマルヤマグループの中心的役割を担う企業である。

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

例えば、従業員の子育てを支援するため、第一子は月額8千円、第二子は1万円、第三子以降は2万円の家族手当を高校卒業まで支給。経済面だけでなく、子どもの行事参加、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、従業員の子育てなどを積極的にバックアップしている。

こうした制度の充実を図るとともに、健康・快適で仕事のしやすい職場づくりや持続的に発展する企業を目指して、「新はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言し、グループ内4企業が登録し



2024年10月に長野県富士見町にて植林活動を行った。

ている。

また、「日本の木を使い、育て、みらいに繋ぐ」持続可能な森林環境を確立し、人と森林の豊かな未来を目指す一般社団法人「日本の森林のみらい」を設立。木育や国産材利用推進、林福連携推進事業を通じて、未来の子どもたちに豊かな森林を繋ぐ活動を行っている。

(有)名岐サービスセンター

郡上市・自動車部品販売業

従業員数／男性10名 女性6名 計16名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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

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、見直した規則は社内での周知徹底に努め、社員全体の意識を高めて協力的な雰囲気をつくった。



安心して仕事と家庭を両立できる環境づくりに取り組む。

「就業規則を見直したことで、会社の成長に必要な基礎を確立できた」と話す松下智彦店長も、率先して育休を取得。自身の経験をもとに、社員に学校行事への積極的な参加を促し、子どもの急な発病時にも柔軟に対応できる体制を整えた。さらに社員旅行などには家族はもちろん、日頃子どもたちを預かる社員の両親まで招待し、家庭などでも快く子育てをサポートしてもらえる環境づくりを支援。家族ぐるみで付き合う機会を設けた結果、手の空いた社員が保育施設の送迎役を代わるなど、社員全員で子どもを育てる姿勢が浸透し、「居心地がいい」と社員の定着率も向上した。



子どもが一人で留守番できない時は、子連れ出勤が可能。温かく迎えてくれる理解ある職場環境で、心に余裕を持って仕事に取り組んでいる。

そうした意識は、子連れのお客様への気遣いなどにもつながり、口コミにより家族での来店が増加傾向にあるという。松下店長は「エクセレント企業の認定は、子連れのお客様の安心にもつながった。店内に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。

(株)山本呉服店

揖斐川町・卸売業・小売業(着物・和装小物)

従業員数/男性1名 女性9名 計10名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



店舗の定休日を週1日から2日に増やし、社員研修や工房見学などを実施。

効率的な営業体制で働きやすく、時間を有効活用

卸売業、小売業

従来、着物は顧客宅への訪問営業が一般的だったが、訪問は社員の負担も大きく、また近年は留守宅が増えて営業効果が薄まったことから、顧客に店舗へ足を運んでもらい、丁寧な接客を行う仕組みへシフトチェンジ。これを機に顧客には、毎月手作りの広報誌を送付したところ、訪問できていなかった顧客の掘

り起こしができ、売上が増加した。「一生涯着付け無料」や「20年間クリーニング無料」など充実したサービスも好評。着物体験ができる文化祭や着物で出かけるツアーなども開催している。

2019年からは、店の定休日を予約の少ない平日に週1日増やし、研修やミーティングなど社員の人材育成に充てたり、各店舗の立地や来店状況に合わせて営業時間を短縮するなど、効率的な営業体制を実現している。

女性社員が大半を占め、以前から子育てに理解ある風土が根付いていたが、さらなる子育て支援として時短勤務を子どもが小学校入学前まで可能としたほか、クラウドで作業データを共有して誰でも代行できるようにするなど、休みやすい環境を整備。3人の子育てをしながら働く木村弥生さんは「一部の



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

業務は自宅でのテレワークも可能。社員も協力的で働きやすさを感じている」と、風通しの良い雰囲気を感じる。山本千恵子代表取締役も「着物の知識は奥深く、キャリアを積み重ねることが重要」とし、優秀な人材に長く働き続けてもらうため、今後もより良い環境整備に努めていく姿勢だ。

(株)ヨシケイ岐阜

関市・食材宅配サービス

従業員数／男性0名 女性109名 計109名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①リーダーを中心に少人数の班で業務改善を実施
- ②スマートフォンアプリで業務の共有と効率化を推進
- ③健康教室の実施でスタッフの健康をサポート

業務効率化で家庭生活の充実を

食材を配達するスマイルスタッフをすべて女性が担うヨシケイ岐阜では、家庭の充実こそが仕事の質向上につながるを考え、業務効率化などの取組みを進めてきた。従来は各営業所でスタッフを一括管理してきたが、7年前から5〜6人の少人数の班をつくり、リーダー職を配置。リーダーを中心に細やかな教育指導や配達ルート見直しなどの業務



自分の経験を活かしたスタッフへのアドバイスや定時退社に向けた声がけをするリーダーの猿渡諭香さん(右)。

改善が可能となり、労働時間の短縮やスキルの均一化を図ることができた。時間に余裕が生まれたことで、スタッフが互いに業務を助け合うようになり、月平均30時間だった所定外労働時間は、今では0.1時間まで減少している。

さらに、スタッフ全員にスマートフォンを支給し、それまで紙で扱っていた顧客情報や配達票を電子データで一元管理できるアプリを導入。効率的な順番で配達が可能になったことに加え、情報を共有することで、急に休む際にも他のスタッフがスムーズに仕事を引き継げるようになった。

人材教育にも力を入れ、入社後約3カ月間はリーダーがマンツーマンでサポートするほか、個人面談でフォローアップを行っている。このほ



スマイルスタッフの北島沙樹さんは「スマートフォンで確認できるようになり、誤配もなくなった」と話す。

か、年4回営業成績などによる評価給を支給する際には、管理職が面談を実施。スマイルスタッフの後藤綾香さんは「1対1で仕事や家庭の相談ができ、また頑張ろうというモチベーションにつながっている」と安心感を伝える。

このほか同社では、誰もが健康で、はつらつとして働くことのできる職場づくりを目指し、定期的にスポーツジムのインストラクターによる健康教室を実施するなど、心身の健康サポートにも努めている。

リコージャパン(株)岐阜支社

岐阜市・卸売、小売業(プリンター機器)

従業員数/男性111名 女性30名 計141名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①働く人を中心としたワークスタイルの実現
- ②若手や女性中心のプロジェクトグループを立ち上げ、社員自らのアイデアで働き方を改善
- ③テレワークや在宅勤務など多様な働き方を選択できる環境の整備



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

リコージャパン岐阜支社では、ITツール導入に加え、働き方を見直したことにより、営業・エンジニア・業務スタッフの全社員が、その日の働き方によって仕事をする席や場所を選択できる「アクティブティ・ベースド・ワーキング(ABW)」を実現した。

仕事やライフに合わせた働き方を自由に選択

卸売業、小売業

ABWは、オフィスの中で仕事をする席を自由に選べるだけでなく、モバイルワークや在宅勤務も選択が可能。家族の体調不良や子どもの学校行事参加など、これまでは休みを取る必要があった場合でも、1時間単位で取得できる有休と在宅勤務を利用することで、時間と在宅勤務を利用することができ、仕事と家庭の両立がしやすい環境が整った。また、コロナ禍において県内の感染状況にに応じ、オフィスの出社率を20%以下に制限するなど、取り巻く環境の変化にも柔軟に対応し事業を継続してきた。

若手や女性社員を中心とした各種プロジェクトについては、定期的にメンバーを入れ替えることで、活動の鮮度維持や当事者意識の醸成を図っている。中でも入社5年以下の若手社員による「若手プロジェクト」では、若手ならではの目線で、



テレワークをニューノーマルな働き方として取り入れ、日常的にWeb会議を利用することでコミュニケーション不足を解消。

業務における課題の洗い出しや勉強会などを考案実施している。

こうした様々な取り組みを実践事例として、同社が展開するLive Office「ViCreA」や月刊情報誌「TSUNAGU」を通じて県内企業に発信。誰もが働きやすく、魅力的な職場環境づくりの実現に向けたお役立ちに繋がっている。

(株)アルファ・パートナー

岐阜市・保険業(保険代理店)

従業員数/男性3名 女性4名 計7名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



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

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

全社員で仕事の進捗を共有し働きやすく

と顧客とのやり取りが最も重要であった保険代理店業において、従来は一人ひとりが多くの顧客を管理し対応まで行っていたが、他の社員にも安心して自身の案件を任せられるようになったことで、休暇の取得をはじめとしたプライベートの時間の使い方の改善にもつながった。その他、大学等での講座受講や資格取得を目指す社員に対して勤務形態の転換を認めたり、社会保険労務士を招いて時間の使い方に関する勉強会なども開催している。

また、「チーム一丸となって助け合う」を合言葉に仕事への意識の变革にも取り組む。業務遂行にあたり、社員個人に対するノルマは課さず、会社全体の営業目標を設定している。この結果、社員それぞれが自分のノルマをクリアすることにとらわれず、会社全体の利益を考えて自発的な行動ができるように



ランチタイム休憩などを使い、社員間のコミュニケーションが保たれている。

なり、周りの社員と協力しながら、成果を上げていく体制が確立されている。

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

SMBC日興証券(株)岐阜支店

岐阜市・証券業

従業員数／男性29名 女性14名 計43名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①1対1の面談で悩みや疑問を早期に解決
- ②キャリアアップを望む女性が活躍できる環境構築
- ③女性の活躍推進を促す取組みの強化

コミュニケーション活性化で離職率減

金融業、保険業



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

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

きる体制を構築。さらに、岐阜支店では、社内のコミュニケーションツールを使い、社員それぞれの成功体験の共有や、それに対する反応の見える化により、社員同士の相互理解を深めている。そうしてコミュニケーションを密にした結果、離職率は以前と比べて大幅に縮小できた。女性の活躍推進にも注力。メンター制度の導入や、様々な研修プログラムにより、女性社員のキャリア開発を支援している。支店には、一般職で入社し、子どもが中学生になったタイミングで総合職に職種転換し、法人営業のフィールドで活躍する社員がいるなど、キャリアアップを目指す社員のロールモデルとなっている。

また、支店全女性社員を対象にお互いの就業・キャリアアップの悩みや実例を共有し、女性の活躍推進について考えるきっかけとなる座

談会を開催。人事部社員が講師となり、人事制度やキャリアアップ制度などを改めて共有。参加者の年齢やキャリア、生活環境、ライフプランは異なるが、これから経験する可能性があることを聞くことができ、将来に向けて準備をするきっかけとなっている。講師は、既存制度の理解促進と、制度活用に向けての更なる普及が必要であることが明確となり、今後に繋がる良い機会を持つことができた。



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

(株)大垣共立銀行

大垣市・金融機関

従業員数／男性1,541名 女性1,344名 計2,885名 ※令和6年11月末現在

エクセレント
POINT

- ①女性の活躍を多方面から支援
- ②キャリアアップに向け、座談会や意見交換の場を用意
- ③ダイバーシティ推進のため、「OKB TOIRO」を発足



中長期的なキャリアについて考えてもらおうと開かれている外部有識者と女性支店長による座談会。



女性得意先座談会では、営業職の女性同士が得意先回りをする際のやりがいや苦労などを話し合った。



OKB TOIRO

ダイバーシティ(多様性)とエクイエティ(公平性)、インクルージョン(受容)を推進するためのプロジェクトチーム「OKB TOIRO」のロゴマーク。

女性がいきいきと働ける職場づくりのために、2007年に「なでしこ事務局(現・ダイバーシティ事務局)」を設置してさまざまな取り組みを実施してきたOKB大垣共立銀行。支援は、出産から育休取得、仕事と育児の両立、キャリアアップにいたるまで多方面に及ぶ。育休中の従業員に対しては、育休

者フォローの専担者の配置や面談の実施、クラウドシステムを導入するなど職場とのつながりを感じられるようにし、安心して復帰できるような環境を整える。
育休は子どもが3歳になる年度末まで取得でき、本人の希望で勤務時間に柔軟性のあるアシスタントに転換して子育てがひと段落したタスキングで社員復帰する道もある。キャリアアップに向けては社外女

誰もが活躍できる組織づくりに注力

性取締役との座談会、外部有識者と女性支店長による座談会、営業職の女性同士が意見交換をする女性得意先座談会などを開催。中長期的なキャリアを考える機会となっており、参加者からは前向きな声が増える。

24年10月からは、取り組みを新たなステージへと進化させるべく、ダイバーシティ(多様性)とエクイエティ(公平性)、インクルージョン(受容)を推進するためのプロジェクトチーム「OKB TOIRO」を新たに発足させた。メンバーは公募で集まった20人で、月1回程度集まり、誰もが活躍できる組織になるためにできることを検討している。同行は「長期ビジョンの『地域と社員を幸せにするOKBグループ』の実現に向け、タテ・ヨコ・ナナメのつながりを強化し、次世代をサポートしていきたい」としている。

大垣西濃信用金庫

大垣市・金融機関

従業員数／男性224名 女性183名 計407名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①年2回の個人面談を実施
- ②女性キャリアアップに向けた研修プログラムを実施
- ③子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入



キャリアアップ研修の様子。

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回の個人面談を実施。個人面

談では所属長が職員の希望や悩みを把握し、働きやすい職場環境づくりに努めている。また、職員の声から、育児短時間勤務制度を小学校3年生まで延長したほか、保育所や介護施設と連携して、支援制度の拡充を進め、育児・介護による離職ゼロを目指している。

15年からは、女性が仕事を続けられるよう、産休前や育休中の職員を対象に「育児休業者復職支援研修」を実施し、復職に向けた情報提供を行っている。

さらに、女性管理職育成など女性のキャリアアップにも注力。支店長登用に不可欠な渉外業務において、女性職員を積極的に登用し、渉外係に配属。また活躍の裾野を広げるため、「マネーアドバイザー



研修」や「まなびズ（本業支援と融資を学ぶ研修）」などの研修プログラムを実施するなど、女性職員が更に活躍できる環境整備に努めている。

岐阜県信用農業協同組合連合会

岐阜市・金融、保険業

従業員数／男性89名 女性53名 計142名 ※令和6年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①SDGsの一環として取り組む棚田保全活動
- ②男性の育休取得向上に注力
- ③地域住民や職員の家族の健康維持もサポート

若手で構成されるサステナビリティWGで課題解決に注力

岐阜県信用農業協同組合連合会では持続可能な組織を目指し、2022年8月に3つの部会（SDGs部会、TCFD部会、インハウス部会）から構成される「サステナビリティワーキンググループ」を設置。各部署の若手職員で構成され、若手の声を会社に伝える場としている。特に、インハウス部会では働き方改革などの課題解決に注力。有休取得推進期間を設けたり、バー



若手職員で構成される「サステナビリティWG」は会社への要望を話し合う場となっている。

スデー休暇などを導入するなどして有休取得率向上につなげた。

22年度からSDGsの取組みの一環として、自然環境を保護する棚田保全活動を支援。棚田オーナー制度を活用して、職員が田植え、稲刈りなどに参加、企業版ふるさと納税を活用した棚田保全事業を手がけている。この活動が評価され、農林水産省から「つなぐ棚田遺産」の認定を受けた。

男性職員の育休取得にも力を入れ、年2回の対象者への制度説明や育休を取得した社員との意見交換などを行うイクメンセミナーを実施。24年度は対象者全員が育休を取得した。

15年度からは厚生連病院と連携して「乳がん検診クーポン券付き定期貯金・定期積金」を毎年度販売。乳がんに関心を持ってもらうために、職員が県内の病院など



SDGsの一環として稲刈りなど棚田保全活動を支援。

で啓発活動を行っており、商品は常に完売で地域住民から好評を得ている。

職員の家族に対する支援にも注力。配偶者の人間ドックの費用を補助し、扶養家族を持つ職員には、家族手当を支給している。これらの制度は多くの職員に活用されており、職員の満足度向上につながっている。

岐阜県民共済生活協同組合

岐阜市・保険業

従業員数／男性11名 女性53名 計64名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①男性が「当たり前」に学校行事に参加できる雰囲気づくり
- ②パート女性がやりがいを持って働ける職場環境を構築
- ③65歳以上の実・義父母と同居する職員に家族手当を支給



けがや入院、事故、火災など、日々さまざまな相談が寄せられる県民共済。職員には、共済金の請求手続きをする加入者の気持ちに寄り添った対応が求められている。

20年前の意識改革が「今」につながる

金融業、保険業

多くの職場が「男性が、学校行事のために有休だなんて…」という雰囲気だった20年ほど前。現理事長の林直美氏は「子育て中の女性が働きやすい職場にするには男性の意識改革が必要」と考え、男性職員に学校行事への参加を促し、

上層部への説得も一手に引き受け、入学式や卒業式の際には必ず家族写真を撮り、思い出として残すように勧めた。普及推進部の高橋徹部長は「学校行事は母親が行くものだと思っていたので驚いた。平日に有休を取ることで娘の普段の様子がわかり、貴重な機会だった」と振り返り、今では部下が有休申請したときは「当然のこと」として承認している。

近年では、男性育休の取得も後押し。半年間取得した普及推進部の東條孝宣さんは「前例がなかったが、取得できたのは林理事長をはじめ周囲の理解のおかげ。子どもの可愛さ、子育ての大変さを日々感じることでできた」と話し、同僚が希望した際は積極的にフォローしたいと考えている。

子どもを育てながら働くパートの女性が、やりがいを持って働ける



岐阜県民共済で初めて、男性育休を取得した東條孝宣さん。

職場づくりににも注力。業務は補助的な仕事に限らず、家庭の状況や本人の希望などを勘案して勤務時間を決めている。

また子育て中の職員だけでなく65歳以上の実・義父母と同居する職員を対象に扶養の有無に関わらず支給する家族手当を導入。林理事長は「仕事柄、さまざまな年齢、経験を持つ職員の力が必要。人生の経験を通じて、マニュアルにはない、相手の気持ちに寄り添える一言が言える人材を育てていきたい」としている。

岐阜商工信用組合

岐阜市・金融機関

従業員数／男性176名 女性195名 計371名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①65歳まで定年延長
- ②入組時に年休10日の付与
- ③フレックスタイム制、時間単位の有給休暇制度の導入

全職員と家族が安心して働ける環境づくり

岐阜商工信用組合では、直近3年間に新卒採用した職員54人中40人が女性であり、男性と同様に次期管理職候補として育成していくため、営業店の内務事務を統括する内務統括マネージャーといった係長級の職に女性を積極登用している。現在は7人の女性が管理職として活躍している。

男女問わずより働きやすい職場となるよう、2021年度に「休み方改革」推進運動を実施。有給休暇の取得率は20年度の48.7%から21、22年度と2期連続で65%以



子育て中の職員も含め20名の女性が内務統括マネージャーとして活躍している。

上、23年度は70%以上となり有休を取得しやすい環境となった。22年7月には定年を65歳まで延長。また、出産祝い金の支給額を増額し、第1、2子誕生時は30万円、第3子は50万円、第4子以降は、直前に産まれた子どもへの祝い金に50万円を加えた額とした。23年4月からはより柔軟に働けるように、フレックスタイム制および時間単位の有給休暇制度を導入。フレックスタイム制は、コアタイムを設けず自由に勤務時間を設定できるほか、短時間勤務と併用することも可能で、育児介護との両立を支援する。時間単位の有休は最大で年間5日間の有休を1時間単位で取得することが可能で、学校や病院、公的機関など平日の手続きや用事に対応できるようになった。23年11月には地域貢献活動推進を目的に取得日数に制限を設けないボランティア休暇を導入。さらに24年7月には扶養家族手当を改善。支給対象

を「扶養家族の配偶者や満22歳までの子・孫」を「扶養家族と認められる者」に改定。大学院生や親の扶養も対象とし、支給額も「配偶者月額8千円、配偶者以外月額5千円」を「一律月額8千円」とした。今後、全職員と家族が愛着を持ち、安心して長く働くことができる環境を目指し、新たな施策に取り組んでいく。



2024年10月に制服をリニューアル。女性職員に複数回アンケートを実施し、デザインや素材を決めた。

岐阜信用金庫

岐阜市・金融機関

従業員数／男性831名 女性831名 計1,662名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

家庭状況に応じ、WLBを考慮

金融業、保険業



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

連続休暇5日間のフリーホリデーの取得のほか、2021年4月からアニバーサリー休暇を導入するなど、年次有給休暇取得率の向上に努めている岐阜信用金庫。年休取得率の向上や所定外労働時間の改善に加え、出生時育児休業を2日

間有給とすることで取得しやすい環境を作り、女性の育児休業も100%の取得率を誇る。

育休からの復帰時には、配属希望に沿うように配慮。年2回「育児休業座談会」を実施し、職場復帰をサポートする。21年4月からは、

子育てしやすい職場環境を目指し、育児中の職員がパート職員へ身分を変更した後も子が小学校卒業するまでは正職員へ復帰できる「キャリア転換制度」を導入。導入後、15名の職員がパート職員に転換した。

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

また、女性の活躍推進・管理職増



初の女性支店長となった木本直美さん(左)。現在6名の女性が支店長として活躍している。

加に向けて取り組んでおり、100名以上の女性が営業職として法人・個人のソリューション営業に従事するほか、24年11月現在6名の支店長が拠点のトップとして活躍している。

(株)十六フィナンシャルグループ

岐阜市・金融機関

従業員数／男性1,471名 女性1,522名 計2,993名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①企業内保育施設の設置
- ②子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ③デジタル化の加速による働き方改革



ダイバーシティや働き方改革を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりに努めている。

十六フィナンシャルグループでは、ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成を図るべく、女性管理職比率を2030年度末までに20%とする目標を掲げている。多くの女性が安心して勤務できるよう東海三県の地域金融機関で初となる企業内保育施設「じゅうろく

ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成

スマイルルーム」の設置をはじめ、育児短時間勤務を子どもが小学校3年生を修了するまで拡充する「リテンション制度」の導入や、結婚・出産などのライフイベントを経験した元社員や外部企業で経験を積んだ元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」の導入など、育児と仕事を両立する社員のライフスタイルを支える制度を整備し、職場環境の改善に取り組んでいる。

また、ワークライフバランスを実現する働き方改革の1つとして、有給休暇の取得を推進しており、30年度末までに有給休暇取得率を80%とする目標を掲げ取得率向上に取り組んでいる。

社内のデジタル化も加速させており、全社員に業務用スマートフォンを貸与し、場所を問わずコミュニケーションが取れる環境を整備するとともに、23年9月よりGoogle



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

le Workspaceを導入し、グループ内の情報交換や情報共有の効率化をすすめる生産性を高めることで、時間外勤務の削減にも取り組んでいる。

関信用金庫

関市・金融機関

従業員数／男性134名 女性106名 計240名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



2022年4月「女性活躍推進委員会」の設立。

女性のキャリアアップを目指し、更なる活躍を

金融業、保険業

関信用金庫では、2022年4月に女性だけで構成する「女性活躍推進委員会」を設立。月1回の委員会を開催し、女性ならではの意見を取り上げ、職場改善策や活躍の場の創出に力を注いでいる。委員会の意見も参考にして、これまで男性職員が中心だった渉外業務において、現在は女性職員8名を配置し、女性職員が活躍できる場を

拡大。女性管理職育成など女性のキャリアアップに注力し、預金業務以外にも様々な業務を経験して管理職を目指すことができる体制を整えている。

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

上司との面談や、自己申告書等で職員の声を聴き、できるだけ要望に応えるようにしている。例えば、「保育園の送迎や地域での会合に間に合わない」という要望を受け、17年5月から就業時間を15分繰り上げ、8時30分から17時15分に改定。また、事務の効率化・簡略化を



渉外業務で活躍する女性職員。

課題に掲げ、機械・システムの導入や書類のデータ化、本部での一元管理化等、事務手続きを見直すことで生産性が向上。月の平均所定外労働時間は23年度には5.0時間とここ数年減少傾向にあり、就業時間が早まることで夕方の時間を家族との時間に使えるようになった。男性職員の中には「家族との食事や習い事の送迎のために時間を使いきやすくなり、仕事にもいい影響が出ている」と話す人もおり、女性職員だけではなく男性職員にとっても働きやすい職場であることを実感している。

損害保険ジャパン(株)岐阜支店・岐阜中央支店

岐阜市・保険業

従業員数／男性42名 女性106名 計148名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①多様な人材を活かし、一人ひとりが創造性を発揮しながら活躍できる組織づくり
- ②性別に関わらず、誰もがワークとライフの両立ができる環境を整備し、成長を後押しするプログラムを提供
- ③「時間や場所に捉われない新たな働き方」の実現

多様性と公平性を重視する職場



岐阜支店の古賀亜弥さん。営業支社の全体統括、戦略策定、支社長補佐を務めている。

岐阜県と連携し、2016年に異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」を創設。今年で9年目を迎えた。この交流会では、賛同企業・団体の役員を対象にセミナーやワークショップを開催している。対面とオンラインのハイブリッド形式を採用し、様々な役職の方との交流を通して、相互理解を深めながら新たなアイデアや幅広い意見を交換できる機会を提供している。社内では、誰もが子育てや介護と仕事を両立できる環境づくりを目指し、職場理解の浸透に力を入

れている。短時間勤務制度やシフト勤務制度、半日休暇／時間単位休暇などを組み合わせることで、従業員一人ひとりが柔軟な働き方を選択できるよう支援。また、育児休業取得率100%を目指し、「男性社員の取得期間1か月以上」を目標に掲げている。仕事と育児を両立しながらキャリアアップできるよう業務の引継ぎなどを職場が積極的にサポートする体制を整えている。

23年度以降は、「場所に捉われない働き方」を推進し、出社を業務開始の起点としない様々な業務遂行に取り組んでいる。SOMPO AI Chatの活用やIVR（音声自動応答システム）、らくらくPDF計上、郵便物BPO（クラウド化業務のアウトソース等）、PC端末のリニューアルなどにより、テレワーク環境をさらに強化した。そ

の結果、オンラインでの会議や打ち合わせが定着し、テレワークが一般的な働き方として浸透した。

24年度以降も、限られた時間の中で最大限の成果を発揮するため、「時間や場所に捉われない新たな働き方」の実現に向けた環境づくりを継続し、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進につなげていく。



2024年9月、「育児介護休業法の改正で変わる!女性が活躍できる「企業」と「働き方」」をテーマに、異業種交流会「地域ダイバーシティin岐阜」を開催。45企業・団体が参加している。

第一生命保険(株) 岐阜支社

岐阜市・保険業

従業員数／男性17名 女性452名 計469名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



オフィス長代理として担当社員にアドバイスを送る、岐阜中央営業オフィスの高橋真依子さん(左から2人目)。

キャリアアップ。支援等を通じ女性活躍を推進

金融業、保険業

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

女性指導者層の輩出にもつながっている。

育児中の働くママを支援する取組みも積極的に行っている。2人の子どもを育てる岐阜支社の森瀬里さんは、育児休業を経た現在もテレワークや有休を活用した柔軟な勤務により、育児と仕事を両立している。「子どもの急な通院にも対応でき、育児との両立がしやすくなった。上司や同僚にも配慮いただき、とてもありがたい」と笑顔を見せる。

子育て支援としては、男性育休取得推進にも力を入れており、育休中のバックアップ体制を所属で整えて、取得を後押ししている。2022年度、2023年度で合計4名の男性従業員が育休を取得。働き方改革の取組みとしては、毎週水曜日を「ワークスマートデー」と定め、定時退社を推奨し



岐阜支社の森瀬里さん(写真右)。「育児との両立がしやすくなった」と話す。

ており、ほぼ午後6時には支社・営業オフィスを閉めることができている。また、水曜日は朝礼や研修・会議を行わないようにしており、月1回の有休取得、休日出勤の振替休日として充てやすい配慮もある。なお現在、内勤職は週に1度のテレワークが定着しており、ワークスタイルの変革を実現している。

高山信用金庫

高山市・金融機関

従業員数／男性133名 女性116名 計249名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①業務改善活動を実施し、時間外労働を月平均5時間以下に削減
- ②子連れ出勤の導入など、子育て世代を支援
- ③清流の国ぎふ健康経営優良企業に認定



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

2013年に、市内初の子育てサポート企業「くるみん」認定を受けた高山信用金庫。妊娠後も安心して働ける職場をつくるため、利用できる制度を「一覧にした」「マタニティー

職員の充実＋顧客の満足＝地域の元気

スケジュール」を作成し、細やかなサポートを心掛けている。3人目の出産時にスケジュールを受け取った、新宮支店預金担当役席の小森裕子代理は「3度目の育児休業でも制度が一目で分かると安心して取得できた」と振り返る。

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

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



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

プトに、私生活を充実させるためのお手伝いをしている。このほか、子連れでも来店しやすいよう、キッズコーナー設置を提言するなど、お客様の子育てを支援する姿勢もプロジェクトチームが中心となり、発信している。

東京海上日動火災保険(株) 岐阜支店

岐阜市・保険業(損害保険)

従業員数/男性33名 女性53名 計86名 ※令和6年11月現在

エクセレント POINT

- ①女性社員が自分のキャリアややりたい姿を描ける機会を創出
- ②いつでも・どこでも・誰もが働きやすい「新しい働き方」を推進
- ③風通しの良い職場づくりのためのミーティングや交流会を実施

女性がキャリアの可能性を広げる機会を

金融業、保険業



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

東京海上日動火災保険では、女性社員が自分のキャリアややりたい姿を描くための機会の創出に力を入れている。岐阜エリアにおいては「岐阜で働く女性たちをもっとイキイキ元気にしたい!」という想いのもと、女性社員が中心となり、会社の枠を超えた女性同士の交流や女性の能力強化を目的として「giftia(ぎふティア会)」を企画・運営している。giftia(ぎふティア)とは、

gift(岐阜)×gift(ギフト)×tia(thanks in advance)成果を約束する」の造語であり、東京海上日動の女性社員のみならずビジネスパートナーである保険代理店の女性社員も参加し、研修やグループワークを通じて岐阜で働く女性の活躍を後押ししている。

また、組織の長期的な成長と個人の充実を実現する企業文化の醸成にも取り組んでいる。取組みの柱の1つに「新しい働き方」を掲げ、テレワークや勤務時間自由選択制度、デジタルツールを積極的に活用し、いつでもどこでも誰もが働きやすい環境を目指している。

さらに、「新しい私たち(多様性を認め合い、専門性を高め、いきいき挑戦する会社)」を実現するために、上司との1対1での対話等で一人ひとりのやりたい姿や挑戦を明確にし、取組みを進めている。風通しの良い職場づくりとして、まじめな話(仕事上の課題や悩みの話し合い)を気楽にするオフサイトミーティング(通称「マジきら」)の開催や、役



「岐阜支店つくりかえるプロジェクト」での議論の様子。

職名の表示廃止や「さんづけ」文化により、タテ・ヨコ・ナメの自由闊達なコミュニケーション促進を推進している。2024年度は、入社5年以内のメンバーで「岐阜支店つくりかえるプロジェクト」を立ち上げ、若手ならではの斬新なアイデアを組織運営に反映させる取組みも行っている。本プロジェクトを通じて、支店内の若手メンバーのつながりが強化され、お互いが学び合い、高め合い、成長を実感できる組織風土の構築にもつながっている。

東濃信用金庫

多治見市・金融機関

従業員数／男性430名 女性474名 計904名 ※令和6年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①女性職員でつくる「チームなでしこ」発案イベントを多数開催
- ②「カンガルーポケットの会」による育児休業者復帰支援
- ③契約締結により取引先が運営する事業所内保育施設を利用可能に



女性職員の有志でつくる「チームなでしこ」は、女性職員のES向上を目指しさまざまな活動を展開。スポーツ大会では職員の家族も参加して交流を深めた。

東濃信用金庫では2014年、「地域の皆様に愛される信用金庫にしたい」との想いから、女性職員による「チームなでしこ」を設立。現在18人のメンバーが中心となり、職員の満足度向上に向けて活動している。チームの発案で始まった「おたすけCafe」は、職員同士で業務面の疑問や悩みを気軽に話せる場所として毎月第1土曜の午前中に開催。さまざまな世代や店舗の

女性発信、社内交流の輪広がる

職員が参加し、互いを高め合う場になっている。19、23年には健康増進と店舗間の交流を目的に「なでしこスポーツ大会」を開催。グラウンドゴルフと卓球を実施し、多くの職員が汗を流した。

出産・育児にかかる制度の充実も図っており、21年4月～24年3月に至るまでの育児休業取得率は100%を達成。復帰後も子育てしながら働きやすい環境をつくるため、妊娠中や育休中の職員を対象に「カンガルーポケットの会」を10年に設立。子どもを連れての参加も可能で、偶数月に開催。事務連絡や昇格・資格試験を紹介するほか、参加者同士で育児や職場復帰に対する悩みを共有して不安を軽減することで、復帰後も前向きに仕事に取り組める一助となっている。また取引先が運営する事業所内保育施設を職員が利用できる体



「カンガルーポケットの会」には、同時期に妊娠や出産を経験する女性職員が集まる。コミュニケーションの促進だけでなく、復帰後のモチベーション維持にも一躍買っている。

制を整え、現在8社の取引先と共同利用契約を締結している。

女性の活躍推進に向けた取り組みも積極的で、涉外担当の女性職員を対象とした研修を3カ月に1回開催。これまでに住宅ローンや消費者ローン、決算書の見方など、参加者の希望に応じたテーマで実施。累計で延べ58名が参加し、意欲向上につながっている。

(株)日本政策金融公庫 岐阜支店

岐阜市・金融機関

従業員数／男性42名 女性18名 計60名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①ダイバーシティ推進活動の実施
- ②ワークライフ・マネージメントの実践
- ③キャリアアップ支援を通じ、女性の活躍を推進



風通しがよく、誰もがチャレンジできる職場づくりに取り組む。

日本政策金融公庫（略称…日本公庫）岐阜支店では、ダイバーシティ推進委員会を設置し、委員会が中心となり、地域や職場の課題解決に向けたダイバーシティ推進活動を実施している。

仕事上の責任を果たし、やりがいや充実感を感じながら働く一方で、子育てや介護の時間、自己研鑽や社会貢献活動など個人の時間を大切にすることで豊かな生活を送ることができ、一人ひとりが生き生きと輝きながら自身の個性を発揮できると考えるため、仕事と育児・介護との両立支援策の整備に加え、週2日のノー残業デー実

安心と挑戦を支え、共に未来を創る

金融業、保険業

施や計画休暇の取得、家庭生活との両立支援等に取り組み、職員のワークライフ・マネージメントの実践を推進している。

また、女性が将来的なキャリアアップを描きながら働くことができるよう、支援を行っている。若手職員に対しては、先輩職員がアドバイザー役としてメンターとなり、職場でのコミュニケーション方法や将来を見据えた自己啓発の相談など、仕事だけでなくさまざまな側面からサポートする体制をとっている。さらに、研修やフォーラムを通じて、女性同士のネットワークを築く場を作り、お互いに声を掛け合い支え合うことを大切にしている。

岐阜県が掲げる「清流の国」ぎふ創生総合戦略」の趣旨を踏まえた地域の課題解決に向けた取組みにも力を入れている。岐阜大学において日本公庫におけるダイバーシティの取組みに関する講義を2019年から実施しているほか、県内の高等学校において、日本公庫が主催する「高校生ビジネスプラン・グ



互いに協力や助け合いができ、チームワークを発揮できる職場づくりに取り組む。

ランプリ」に向けたビジネスプランの作成をサポートする出張授業を行うなど、次世代を担う若者に対するアントレプレナーシップ教育に取り組む。

今後も、岐阜県、各市町村、民間金融機関、大学など地域の関係機関とともに、地域の課題解決の実現を図るために、多様な人材が最大限に能力を発揮し、ワークライフ・マネージメントの実践ができる職場づくりに推進していく。

飛驒信用組合

高山市・金融機関

従業員数／男性99名 女性109名 計208名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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

意欲と能力のある女性を積極活用

飛驒信用組合では、2023年度の女性の育児休業取得率は100%で6名の職員が取得。今年度は男性職員も1名取得している。現在、3回の育児休業を経て、

正職員として活躍している女性職員もあり、育児休業復帰後は短時間勤務などで職員個々に合った働き方を選択している。育児におけ

る短時間勤務は、法を上回る小学校就学前までとしており、現在17名の職員が育児短時間勤務制度を利用している。

また、管理職以外の女性の活躍を後押しするため、育児休業から復帰した職員も含め、事務分野に精通している職員をリーダー職に起用。現在、19名の女性職員がリーダーとして、後輩の指導・育成に努めており、リーダー職に起用することで職員の就労意欲が向上するとともに、一般職員がリーダー職を目指し、業務に励んでいる。

さらに現在、女性職員6名が外勤業務に従事しており、女性職員を積極的に登用することで、事務分野以外にも活躍できる場を広げている。

その他、当組合では新入職員にも入組初日に10日の年次有給休暇を付与している。また、病欠な

ども年次有給休暇として振替申請することができ、24年4月の新入職員6名は、全員が半年以内に年次有給休暇を取得。仕事と充実した私生活との両立の支援や、新しい環境下での体調管理に配慮している。



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

三井住友海上火災保険(株)岐阜支店

岐阜市・保険業

従業員数/ 男性22名 女性54名 計76名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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



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

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

定時退社で全員がスキルアップの時間創出へ

金融業、保険業

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

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

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



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

明治安田生命保険相互会社 岐阜支社

岐阜市・保険業

従業員数／男性34名 女性569名 計603名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①パワーポイントを活用し、連絡事項をスムーズに共有
- ②効率的な業務を推進するためのワーク・ライフ・マネジメントプログラム
- ③チーム対抗で歩数を競い合い、楽しく健康づくり

健康にいきいきと働ける職場づくり

明治安田生命保険岐阜支社では、

やすくなった。

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

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

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



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

また、「みんなの健活プロジェクト」「地元の元気プロジェクト」を二大プロジェクトとして、社内では喫



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

煙者に対する卒煙ラリーや健活ダッシュボード活用による健康年齢の若返り、地元での応援募金などを行い、社外では血管年齢測定やベジチェックによる健康測定、FC岐阜サッカー教室や小中高生向けの金融教育の開催、日本赤十字社との提携による献血活動、各営業所による独自ボランティア活動などを行っている。

(株)アドバンス経営

岐阜市・経営コンサルタント業

従業員数／男性6名 女性9名 計15名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①子育て・介護に優しい柔軟な勤務形態の導入
- ②育休取得促進のため「育児休業復帰プログラム」を導入
- ③テレワークなど場所にとられない働き方を推進

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は、育児休業などを取得した際に

も、社員、会社、お客様、すべての人が安心できる環境づくりを築いている。

代表取締役の坪井敦さんは「育休取得後、仕事に復帰することは本人にとっても会社にとってもよいこと。お客様も安心できる」とメリットを語る。産後パパ育休を取得した男性社員は「育休中、家族とゆっくり過ごす中で、育児家事について見詰め直す機会となった」と育休も取得した。

2人目に続き、3人目の育児休業から復職した女性社員は、「3人目の育休も気兼ねなく取得できた。復職後は時間配分を考えながら予定を立て、短時間勤務制度などを活用し、今後も育児と仕事の両立をしていきたいと思う」と話す。「リフレッシュして、またモチベーションを高めてもらえたらうれしい」と坪井社長。



研修の場を活用し、社員同士で積極的に情報共有を図っている。

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

今後に向けては、介護のための休暇や本人の成長のための時間も確保していく構えだ。

社会保険労務士法人 杉原事務所

大垣市・労務管理・人事コンサルティング等

従業員数／男性4名 女性22名 計26名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①ライフステージが変化しても働き続けられるよう柔軟に支援
- ②えるぼし認定(第2段階目)を取得
- ③アシスタント職の導入で外勤職員の負担減

ライフステージの変化に合わせた継続就労を実現

杉原事務所では、ライフステージの変化が生じて、個々に合わせて働き続けられるよう柔軟な支援を行っており、夫の静岡県への転勤に伴い、フルタイムの在宅勤務を取り入れた職員や、夫の米国赴任に伴って働き、帰国後に正職員にトとして働き、帰国後に正職員に



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

復帰した職員などがある。また定年退職した職員が、本人の希望で再雇用契約し、賃金、勤務時間等、これまでと同一条件で働くことができる。

2017年には内勤のアシスタント職を導入し、外勤のアドバイザー職と2人で顧問先を担当する体制をスタート。それにより、外勤職員の事務作業の負担が軽減するだけでなく有給休暇が取りやすくなり、働きやすさにつながった。

長く活躍するためには、スキルアップできる体制の強化も必要との考えから教育体制の見直しにも着手。業務の進捗状況や困っていることを毎月報告し、杉原浩志所長らがフィードバックするシステムを取り入れたことで、適切にアドバイスが受けられる体制を整えた。また新入職員に対しては、半年間に渡る新入職員研修を実施。ペタラン職員向けにも月1回は業務用ソフトや法改正に関する学習の場

を設けたことで、事務作業の効率化にもつながり、20年度の時間外労働時間は、17年度と比較して23%削減につながった。

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



職員からの業務報告に対してアドバイスを送る杉原浩志所長。課題の見える化で、素早い解決につながっている。

伏屋社会保険労務士事務所

岐阜市・専門サービス業

従業員数／男性14名 女性30名 計44名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①状況に応じて勤務形態を選べる「家庭重視就業タイプ」の導入
- ②職員のコミュニケーションを促す充実した福利厚生
- ③休みやすい環境づくりにより高い有給休暇取得率を維持



新入職員も溶け込みやすい雰囲気。

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

信頼と思いやりと探究心を大切に作る社風

学術研究 育児サービス業

応をしている。

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

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

2016年度からは、婦人科検診（乳がん、子宮がん検診）への補助制度や、男性職員にも年5日ま

で利用できる有給の看護休暇を積極的に取得するよう推進しており、さらなる仕事と家庭の両立を目指す。



記念行事、福利厚生などでコミュニケーションづくりを大切にしている。

税理士法人ぷらす

岐阜市・学術研究、専門・技術サービス業

従業員数／男性9名 女性11名 計20名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①業務の見える化で効率アップ、定時より早い帰宅を実現
- ②毎朝の速読トレーニングで洞察力和ストレス耐性が向上
- ③チャットアプリを活用して多様な働き方を推奨

「見える化」と「速読」で業務改善

税理士法人ぷらすでは、繁忙期でもスタッフのWLBを保ちながら確実に業務を遂行するため、全体の連携体制を見直した。まず取り組んだのは業務の「見える化」。外勤スタッフが内勤スタッフに依頼する仕事と納期をリスト化し、内勤スタッフはそれをもとに翌日の仕事

計画を個々に作成、チャットで共有する。それを社員税理士が確認して毎朝のミーティングで配分の調整と個々へのアドバイスをすることで、平準化と効率化を実現した。結果、外勤スタッフが提示した納期から2週間程度の前倒しを達成。繁忙期の残業を減らすことができ、閑散期は定時の18時より30分早い17時半に全員が帰宅している。

また河合基裕代表とスタッフ1人が速読のトレーニングを実践し「膨大な資料から重要な要素を迅速かつ的確に捉えたり、顧客からのクレームに冷静に対処したりといった税理士事務所の仕事に必要な力が身に付く」という実感を得たことから、2022年8月より毎

朝10分間、スタッフ全員でトレーニングをする時間を設けた。月に2回、外部講師によるオンライン研修も行う。読書文字数計測値のス

タッフ平均は、開始当初の807字／分から23年4月には3626字／分となり、外勤スタッフの古田翔真さんは「朝から仕事に集中でき、問題が起きて落ち込みすぎず、解決に向けて集中できるようになった」と効果を実感する。

全体の情報共有にはチャットアプリを活用。家族の事情で急遽テレワークに切り替えるといった場合でも全員がすぐに状況を理解でき、働きやすい環境整備に貢献している。



内勤スタッフのミーティング。中心を担う小栗香奈さんは子育て世代の女性スタッフのフォロー役でもある。



始業まもなく準備体操のように始まる速読トレーニングは、資料探しやストレス耐性の向上にも一役買っている。

(株)十八楼

岐阜市・飲食・宿泊業(旅館)

従業員数/男性63名 女性91名 計154名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①ICT活用により業務を効率化
- ②週1日の休館日を設け休暇取得を促進
- ③旅館の枠を超え、地域の子育て支援や宿泊業におけるWLBの取組み発信にも注力



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

十八楼では、時間外労働を抑え、効率的で質の高い業務を行うため、予約、精算中心だった従来の基幹システムを、レストランのドリンクオーダー、清掃の指示など周辺業務も連携した新しいシステムに更新。従来は紙で行っていた業務を、各自に配布されたスマートフォンやタブレット端末から行えるようになり、手間・ミスともに大

ICT活用で業務効率化とサービス向上を実現

宿泊業 飲食サービス業

幅に減少した。トータルで1日あたり25・5時間の余剰業務を削減でき、業務効率が飛躍的に向上。お客様へ向けたサービスに集中できるようになり働きがいにつながっている。また、2021年からは社員の働きやすさの追求やサービス向上研修実施などの理由から週1日の休館日を設けた。休みやすい環境が生まれたことで予定が立てやすくなり、プライベートの充実と仕事のモチベーションアップにつながっている。

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



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

るように、配置転換も含めた業務変更などの配慮を行っている。

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

(有)トマト

恵那市・生活関連サービス業(美容業)

従業員数/男性5名 女性27名 計32名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

勤務時間内の労働と子育てを重視

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

16年前から勤務先の近くに従業員の子どもを預かる場を設け、子ども同士で交流できるキッズサークルを導入。保育所が対応できない土日・祝日の他に、長期休暇、災害時などでも子どもを預けながら

働ける環境が整う。その結果、これまでに小学生以下の子どもを育てる美容師を多数採用している。現在VANCOUNCIL恵那

店に勤務し、4歳の子どもを持つ長谷川侑美さんは「子どもが一緒に出勤するのを楽しみにしているので、助かる」と感謝する。

育休中でも練習や講習会に参加できるほか、週

1日からの勤務も可能。ブランクや技術的な不安を抱える従業員向けに技術研修を行うことで、継続

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

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



従業員の子どもを預かるキッズサークル。

トヨタ瑞浪開発(株)

瑞浪市・レジャー(ゴルフ場)

従業員数/男性36名 女性77名 計113名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①事業所内保育所では利用者の声を反映した運営を実施
- ②柔軟なシフト調整により子育て中の従業員が働きやすい環境を整備
- ③有給休暇取得促進により2023年の取得率は97.3%



キャディー業務を担う女性従業員(左)。従業員の女性比率は7割近く。妊娠期や育児期はそれぞれ状況が異なるが、柔軟に対応することで、勤続しやすい環境を整えている。

トヨタ瑞浪開発では、経営するゴルフ場敷地内で事業所内保育所を運営。1歳から利用でき、現在の利用者は23人。保育内容にも力を入れており、ゴルフ練習場での芝滑りや野菜や果物の栽培など、様々な体験を取り入れている。通常は弁当持参が必要だが、業務繁忙期の5、10、11月の土日祝は昼食を提供し、働く親の負担を軽減。また利用者の声を受けて、一律1日700

保育所運営やシフト調整で育児を応援

円から4時間以下は350円に利用料金を改定した。子育て中のパート従業員は1日4時間程度の勤務希望が多く、その時間内での利用が大半だったため。対象者の出動意欲の向上にもつながったという。また小学校4年生以上の利用料金も1日千円から700円に改定。定期利用する親の安心につながった。

さらに妊娠期及び育児期における始業終了時刻の繰り上げ・繰り下げを実施。早番勤務を免除するほか、小学校3年生修了まで育児短時間勤務ができる。勤務時間は6時間、6.5時間、7時間の選択制。「6時間以上働きたいが8時間の勤務は難しい」という声を制度に反映した。子どもの成長に合わせて選択の変更も可能。

このほかパートから正社員への登



事業所内保育所では、自然豊かな環境を生かした保育を実施。幼児から小学生まで異なる年齢層の子どもたちが利用。収穫した青果物を調理して従業員に振舞うなど交流も盛ん。

用制度も設けている。この制度により正社員になったキャディーの楓美加さんは「保育所や時短勤務が活用でき、会社や仲間のバックアップがあるので、正社員で働けている」と語る。

また、2019年から繰り越し年休カットゼロを目標に設定。一人ひとりの意識を高めて有給休暇を取得しやすい職場環境が構築され、23年有給休暇取得率は97.3%と高い水準を維持している。

(株)Bond

岐阜市・美容業

従業員数／男性1名 女性5名 計6名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



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

従業員が辞めない職場づくりを推進し、6年間離職者ゼロ

Bondでは「従業員が幸せでなければ、お客様を幸せにすることはできない」という川瀬幸成代表の思いのもと、離職率が高く人材不足が課題の美容業界で、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。美容業界では、従業員の技術向上を図る練習は、営業時間終了後に行うことが多いが、同社では従業員が

空き時間に練習ができる個室を設け、営業時間内に業務を終えられよう配慮し、時間外労働を業界平均値以下に抑えている。

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

従業員の希望を反映し、講習や新メニューを取り入れたり、将来独



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

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

(公財)大垣市文化事業団

大垣市・文化事業の企画、運営及び施設管理

従業員数／男性12名 女性13名 計25名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

実態に合った制度に改善

大垣市文化事業団では、仕事と子育てを両立しながら能力を十分に発揮できるよう、常に職員の声を反映させ、多様な働き方の充実化を進めている。

これまでに勤務時間内で自由に始業・終業時間を選択できる短時間勤務制度や子どもが3歳に達する日まで取得できる育児休業、小学校4年生の始期に達するまで取

得できる看護休暇など、法を上回る制度に改正した。さらには、大垣市が掲げる「子育て日本一」を支援するため、小中学校の行事参加や妊活をバックアップする「子育て日本一休暇」を導入している。また、育児休業を希望する職員に対して、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するために育児復帰支援プランを作成し、同プランに

基づく支援を実施している。その他にも年次有給休暇の取得促進や所定外労働時間の削減に取り組む、一人あたりの残業が月平均10時間以下となり、全職員にとって働きやすい職場環境が実現した。

これまでに、子どもも参観日を4回実施。館内見学や職場体験を通して、親子の絆を深めることができ

た。2019年度からは、子育て中の職員のみでなく、これから親になる職員や祖父母の立場から育児に参加している職員も対象とした「企業内家庭教育研修」を実施し、職場内で家庭教育を学び、仕事と子育ての両立に向けた様々な支援に取り組んでいる。



企業内家庭教育研修の様子。

(公財)岐阜市教育文化振興事業団

岐阜市・教育・学習支援業

従業員数／男性77名 女性54名 計131名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



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

岐阜市教育文化振興事業団は、職員の意欲向上がよりよいサービスの提供につながると考え、2017年度から職場の環境改善に着手。特に注力したのが、特別休暇制度の充実。従来の休暇制度は多くが無給だったことから、活用が少ないが課題となっていた。そこで職員の声に耳を傾け、妻の出産や子ども

の看護、家族の介護などの休暇制度を有給へ変更するとともに、取得日数の見直しなどを実施したところ、特別休暇の取得率が大幅に増加し、職場環境の満足度と業務への意欲向上につながった。さらに家庭と仕事を両立させるため、育児休業の期間を年度末まで延長し復職につながる制度を設計。男性の育児休業については、本人や上席者への啓発により対象者の50%が取得している。また、出産・育児を含めたライフイベントに伴う就労継続の悩みに対し、面談を重ねることで希望に沿った働き方

職員の意欲高める環境改善

を選択することができ、21年度以降、職員区分を超えたキャリアチェンジは4件行われ、就労継続による人材と専門性の確保に取り組んでいる。

他にも、教育や文化の分野で高い専門性が求められることから、他にも、教育や文化の分野で高い専門性が求められることから、他にも、教育や文化の分野で高い専門性が求められることから、



スキルアップのための資格取得等、研修費用の一部を助成する「自己研修助成制度」を多くの職員が利用し、施設運営や講座の企画に活かしている。

(福)足近保育園会

羽島市・乳幼児保育

従業員数 / 男性5名 女性34名 計39名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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

0～6歳までの乳幼児を預かる足近保育園は、2010年から人員配置基準を上回る職員を配置し、複数担任体制をとっている。現在は17人必要など、実人員は26



2024年11月現在、子ども141人・職員39人。

余裕ある人員で保育士確保

医療、福祉

人。そのため、一人ひとりが希望のシフトを選択でき、70%以上という高い年休取得率も実現。所定外労働時間も月に4時間未満と低く、仕事と家庭を両立しやすい環境が整った。2人の子を持つ栄養士の今西沙代さんも「人数が少なかった時は、子どもが熱を出しても職場を抜けにくかったが、今は倍の人数がいるので安心して休みが取れる」と話す。

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

北川山治理事長は「両立支援をしっかりとすることで、人材の確保につながり、職員が働きやすくなるだけでなく、大勢の職員がいれば、子どもや親も安心できる。多くの保育士による質の高い保育サービ



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

スによって、園児が集まり経営も安定する」と話す。実際、園児の数は開園時の79人から、24年11月現在で141人まで増加している。来年度も多くの職員採用に取組み、園児の増加に対応していく構えだ。

(株)アルト

岐阜市・高齢者介護

従業員数／男性45名 女性178名 計223名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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



利用者とのふれあいを大切にしている。

アルトでは介護士や看護師、理学療法士、厨房スタッフ、クリーンスタッフ等の業務を明確にし、それぞれが専門の業務に専念できるよう配慮。負担の軽減に繋がり、直近1年間では1ヵ月あたりの所定外労働時間を平均4.0時間まで抑制している。

一人ひとりのライフスタイルに合った働き方ができるよう、勤務日数や時間にも柔軟に対応。また有給休暇の完全消化を目指しているた

託児所利用と柔軟な働き方で職員を応援

め休暇を取得しやすく、家庭との両立が可能な環境である。

さらに幼い子どものいる職員への支援にも力をいれている。岐阜県と愛知県にある6カ所の外部

託児所と提携し、平日はもちろん土曜日と祝日も1日5000円で利用できる。2人の子どもを持つ介護

福祉士の職員は、大学卒業後にアルトに就職し、主任を経てアルト介護センター加納の所長に就任。第1

子出産後は、育児休業を経て副所長として復帰。第2子妊娠後は体調を考慮しながら勤務を続け、2

度目の育児休業を取得した。第2子出産後は託児所と時短勤務制度を利用しながら家庭と仕事を両

立し、現在はフルタイムで副所長兼管理者として勤務している。「託児所が利用できるのが普段通っている幼稚園が休みの日でも安心して勤務でき、子どもも楽しく過ごしている。ライフスタイルに合わせて勤務形態や今後のキャリアについて相談できる環境でありがたい」と話す。

また、月1回開催する事業所毎のミーティングは自宅からのオンライン参加を認め、子育て世代も参加しやすい体制を整えている。



チームワークのよい明るい職場環境。



多職種の多様な働き方を応援している。

(株)笑顔いちばん

各務原市・福祉(介護)

従業員数/男性47名 女性128名 計175名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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



パートから施設長まで昇進した磯村由香里さんは、「子育てと両立して働く上司として、他の女性職員のロールモデルになれたら」と話す。

人材不足が課題の介護業界において、人づくりのために様々な取り組みに尽力する笑顔いちばん。2015年からパートを含む全職員を対象に研修を実施しており、社外研修を積極的に取り入れるなど、毎年人材育成に努めてきた。中でも、女性の活躍推進に力を入れており、次期女性リーダー候補を社外研修に参加させてキャリアアップ支援を行い、現在は女性管理職が11名中5名となった。入社12年目のディスプレイサービス岐阜店に勤務する磯村由香里さんは、パートから正

女性の活躍を後押しし、笑顔輝く職場に

医療・福祉

職員に登用され、その後施設長に就任。「子育てをしながら働く中、施設長までやらせてもらい、やりがいを感じる。小さな子どもを育てながら働く職員が多いので、自分の経験を生かし、職員の気持ちを汲み取って働きやすい職場をつくりたい」と意欲を見せる。

そのほか、子育てや介護で時間に制約のある職員のための柔軟な勤務形態の導入や、事業所内保育施設の保育料を無料にするなど、両立支援にも積極的に取り組む。

また、新たな人材確保のため、16年にミャンマーに現地法人を設立し、19年に介護職の技能実習生を育成する介護職業訓練学校を開校。介護福祉士を派遣して、現地で介護人材を育成し、同社だけでなく、県内の介護事業所の人材確保にも尽力。現在はミャンマー人の特定技能外国人3名、技能実習生13名を直接雇用しており、「日本で学んだ介護技術を本国に伝えていきたい」と話す。今後も国境を越えた介護人材育成を行い、超高齢化社会の介護人材不足の解消を目指していく。



大家族経営主義のもと、全職員とその家族も参加できる社員旅行を実施。



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

(福)桜友会

関市・高齢者介護

従業員数／男性77名 女性220名 計297名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①育児・介護による短時間勤務と勤務免除制度の導入
- ②時間単位の年次有給休暇の取得が可能で休みやすい環境を実現
- ③職員の要望を取り入れ子連れ出勤を導入



子育てと仕事を両立しながら笑顔で働く女性職員。

18歳から83歳までの多世代の職員が勤務する桜友会は職員の7割が女性で、子育て世代も多い。育休復帰後も短時間勤務と早番・遅番・夜勤免除を組み合わせながら、働き慣れた職場に戻って生き生きと

働くことで成長でき、お互いに高めあえる職場を実現

働いている職員が多くいる。託児費用の補助制度もあり、様々な制度活用しながら仕事と家庭の両立を図ることができる。

職場環境の改善にも力を入れており、小学生の子を持つ女性職員から熱望されて取り入れた子連れ出勤が好評だ。子どもが保育園から小学校に入學した際に、親の退社時間まで子どもの預かり先が確保できない「小1の壁」問題に対応し、施設内の空きスペースを使用して子どもが宿題やゲームなど自由に過ごせる環境を整えた。「子どもの事を気にせずに、安心して仕事に向き合えるようになった」と喜びの声も多い。

また、年に一度実施する職場アンケートで要望が多かった時間単位の年次有給休暇取得制度を実現。現場の声に耳を傾け職場環境改善を行った結果、産休・育休取得



女性目線で企画した親睦会。たくさん用意された景品の中から好きな物を選ぶ。

率100%、育休後の復帰率100%、女性管理職比率50%という数字にも表れ、女性が活躍できる環境が整った。

今後もワーク・ライフ・バランスの推進と子育て世代の支援を通じて、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

従業員数／男性62名 女性164名 計226名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①企業内家庭教育学級、子ども参観等の子育て支援
- ②女性活躍推進委員会を設置し、職員のニーズに応えた働き方を推進
- ③職員の悩みを受け止めるジョブサポーターの配置



行動計画委員会では、子ども参観や企業内家庭教育学級を毎年開催。子育て支援に力を入れ、「男女ともに職員が働きやすい職場」を目指している。

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

職員の声を反映し制度充実

暇を設け、休みやすい気運を育んできた。

家庭を大切にできる環境づくりに向け、制度も充実。子育て支援制度を活用し、2023年度は3名の男性が育児休業を取得。また24年度の子ども参観には2組の父子が参加した。3人の子を持つ松岡敬洋さんは「育児に関する休暇の取得が推奨されていて理解ある職場環境なので、安心して子どもと向き合うことができている」と話す。

さらに事業団では「子育て中はもちろん、多世代の意見を反映した制度を」との考えから、12年より各事業所代表者による行動計画委員会を設立。現場の意見を吸い上げ、制度見直しや拡充を図っている。

また、家庭の事情や職場環境について相談を受ける専任のジョブサポーターを12年から配置し、23年



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

度は208件の相談を受け付けた。事業団は「相談にあがった問題点を今後も行動計画委員会で検討し、改善していきたい」としている。

(福)各務原市社会福祉事業団

各務原市・福祉

従業員数／男性17名 女性72名 計89名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

特別有給休暇拡充で働きやすく

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

年次有給休暇は採用日に付与し、



契約職員の中村直史さん。契約職員の特別有給休暇が見直されたことから、家族が入院した際に3日間の介護休暇を取ることができた。

休暇が取りやすいよう配慮。特別有給休暇も充実させており、看護休暇は小学6年生まで年5日間取れるほか、配偶者の産前産後の期間において、子または小学校就学までの兄や姉を養育するための5日間の休暇等を設けている。2018年度は契約職員の特別休暇を見直し、リフレッシュ休暇を新設したほか、特別休暇も正職員とほぼ同様に有給扱いとした。契約職員の中村直史さんは「実母が入院をした時、介護休暇を3日間取得した。おかげで十分な介護ができて助かった」と話す。

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



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

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

(医) 梶の木会

可児市・医療機関

従業員数／男性5名 女性41名 計46名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①短時間勤務と認可型未満児保育園併設で仕事と子育てとの両立を支援
- ②各職員のそれぞれの長所を伸ばす人材育成システム
- ③地域密着で地域貢献に尽力

可児市で梶の木内科医院を運営する梶の木会は、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、育児休業取得後のスタッフを対象に時短勤務制を導入。スタッフからは「仕事と家事・子育ての両立ができて、帰宅後も子どもと遊ぶ時間が持てる」「短時間でも他のスタッフの役に立てる仕事ができる」と声があがる。また、認可型未満児保育園を併設しており「病児保育室があるので子どもが熱を出していても、手厚くみてもらえるので安心して仕事に集中できる」「安心でありがたい」と



育児休業後、時短勤務中のスタッフ。

柔軟な働き方と教育・キャリア形成を両立

医療・福祉

好評だ。

スタッフの育成にも力をいれており、半期に2回、管理者が個人面談を実施。個々の目的・目標の設定と達成状況を確認しフィードバックをする仕組みで、

それぞれが目標達成に向けて仕事に取り組み、成長が実感できている。また、スタッフの長所を伸ばすことができるように業務を任せ、やりがいや楽しさを感じながら仕事ができる環境を整備している。さらに、新型コロナウイルス感染症が5類に移行されたタイミングで外部講師による研修会を再開。スタッフ自身が仕事のあり方を学び、人間力の向上を目指している。

人材育成とともに地域貢献につ



外部講師による研修会。



スタッフの子どもも参加した梶の木会バーベキュー大会。

いても力を入れており、毎年インフルエンザワクチン接種の集団接種や企業出張対応を行い、地域や企業内での集団予防に貢献している。また、スタッフ間の人間関係が良好なことも特徴の一つで、2023年5月以降にバーベキュー大会を再開した。子育て中のスタッフは子ども連れで参加し、クリニック、介護施設、認可型未満児保育園の3事業所間の垣根を越えた人間関係の構築を図る。

(福) ケア21

高山市・福祉

従業員数／男性20名 女性73名 計93名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

職員の声を働き方改革に生かす



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

ケア21では、職員から「子どもを預けられればもっと働くことができる」との声を受け、2013年度から子連れ出勤を「キッズボランティア」と名付けて常時可能にした。テーブル拭きや工作などのレクリエーションの補助などを子どもに手伝ってもらうことで、子ども達が施設に慣れて滞在しやすくなり、レ

クリエーションがより活発になったほか、これまで子どもの預け先が見つからず出勤できなかったスタッフが勤務できるようになった。また、小さな子どもがいることを利用者も喜んでくれており、普段はもの静かな方が笑顔で子どもに話しかける場面も見られ、よい刺激になっている。

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

学生の職場体験や見学はPRの好機と捉えて積極的に受け入れている。18年に職場体験が縁で高卒の3人が入職、23年に高卒の2人が入職した。特別支援学校生の実習生も受け入れており、15年には



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

1人が入職した。洗濯や配膳・下膳等を担う介護助手として、貴重な戦力となっている。

働きやすさの追求が功を奏し、ケア21の離職率は業界平均と比べ、はるかに低い水準を保っている。寺境信弘施設長は「あつたらしいなにつづつ心えていった結果が今のケア21。今後も職員の要望に耳を傾けていきたい」と話している。

(福)慶睦会

岐阜市・福祉

従業員数／男性32名 女性55名 計87名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①年2回の面談や日々のコミュニケーションで職員の意見を吸い上げ、働きやすい環境を整備
- ②ワークダイバーシティの推進により、様々な人が活躍する共生型の施設を運営
- ③ITの導入による業務改善で、職員の負担を軽減



子連れ出勤で子どもが活躍する場面。

独身者から子育て世代、高齢の方まで、幅広い年代の女性が働く慶睦会は、女性が生き生きと輝ける職場づくりや障がいを持つ方や外国籍人材など様々な人々が働く共生型の会社づくりに取り組んできた。デイサービスや特養など、多様な形態の施設を持つスケールメリットを活かし、職員一人ひとりの希望の時間帯でシフト配置をする

IT活用による負担軽減で、愛し愛される介護

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

医療・福祉

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



職員の子どもたちと利用者がふれあう様子。

がり、子連れで採用面接に来る人も増えたという。

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

(福) 恵母の会

海津市・福祉

従業員数／男性13名 女性53名 計66名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



認知症カフェ「華力フェほほえみ」の様子。

恵母の会では、職員が安心して働ける体制づくりのため、様々な取り組みを行っている。子育て支援として、グループ会社が運営する羽島市内の保育所または海津市内の保育所に3歳未満の子どもが通う場合は、保育料を法人が負担し、幼稚園

職員の声を大事にする環境の構築

や小学校の長期休暇等に子連れ出勤を認めている

2度の産休育休を取得し復帰した石垣博美さんは、「子どもが3人ともインフルエンザに罹り、2週間休みをもらったが、看病で疲れているのではと、上司がもう2日休ませてくれた。本当に嬉しかった」と話す。

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

地域貢献活動にも力を入れる。認知症カフェ「華力フェほほえみ」は、健康についての勉強会や季節の作品作りなどを行っている。コロナ禍を経て、三密を避けながらヴァイオリン演奏やフラダンスのパフォーマンスが行われ、参加者からも喜ば

れている。

また、家族の仕事への理解促進のため、法人内のイベントに自由に参加できるようにし、「かいさいの華まつり」には職員の家族が多数来場。率先してボランティアとして参加する家族も多い。



近隣の小学校との交流を大切にしている。