



岐阜県子育て支援 エクセレント企業

認定企業事例集

(平成23年度～平成28年度認定)



仕事と家庭の両立支援の取組みを
実践する企業を紹介!



平成29年3月
岐阜県



岐阜県子育て支援エクセレント企業

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「岐阜県子育て支援エクセレント企業」として認定する制度を平成23年度に創設し、平成28年度までに69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。

岐阜県子育て支援エクセレント企業の取組み紹介 ※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	
	(有)星和土木	(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)ダイワテクノ	(岐阜市)	平成25年度認定	8P	
	(株)高垣組	(郡上市)	平成25年度認定	9P	
	中部興業(株)	(七宗町)	平成28年度認定	10P	
	塚本産業(株)	(美濃加茂市)	平成26年度認定	11P	
	(株)ニシノ	(白川町)	平成24年度認定	12P	
	(株)ロビン	(高山市)	平成23年度認定	13P	
	製造業	アビ(株)	(岐阜市)	平成27年度認定	14P
		(株)岩田製作所	(関市)	平成23年度認定	15P
		(株)大垣村田製作所	(大垣市)	平成28年度認定	16P
岐阜車体工業(株)		(各務原市)	平成27年度認定	17P	
サトウパック(株)		(美濃市)	平成27年度認定	18P	
サン工機(株)		(大垣市)	平成24年度認定	19P	
太平洋工業(株)		(大垣市)	平成27年度認定	20P	
(株)東洋		(飛騨市)	平成23年度認定	21P	
浪速製菓(株)		(本巣市)	平成25年度認定	22P	
(株)ハイビックス		(瑞穂市)	平成25年度認定	23P	
(株)飛騨ダイカスト		(飛騨市)	平成25年度認定	24P	
(株)ヨシダヤ	(岐阜市)	平成23年度認定	25P		
情報通信業	レシップホールディングス(株)	(本巣市)	平成28年度認定	26P	
	ワカムラ電機(株)	(八百津町)	平成25年度認定	27P	
	(株)ソフィア総合研究所	(大垣市)	平成24年度認定	28P	
	タック(株)	(大垣市)	平成27年度認定	29P	

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	30P
	たんぼぼ薬局(株)	(岐阜市)	平成27年度認定	31P
	(株)デマンシエ	(岐阜市)	平成28年度認定	32P
	(株)平塚家具	(大垣市)	平成26年度認定	33P
	丸山木材工業(株)	(中津川市)	平成26年度認定	34P
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	35P
	(株)大垣共立銀行	(大垣市)	平成27年度認定	36P
	大垣西濃信用金庫	(大垣市)	平成27年度認定	37P
	岐阜信用金庫	(岐阜市)	平成28年度認定	38P
	(株)十六銀行	(岐阜市)	平成27年度認定	39P
	高山信用金庫	(高山市)	平成28年度認定	40P
	東濃信用金庫	(多治見市)	平成27年度認定	41P
	(株)日本政策金融公庫 岐阜支店	(岐阜市)	平成28年度認定	42P
	飛騨信用組合	(高山市)	平成28年度認定	43P
	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
テクノプレーン(株)		(各務原市)	平成26年度認定	45P
伏屋社会保険労務士事務所		(岐阜市)	平成25年度認定	46P
医療、福祉	(福)足近保育園会	(羽島市)	平成27年度認定	47P
	(福)桜友会	(関市)	平成27年度認定	48P
	(福)大垣市社会福祉事業団	(大垣市)	平成27年度認定	49P
	(医)慶睦会 (福)慶睦会	(岐阜市)	平成27年度認定	50P
	(有)耕グループ	(恵那市)	平成27年度認定	51P
	(福)浩仁会	(大野町)	平成27年度認定	52P
	(医)香徳会関中央病院グループ	(関市)	平成27年度認定	53P
	(株)ザイタック	(土岐市)	平成23年度認定	54P
	(株)新生メディカル	(岐阜市)	平成27年度認定	55P
	(福)杉和会	(関ヶ原町)	平成24年度認定	56P
	(医)蘇西厚生会 松波総合病院	(笠松町)	平成28年度認定	57P
	(有)ノバネットワークス	(郡上市)	平成24年度認定	58P
	萩原北醫院	(下呂市)	平成25年度認定	59P
	(株)羽島企画(トータルケアマーズ)	(羽島市)	平成28年度認定	60P
	(株)ファームコーポレーション	(岐阜市)	平成27年度認定	61P
	(福)フェニックス	(各務原市)	平成23年度認定	62P
	(福)平成会	(関市)	平成27年度認定	63P
(福)豊誠会 岐南さくら保育園	(岐南町)	平成26年度認定	64P	
(特非)りあらいず和	(郡上市)	平成27年度認定	65P	
和光会グループ	(岐阜市)	平成27年度認定	66P	
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	67P
	(株)中広	(岐阜市)	平成28年度認定	68P
	(株)トーカイ	(岐阜市)	平成27年度認定	69P
	東清(株)	(中津川市)	平成24年度認定	70P
	トヨタ瑞浪開発(株)	(瑞浪市)	平成28年度認定	71P

平成28年度岐阜県子育て支援エクセレント企業認定式72P
岐阜県子育て支援エクセレント企業認定制度77P

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18名 女性5名 計23名 ※平成28年3月1日現在



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。

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。取り組みを始める以前は、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ディ制度などによって、作業の計画化や効率化を図り、子育て支援と会社業績の両面を並行して改善。結果、会社全体で育児従事者をフォロー

する姿勢が生まれ、年次有給取得率を伸ばしながらも、平均時間外労働を3分の1に大幅縮小し、厚生労働省「イクメン企業アワード」にてグランプリに輝いた。

毎月社内では個人面談が行われ、業務管理とともに家庭状況等を把握。配偶者出産時の特別休暇や、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。

活用を促す。

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、



河野燕子興子ども・女性局長(右)にグランプリ受賞を報告した中石俊哉社長(右から2人目)。

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だ。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ることで雇うことができ、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。

(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304名 女性42名 計346名 ※平成27年4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年間で、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30万円の一時金を支給するなど、支援制度も手厚い。

また2015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



「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。

環境をつくり、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、社内に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17名 女性10名 計27名 ※平成29年3月現在



子どもの横で仕事をする山田更紗さん(右)。チャイルドマイナ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

会社に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。2歳と5ヶ月の子とともに出勤する山田更紗さんは、「子

どももまだ小さく、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ナーの資格を取得し、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「おうちプロジェクト」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。

(有)星和土木

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できた満足度も高く、家庭における男性の役割を実感した。そこで週1回ノー残業デーを設定し、帰宅しやすい雰囲気づくりに努めるなど、社内で子育て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年生終了までとし、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。

女性目線を重視し、環境を整備

年度末に翌年度の「休日カレンダー」を掲示し、計画的な休日取得を推進する大日本土木。連続休暇取得を促したり、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。

2014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。

2016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。中渚二本店長は、今後も採用を増やし、活躍の場を整える構えだ。

(株)ダイワテクノ

岐阜市・設備工事業

平成25年度
認定

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



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。

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。

(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壌がある。

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2014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っそう広がっている。

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。

2015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ももちろん、男性中心の現場に女性が入ることで、建設業のイメージと男性社員の意識を変えていきたい」と、今後も女性技術職の採用を積極的に行っていく姿勢だ。

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W

LB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事で、振替の先延ばしを防いでいる。加えてリフレッシュ休暇やボランティア休暇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二年間で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、「今後も働きがいを持つ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、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



渡邊凧さんは社内で唯一の女性技術職。現場作業をする女性従業員の増加を目指し、女性用更衣室やトイレの導入も行っている。

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。

また、現場で働く女性社員の採用にも注力。女性技術職の渡邊凧さんは「徐々にできる仕事が増え、楽しく働いている。将来出産しても、戻ってほしいと思われるようになりたい」と話し、現場で活躍している。

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が手がかかるため、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。士が良ければ種は育つ。業績をしっかりと伸ばし、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やっている。

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。

(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502名 女性406名 計908名 ※平成27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。

育児をしながらもキャリアアップ

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。2013年には、社長直轄で「キャリアアップ推進室」を立ち上げ、女性社員へのヒアリングや面談を実施し、要望を吸い上げた支援策に

着手した。育児中の社員をサポートするため、当初3歳までだった育児短時間勤務制度は、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、復帰に向けて育児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、フルタイムで働く品質保証部品質管理課の本田法子さんは、「保育園まで移動距離がないため、終業後焦らず迎えに行ける」と話し、2歳の子を7時30分～18時30分まで預ける。

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적이다。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を目指し、2015年から地域の大学や研究機関と連携。すでに女性研究者を代表とした共同研究



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。

2件を始めている。キャリアアップ推進室の荒木陽子室長は、「今年には大学で学ぶ若手女性研究者のインターンシップも行う。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。

(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71名 女性24名 計95名 ※平成28年3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したり、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1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うと2011年から始めた。5回目の「ふれあい祭り」では、バドミントン大会を開いたり、影絵の鑑賞会を開いたりした。3年に1回は「子ども参観日」として、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。育児休業は満3歳までを取得期間とし、短時間勤務制度も導入。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1万2000円を支給するなど、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月や誕生日、夏休みに取得しやすいように、休暇項目を増



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。

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。総務部の岩田伸部長は「半期ごとに有給取得計画の作成などに取り組んできた。これからも取得しやすい環境を整えていきたい」と話している。

(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、2015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、辞めるといふ選択肢はなかった」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



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。

乗り越えたい」と話す。

さらに2014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。

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、2014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。

2001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。2007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、人事部長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



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。

増加傾向だ。

社員の健康面にも気を配り、2013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。

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や醸成。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。2003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。2015年9月に開発設計課長



育休明けを前に復帰予定者が集まる「さとっこ会」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。

となった富成和美さんは、「女性の多い部署なので悩みも共感しやすい、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待遇で

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1487名 女性168名 計1655名 ※平成28年3月現在



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)。

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進

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。

2015年には年休取得策として、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2008年から育児休業を就学前まで、2015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。育児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



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。

援プログラム」を設け、復帰直前に希望の働き方などを入念に確認するなど、円滑な職場復帰を心掛けた結果、取り組み後8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、ドアやサツ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。

浪速製菓(株)

本巣市・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。

1927年の創業以来、コンブを原材料にした「ソフトこんぶ飴あめ」をはじめ、各種あめ菓子などの製造販売を手掛けている浪速製菓。社員は32人で、うち3分の2を占める女性社員が事務や営業、製造の各部門で活躍中。時間単位で

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。

2015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。

(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



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。

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、出退勤時間を自由に選択できるなど、子育てをしながら安心して仕事ができる環境づくりに取り組んでいる。また女性だけでなく、男性社員にも家庭を

尊重してほしいと、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



定期的開催する社内でのグループ活動の様子。

大切にしてもらいたい」と、今後もさらなる取り組みに意欲を見せる。2016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中。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。

(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



女性社員とコミュニケーションを図る渡邊正憲社長(右)。

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、

女性が働きやすい職場づくりに努めている。

会社の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て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かわ、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)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28年3月1日現在



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。

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みなければ」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

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ービ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、育児休暇を取得する社員が増加。制定に携わった北川祐子さんは、

「取り組み始めた時は育兒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。積極的に取得を促し、喜びの声を聞いた時には、取り組んで良



ヨシダヤでは今年2月にも男性社員が育児休暇を取得。

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。

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）も育休取得実績があり、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、1997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）。

2016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て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は重要な戦力

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するため、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



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。

(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25名 女性16名 計41名 ※平成28年3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41人中、女性が16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る」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

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267名 女性44名 計311名 ※平成29年1月1日現在

平成27年度
認定

育休取得も復職も円滑に

タックでは、2010年から育休休業を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



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。

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。復職後、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、家庭を大切に社風づくりに励む。2008年からは年7日の年休一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2010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393名 女性857名 計1250名 ※平成27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

「1/4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、1990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年間の育児を経て、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ったなど、柔軟に対応してもらい、時間にも心にも余裕ができた」と、働きやすさを伝える。

また職員の希望を受けて、2014年からは女性職員交流会を毎年1回開催。育児中を含め正社員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、子どもの成長とともに子育てから手



河隅里紗さんは、育児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。

が離れてきたのを機に、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178名 女性850名 計1028名 ※平成29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。

支え合う社風で育児応援

社員の82%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。2016年度の産休・育休者は118人を数えるため、社内には「お互い様」の気持ち

が根付き、子育てに理解ある雰囲気だ。人事課の渡邊彩子さんは、「2009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、人事本部の柴山裕二本部長。こうした取り組みもあって、2009年以降に出産した288人のうち、2回育休取得者は64人、3回取得者は5人にのぼる。

復帰後のサポートも手厚い。常に専門知識を要する仕事に不安を抱えることのないよう、多様な研修制度を設けたり、2014年12



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。

月より病児・病後児保育料を補助し、子どもの急病時でも働くことを応援。2015年度から社内にはイントラネット上で感謝を伝える「ありがとうカード」を設け、社員同士が支え合う気運の醸成にも取り組む。

(株)ダイヤモンド

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「ダイヤモンドスタイル」。

柔軟な働き方で活躍を後押し

ダイヤモンドでは、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「ダイヤモンドスタイル(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)。

2016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旨す「スマートスタッフ制度」を推進。誕生日に有給を取得し、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

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



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。

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。

また有給取得策の一環として、従業員の誕生日に有給を取得する「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

平成26年度
認定

木材製品製造・卸、住宅建築を手掛けるマルヤマグループの母体企業。グループ内には杉の子幼稚園、すずめこ杉の子幼稚園のほか、3つの保育園もある。充実した家族手当や有給休暇の取得促進、子育て相談窓口の設置など、子どもの成長に応じたサポートを実施している。

従業員数／男性41名 女性5名 計46名 ※平成28年3月1日現在



子どもたちも参加したアンペール事業部の感謝祭。
社員同士の交流も深まる。

多彩な制度で成長見守る

住宅建築・リフォームを行う丸山木材工業は、電子基板製造のイワビシ、杉の子幼稚園など4社2法人が多角的な事業に取り組み、マルヤマグループの母体企業。社員の子育て支援・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。

社員の子育てを支援するため、

第二子は月額5千円、第三子は7千

円、第三子以降は1万円の家族手当を高校卒業まで支給。さらに育児短時間勤務のほか勤務時間のスライド、半日単位の有給休暇付与などの制度も実施している。経済面だけでなく、勤務時間の柔軟性などを高め、社員の子育てを強力にバックアップしている。

こうした制度を構築する一方、職場の過半数を占める男性の意識改革を図るため、1歳〜小学生の子を持つ社員を対象に、杉の子幼稚園の郷田恵美園長による社内研修「子育てミニ出前講座」も実施。男性社員の積極的な育児参加を、会社として呼び掛けている。

妻の出産時に休暇を取得した加藤貢さんはこの社内研修に参加し「家庭の子育てには夫の協力が不可欠と知り、第三子の出産時には妻に付き添いました」と、家族の絆を強めることができた喜びを話す。



丸山木材工業アンペール事業部では、国内有数のトップブランド・東濃ヒノキを使った家の建築・リフォームを行っている。

また、最大連続5日間のリフレッシュ休暇取得、子育ての悩みや育児休業明けの就労相談などができる「子育て相談窓口」も設置。パラエティ豊かな取り組みと制度で、社員が長く勤められる環境を整えている。

(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づく

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、家庭でも早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1746名 女性1564名 計3310名 ※平成28年3月末現在

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。取り組みの一つとして実施した、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。2012～16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、2016年までに295人まで増加した。2008年からは、支援を地域まで広げた「Lsプロジェクト」をスタ



和やかな職場で職員の笑顔が見られる。

ートし、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425名 女性196名 計621名 ※平成28年1月12日現在

平成27年度
認定

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、

2015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。

2015年からは、女性が仕事を続けやすいよう、産前や産後の職員を対象に、「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3名を渉外係に配属。また活躍の裾野を広げるため、2015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

など特定分野の知識に長けた人材を「コンシエルジュ」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。



育児休業復帰支援研修は3カ月ごとを実施。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。



2016年5月から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。

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1131名 女性963名 計2094名 ※平成29年3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に考慮した職場をを目指す。介護離職の防止に向け、介護休業も法を上回る一人通算365日を制度化。現在まで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、現在までにフィナンシャルアドバイザーを99名ま



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。

で増員し、今後も増加を計画 중이다。管理職登用にも積極的に取り組んでおり、2016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2174名 女性1170名 計3344名 ※平成28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6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。2016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、半日年次休暇制度も導入した。育児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。2020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「えるほし」認定も受けた。自身も支店長経験者であ



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。

り、「輝けなでしこ☆プロジェクト」リーダーの西村和子さんは、「私も育児をしながらキャリアを積んできたが、社内には働きたいという思いを受け止め、能力を認めてくれる土壌がある」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。

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、育児中で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。先輩も取得しやすい風土をつくりたい」と話すのは、社内ですぐに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536名 女性416名 計952名 ※平成28年4月現在

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542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、経験者の話はためになった」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「特別な配慮があつて当然ではなく、周囲に感謝の心を持つことが大切」と話し、仕事への責任感を促す。

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、2014年からの1年間で、育休を経て26人がフイナンシャルプランナーなどの資格を取得した。

2014年には女性社員による「チームなでしこ」を公募し、現在



「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。

16人が活動中。2015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41名 女性18名 計59名 ※平成29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「情報交換ができて、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。

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

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

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、2015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。



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。

出産・育児休業取得後も、細やかな面談で円滑な復帰をサポート。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いく』と言われて気持ち楽になった」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116名 女性112名 計228名 ※平成29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。

意欲と能力ある女性を積極活用

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

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长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长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。

(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



育児休業復帰プログラムを導入しているアドバンス経営。

仕事復帰後の質を高める

経営コンサルタント業務をはじめ、会計事務や給与計算業務の代行などをしているアドバンス経営。育児休業などを取得した際、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」とメリッと語る。公務員をしていた妻が復帰したのを身近で見ると、「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



育児などについても気楽に話し合える環境が整う。

えたらうれしい」と言えば、吉田さんも「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



安心して働き続けていける環境づくりに取り組むテクノブレン。

安心して働き続ける職場環境へ

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

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ト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早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て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べる「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、家庭を大切にす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



女性が多い職場で笑顔が絶えない。

多彩な勤務形態、育児支援

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。一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

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であつて、以
前はあつた離職も、取組みを始め
た2011年以降、正職員では介
護を理由とした二人のみ。出産・育
児を理由とした離職者は
2008年の開園当初からゼロを
続けている。

北川山治園長は、「両立支援を
しっかりすることで、人材の確保が
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栄子さんは、「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
スによつて、園児が集まり経営も安
定する」と話す。実際、園児の数は
2008年開園時の79人から、
2017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。

(福)桜友会

関市・高齢者介護

平成27年度
認定

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

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



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。

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2015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



「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。

千円、スポット利用1日千円と、誰でも職員と同額で利用できる。現在、登録園児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み、常に低い離職率を保つ。

従業員数/男性71名 女性153名 計224名 ※平成28年4月現在



職員の声を取り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兼事務局長は、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ケアマネージャーの濱田英子さんも「一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。

2012年からは、家庭の事情や職場環境について、相談を受ける



女性職員が圧倒的に多い同事業団。2児の母でケアマネー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。

専任のジョブサポーターを配置した。事務局主査の伊藤玄将さんは、「元施設長に着任してもらったため、制度も熟知し、職員も話しやすい。2015年度だけで197件の相談実績を上げています」と効果を実感。渋谷事務局長も「相談にあがった問題点を行動計画委員会でき改善していきたい」としている。

(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30分かかるが、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

独身者から子育てで世代まで、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。さらに育休中の職員に対しても、「たまには美容院に行くなど、自由な時間が欲しいはず」と、年間1人10枚の託児無料券を配布。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



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。職員の子21名が登録し、毎日約10人が利用。

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

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62名 計79名 ※平成29年1月現在

平成27年度
認定



渡辺恵さん(写真左奥)は「それぞれが参加した研修の情報をみんなで共有できている」とチームワークのよさを語る。

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、2014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る費用を全額負担。研修参加休暇も設け、2014年度は54人が122日を取得し、14人の女性職



「子どもを第一にしながら働ける環境がある」と話す山田麻理奈さん。

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49名 女性209名 計258名 ※平成29年1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。

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。

「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。



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」。

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2010年から、子どもへの看護や介護、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、2009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



施設の高齢者と保育所の子どもとの交流も多い。

(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77名 女性244名 計321名 ※平成28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2006年から

開催し、今年で15回目。診療技術部長の亀山泰信さんは、「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。2013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」と副院長兼看護部長の山中ひろみさんは振り返る。翌年には、2012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



患者と看護師の関係も良好で笑顔がこぼれる。

47項目が改善。看護師離職率も5.8%と大幅に減少した。

また1991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。9才の子を持つ内科医の安江見子さんは、「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。近くにいて安心して働ける」と笑顔を見せた。

(株) ギイタック

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



仕事と家庭の両立を支援する窓口で相談する従業員。

保育料補助、家計に優しく

医療・介護サービス業のギイタックは、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日のノーマル残業も導入している。



従業員の子どもをあやす小森健市社長。

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。

(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、所定外労働時間も削減。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

画期的なサービスで離職率改善



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。

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」

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。

管理職もすべて女性が占める同社は、創業以来、仕事と家庭を両立した女性の活躍を支援する社風が根付く。月1回のヘルパー会議は子どもも同伴可能で、毎回1〜3人程度が子ども連れで会議に参加。「社員は家族同然」と話す石原美智子社長は「社員が成長できその家族も豊かな生活を送れるように整備し続けたい」としている。



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。

(福)杉和会

関ヶ原町・高齢者介護

平成24年度
認定

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47名 女性90名 計137名 ※平成28年3月1日現在



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。その一つとして、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られており、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・保育が目の届く範囲で行えるため、安心して仕事に従事できる。現在は、経済連携協定で受け入れたインドネシアからの人材も入居し、子育てしながら熱心に介護を学んでいる。

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



施設内にある「杉の山保育園」では、現在専門の保育士が4人の子どもたちを世話をしている。

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、地域貢献にもつなげていきたい」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。

(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。2016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ピ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てよかった」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、出産や育児でフ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。

(有)ノバネットワークス

郡上市・訪問介護事業

平成24年度
認定

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18名 計20名 ※平成28年3月1日現在

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



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。

環境づくりを大切にしている。そうした社風もあつて、従業員の定着率も上昇傾向。定年70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。「個別に面談する機会も設けるように



「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。

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。

萩原北醫院

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醫院。事務長の大林朋子さんは「当初から地域にも開放したいと考えていた」と語り、出産後の子育てに悩む母親が来院したことをきっかけに、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醫院。

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「しこのこ」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・午後のみの特利用も可能だ。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る姿勢だ。

(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や事業所内保育施設を設置。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25名 女性194名 計219名 ※平成29年3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」との思
いで、主婦や母親に働く場所を提
供し続けている。2004年から保
育料無料の事業所内保育施設「マ
マーズキッズルーム」を開設し、研修
やミーティングの時は21時まで利用
できるなど、勤務時間に合わせて
子どもを受け入れる。

現在は、職員の要望から対象を
孫にまで拡大し、50人が登録。「マ
マーズ駒塚」の深水富美笑施設長
は、「保育所のおかげで仕事に専念
できた。若い職員にも働きやすさ
を感じてもらいたい」と話す。

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
握し、多様な働き方や環境改善に
努めている。



「学校から下校後に母の職場に行き、働く姿を見ていた」という
深水笑聖さん(左)は、現在ママーズキッズルームでアルバイトを行う。

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。さらに、地域の母親
に向けて再就職支援イベントも開
催しており、広く女性の社会進出
をサポートしている。

(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人ほどが通ります。

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考える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「ここオープン施設にも学童を導入する予定。働く母親がいきいきと仕事ができるようサポートしたい」と、子育て支援を続けていく姿勢だ。

(福)フェニックス

各務原市・高齢者介護

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

ニーズに合わせて支援拡充

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



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。

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、誰もが活力を持つて働ける。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



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。

業務改善で無理なく仕事両立

平成会では、子育て中の職員が子どもの発熱などで急に欠員しても、円滑に対応できるような、2008年から業務改善に取り組み始めた。一日の業務内容を書き出し、完全可視化するシフト表を作成したところ、曖昧な人員配置

や時間配分が解消。1人1人の責任が明確化し、希望のシフト調整も可能に。結果、60%以上と高水準の年休取得率や、所定外労働時間も月3時間程度と低水準を維持し、離職率の大幅な低下に至った。「シフト表でやるべき仕事時間が明確で確認できるため、相互協力もしやすくなった」と話すのは、山田あつ子副施設長。障がい者支援施設で働く神山恵子さんも「育児復帰後、6時間の時短で働いているが、周りの協力は非常に大きい。妊娠時や体が負担のある業務から外してくれするなど、配慮してもらった」と、アットホームな職場の雰囲気を感じる。

また不妊治療を希望した職員には無期限で夜勤を免除するなど、その時々抱える悩みや事情にも臨機応変に対応。2015年から、土日祝や長期休暇中の子連れ出勤も受け入れている。「以前から夜の研修時に子ども連れを認めるなど、互いに子育てを支援する人間関係が築かれている」と話す岩島琴美施設長は、職員1人1人に合った働き方を一緒に見つけ、無理なく働き続けられる職場づくりに尽力したいと述べた。



機能訓練士として働く奥田裕子さんは、夏休みになると小学4年の娘と一緒に出勤。「多くのお年寄りや接し、洗濯を手伝うなどいい経験をさせてもらってる」と話す。

(福)豊誠会 岐南さくら保育園

岐南町・乳幼児保育

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

平成26年度
認定

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)

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。

(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16名 女性36名 計52名 ※平成27年4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

間勤務の職員もおり、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5年までの常時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、お年寄りと遊ぶ時は元気に」と、自然に状況を見極めて行動できるようになる」と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、2014年から



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。

受け入れている。加えて2009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。2015年12月現在で定員35名のうち、常時20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も働き続けられる環境づくりに取り組んできた和光会。1995年に事業所内保育施設「バンビ寺田(定員55人)」、1999年に「バンビ岐阜(定員20人)」を設置し、2008年からは長期休暇中の学童保育も実施してきた。利用料はどちらも1時間100円で、第2子以降

は50円と格安。小学生も含めた病児・病後児保育も受け入れ、地域住民も利用可能だ。保育所を利用する作業療法士の子林有香さんは「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。

また2011年からは、同会全体で「誕生日を祝う会」を月1回開催し、家族からのメッセージ映像や手紙を贈って、職員同士が誕生日を祝うなど、職員や家族との絆を大切にする風土づくりにも努めてきた。こうした取り組みが功を奏し、育児と仕事の両立が困難で離職する職員ゼロを、9年間保っている。

2010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



「マシュマロらんど」で地域の乳幼児親子が交流する様子。

2012年には多世代交流の場として「地域支え合いセンター：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

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31名 女性29名 計60名 ※平成28年4月1日現在

平成24年度
認定



子ども参観日には、3～11歳の子どもや孫14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代以上の女性が多く、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、「保育園を途中入園しなければいけないのが親子共に負担」という育児休業取得者の声を反映し、2歳になった年の年度末まで延長するなど、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。

2016年7月には、職員の子どもや孫を職場に招き、2回目的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



3月から3度目の育児休業に入る施設管理課の小藪優子さんは「周りは出産を機に辞めざるを得ない人も多い中、制度を取得しやすいので安心して働ける」と話す。

いて会話が生まれる機会を創出。制度で育てやすい環境をサポートすると同時に、家庭でも働きやすい環境づくりを促した。総務係の藤田雅子さんも、「親子ともに喜んでくれて、手応えを感じている。今後も趣向を凝らした企画を継続し、職場内でも子育て支援の雰囲気を広げていく」と、さらに充実した支援に取り組む姿勢を示している。

(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183名 女性286名 計469名 ※平成29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」の認定を受けている。

また育児休業復職者には、3歳まで月額5千円を支給する「保育料補助手当」を創設。育児時短勤務も、2014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。

2015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。イベントセミナー部の伏屋友美子さんは、育児中



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。

「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、育児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。三田村晴予取締役は「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み。

(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みトーカイ。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。2014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。執行役員人事部長の高木伸二さんは「育休中も会社の情報を提供し、復帰後のキャリアを考えるセミナーを開いている」という。また2007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。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、2015年から10人の新卒を採用。女性対象の研修会や女性20人による商品開発チーム「リースキン商品女性座談会」を設置し、女性の活躍に期待を寄せている。



立川幸枝さん(写真右)は育児短時間勤務制度を活用しながら働く。

東清(株)

中津川市・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10名 計89名 ※平成29年1月31日現在

平成24年度
認定



「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。

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」を立ち上げ、福利厚生について従業員自身と話し合い、本場に必要ない支援を実践。2014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、

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。吉村美津子専務は「2012年にくるみん委員会を立ち上げ、年数を重ねることで若い参加者も増え、積極的に考えを出してくれるようになった」と話し、吉村敏博社長も「これまでのトップダウン形式と違い、従業員から意見を吸い上げることで、ニーズに寄り添った支援になる」と、同委員会の役割を重視する。年次有給の取得も積極的に促進。5日間を時間単位で取得可能にして活用を促したところ、3歳となる双子を育てる鷹見あゆみさんも「子どもの用事などにとっても便利」と喜びを語る。同社は従業員89人に対し、女性は10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



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。

従業員に対するフォローも惜しまない雰囲気だ。2014年からは現場にも女性従業員を配置し、2016年度には現場に2名を採用。今後も現場で働く技術職の女性採用に力を入れ、同時に働きやすい職場づくりを目指す。

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年から全職種に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。現在は、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。利用者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。金井敏雄支配人によると、「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「家庭の状況を相談しやすく、早番・遅番がないので、子どもと過ごせる時間が持てる」と話す。

この他、安心して働ける環境を提供するため、パートから正社員への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担当の西垣由香さんは「パートで



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。

特集

ワーク・ライフ・バランス

WLB推進する模範企業を認定 子育て支援エクセレント企業認定式

県は、従業員が仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに取り組む「県子育て支援エクセレント企業」に、県内14社・団体を認定し、2月23日、岐阜市長良福光の岐阜都ホテルで認定式を開いた。認定企業は前年度までの55社と合わせ、今回で計69社となった。認定式では、中部興業（七宗町）とディマンシエ（岐阜市）が代表して取組みを発表。そのほか、佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役の佐々木常夫氏が「この時代を生き抜くために～経営戦略としての女性の活躍推進～」と題し、講演を行った。



岐阜県子育て支援エクセレント企業として認定を受けた企業・団体の代表者ら＝岐阜都ホテル（岐阜市長良福光）

※本企画は岐阜新聞朝刊で平成29年3月2日に掲載されたものです。

県、新たに14社・団体へ認定証授与



子育て支援エクセレント企業認定式で
あいさつする古田肇知事

約360人が出席した認定式では、古田肇知事が認定された企業の代表者に認定証を手渡し、「昨今、あらゆる分野で人材不足が差し迫った課題となる中、子育て支援エクセレント企業に認定後、採用が有利に

なったなどの声もあり、認定制度の意義を感じている。『働きやすい岐阜県』をつくるパイオニアとして、さらに活躍してほしい」と述べた。また、今後は3年を目途に150社まで認定企業数を伸ばしたいとし、「認定企業間のネットワークを構築するなど、数だけでなく質の向上を目指し、各企業のさらなるブラッシュアップを応援していきたい」と意気込みを語った。



表彰式の様子



女性の活躍推進 キックオフ講演会

女性はチャンスを掴む姿勢を WLB実現の仕事術を伝授

障がいを抱える子ども
の育児や妻の闘病、親
の介護に追われながら、
01年に東レの取締役に、

03年に東レ経営研究所
社長に就任し、ワーク・
ライフ・バランスのシンボ
ルの存在である佐々木
常夫氏。講演では自身の
経験を踏まえ、計画的
に最短でできる効率のい
い仕事の進め方を選ぶタ
イムマネジメントの考え
方など、WLBを実現す
るために必要な仕事術
を伝授した。

また企業経営にダイ
バーシティが求められる
社会背景を説明し、「今
必要なのは、個々にブラ
ンドを持った男女が個
性と能力を発揮できる

社会。女性が働く社会
は男性も幸せになる」と
し、経営戦略として女性
の活躍を推進する必要
性を強調。その上で女性
たちに「女性がせつかく
のチャンスを感じることも

多い。仕事の面白さや成
長する喜びを感じ、目標
を高めを持ってトライす
ることでチャンスの女神
の前髪をつかんでほしい」とエールを送った。



女性の活躍推進について
講演する佐々木常夫氏



全国屈指の支援と気運で 岐阜のブランド力向上へ

岐阜県の子育て支援エクセレント企業認定制度は、実際に各企業の現場へ出向いて社員の声を聞き、制度だけでなく社内の風土も評価した上で

認定する点で、全国的に見ても非常によくできた仕組みだと感じている。私は10年前から、内閣府でも子育て支援を行う企業の内閣総理大臣賞選考に携わっているが、これまで表彰した40社には、特色ある成功事例を持つ岐阜県の5社が含まれ、この数は全国で圧倒的トップを誇る。

エクセレント企業認定を始めた当初は、少子化対策を目的に子育て支援が評価の主眼に置かれていたが、その後介護離職や共働きの増加に

より、女性活躍支援に加えて長時間労働是正を含めた、男性のWLBを加味する必要性が出てきた。加えて昨年の女性活躍推進法施行により、現在は女性もライフイベントで仕事を辞めないことに留まらず、チャレンジを応援するキャリアとラ

イフの両立支援が求められている。

その中で岐阜県は、社員と経営者の距離が近く、家族まで視野に入れた経営や、互いを思いやって助け合う風土が根付いた企業が多い。さらに、地域貢献まで意識を広げ、地元の子ども育成や地域



認定審査会について講評する
渥美由喜氏

活動にも成功体験を持つことが、大きな特徴だ。特に今年度は、過去に抱えた課題に対し、社員と経営者が真摯（し）に向き合い、諦めず地道に取り組んだ成果が出ている企業が多く、各社にストーリーを感じた。

こうした地元を大切にする企業を地域戦略として支援することは、地方創生のカギを握ると言っても過言ではない。また企業にとっても、エクセレント企業を目指す過程は、人材確保などの課題をクリアできる可能性を秘めている。今後もぜひこの動きを広め、地域ブランド力の強化につなげてほしい。

事例発表

事例発表では、中部興業代表取締役の長谷川嘉彦氏とディマンシェ代表取締役の白木希佳氏が登壇し、自社で行う育児支援や環境整備の取り組みを紹介した。

「業務効率化とWLB実現」中部興業

中部興業ではノー残業デーなどを実施し、資格取得などの自己研さんや家庭に当てる時間創出に注力。長谷川代表取締役は、「メリハリのある業務が、効率化と社員の意欲向上につながった。今後も社員の声を受け取り、新たな制度をつくっていききたい」と語った。また、電気や土木工事の現場で活躍する女性作業員も採用。将来、監督者や指導者となることを見越して育成しているとし、女性の活用を推進する姿勢を示した。



中部興業 代表取締役 長谷川氏

「仕事と家庭の両立支援で力を発揮」ディマンシェ

女性が社員の7割を占めるディマンシェでは、ライフステージに沿って適した働き方が選択できるよう、キャリアアッププランや短時間勤務制度を設けるなど、職場体制を整備。自身も2人の子を育てる白木希佳代表取締役は「子どもの頃から母や祖母が育児と仕事を両立する姿を見て育ち、自分も周りの協力を得て働いている」と実体験を語り、「本人の希望や能力に応じて力を発揮し、生産性の高い職場を目指す」と話した。



ディマンシェ 代表取締役 白木氏

岐阜県子育て支援エクセレント企業認定制度



県では、平成19年度から、従業員の仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に取り組む企業を「岐阜県子育て支援企業」として登録し、その中で、他の模範となる優れた取組みを行う企業を、平成23年度から「岐阜県子育て支援エクセレント企業」として認定しています。

認定要件

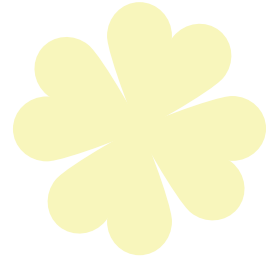
次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定(労働局提出)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定(労働局提出) ※従業員301人以上の企業のみ

※平成27年度からは、従来の従業員100人以下との要件を撤廃し、県内全企業・団体を認定対象としています。

審査のポイント

- 年休取得率、年休取得促進策、多様な休暇制度の整備
- 所定外労働時間、所定外労働時間削減策
- 育休取得率、介護休業等の取得状況、育児・介護復帰支援策の実施
- 育児や介護のための多様な働き方のための制度の整備
- マタハラ防止措置
- 事業所内保育施設等の設置・運営
- 地域と連携した子育て支援の取組み
- 女性管理職登用、女性の活躍推進のための企業内推進体制、など



特典 次の「岐阜県子育て支援企業」としての特典に加え、①～⑥の特典を受けることができます。

- 優遇制度を設けている県内金融機関での各種金融商品の金利優遇
- 県中小企業資金融資制度「子育て支援資金」の利用
- 県の建設工事入札参加資格審査における加点 等

特典など、詳しくは [岐阜県子育て支援企業登録](#)

① 県内ハローワークと岐阜県総合人材チャレンジセンター(ジンチャレ!)にて、従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む職場を探す求職者に対し、岐阜県子育て支援エクセレント企業であることの情報を提供

※ハローワークやジンチャレ!での求人手続きの際、求人票に「岐阜県子育て支援エクセレント企業」と表記や登録することが必要となります。

② 岐阜県子育て支援エクセレント企業認定証を授与

③ 岐阜県中小企業資金融資制度「子育て支援資金」での優遇

※利用にあたり、運転資金及び設備資金ともに資金使途とすることが可能となります。なお、子育て支援企業登録のみでは、運転資金は子育て支援の推進に必要な経費に限定されます。

④県庁物品等調達での優遇

※認定された後は、県(各執行機関)からの物品等の調達について優先的に受注することができますが、必ずしも受注があるとは限りませんので、ご了承ください。

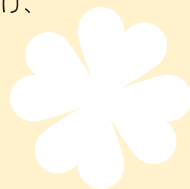
⑤「岐阜県子育て支援エクセレント企業」シンボルマークを活用して、認定企業であることをPR

⑥「岐阜県子育て支援エクセレント企業」のぼり一式を支給

他の模範・ロールモデルとして広く広報・啓発されることで、岐阜県子育て支援エクセレント企業からは、人材の確保・定着の面でメリットがあったとの声や、知名度や企業イメージアップにつながったとの声も伺っています。

岐阜県子育て支援エクセレント企業の声

- 採用面接時、応募者の多くが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。(印刷業)
- 求人を出さなくとも、応募があるようになった。(建設業)
- 定着率の向上につながった。(介護・福祉サービス)
- 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)
- 子づれのお客様の安心にもつながった。(自動車部品販売)



認定企業 69社

H23年度(7社) H24年度(9社) H25年度(9社) H26年度(5社)
H27年度(25社) H28年度(14社)

認定手続

申請書を県へ提出。県にて審査

<http://www.pref.gifu.lg.jp/kodomo/kekkon/work-life-balance/c11234/excellent.html>

認定支援

申請企業は、認定に向けたコンサルティングを受けることができます。



渥美由喜氏(あつみなおき)

岐阜県子育て支援エクセレント企業育成スーパーバイザー
岐阜県子育て支援エクセレント企業認定審査会委員長
内閣府少子化社会対策大綱を踏まえた結婚・子育て支援の推進に関する検討会
座長代理(民間シンクタンク勤務)



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。



岐阜県子育て支援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!

岐阜県子育て支援エクセレント企業

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 両立支援係

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.ig.jp