

(有) 耕グループ

恵那市・高齢者介護

従業員数／男性17名 女性64名 計81名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



利用者へ寄り添う職員。

耕グループでは、「職員が幸せになる会社をつくる」という目標を掲げ、職員が「自律」し、自ら考え行動する「自走型組織」を目指している。そのために全職員を対象に「メンタリング研修」（人としてのあり方を学ぶ研修）を月1回、オンライン

職員が自ら考え動く自主経営を目指す

ンで実施。研修で学んだことを活かし、各職場で「メンター」（支援する人）と「メンティ」（支援を受ける人）を決め、定期的に1on1の意図的な「対話」を実施したり、職場会議に「オーブンダイアログ」の手法などを導入して話し合いを行っている。今後も社内での「対話」が重視され、考え方の違いがあっても、お互いが理解しあえる「心理的安全性」の高い職場となるよう尽力していく構えだ。

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

産前・産後休業及び育児休業の



自然に囲まれた丘の上に建つ事業所全景。

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

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

(福) 浩仁会

大野町・高齢者介護

従業員数／男性47名 女性223名 計270名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①年3日間のリフレッシュ休暇に加え、ケアワーカー休暇5日間を導入
- ②年2回の全職員面談に加え、毎月希望者には個人面談を実施
- ③子育てに優しい柔軟な勤務形態の導入

女性目線で職場環境を充実

浩仁会では、2004年の施設開設時から事業所内保育施設「時計台」を設置。大野町委託事業として、病児・病後児保育室「アングュ」も開設しており、地域の子育て支援に大きく貢献している。保育施設はデイサービス施設に併

設しており、事業本部の森里恵子さんは「子どもと接することでお年寄りに笑顔が生まれ、子どもにとっても思いやりの心を育てる情操教育になる」と話す。ほかにも地域連携として、地元の高校の福祉課や特別支援学校に講師として職員を派遣。学生の職場体験を積極的に受け入れ、介護の仕事のやりがいを伝えている。

また、子どもの看護や介護などに合わせて休める時間単位の年次有給休暇制度やリフレッシュ休暇の導入など、職員のワーク・ライフ・バランスを積極的に推進。介護福祉士の加納友里さんは「子どもの病気時にも融通をきかせてもらい、休むことができる。子育て経験者も多いので、理解があり働きやすい」と話す。

同法人では、人事考課に合わせた年2回の全職員面談のほか、職場環境や人間関係の悩みなど言いづら

ことをアンケートフォームで本部担当者に直接伝える仕組みを取り入れ、希望者には面談を実施。さらに6拠点の施設をつなぐサバーの導入で情報の共有化を図るとともに、22年は介護記録のICT化を行い、手書きによる書類の転記や重複した記録をなくし、業務改善を図った。介護ロボットも積極的に導入し、サービスの向上と働きやすい環境を整備している。



介護ロボットを先駆的に取り入れている。



穏やかな様子で子どもたちとの触れ合いを楽しむ高齢者。

(医)香徳会 関中央病院グループ

関市・医療機関

従業員数／男性65名 女性211名 計276名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①時間単位での有給休暇取得が可能
- ②院内保育所や小学校入学前まで利用できる短時間勤務制度を運用
- ③連続休暇の取得促進

関中央病院グループでは、仕事と家庭を両立しながらも、やりがいや充実感を持つて長く働き続けられる取り組みを継続して行っている。医療・介護の分野においては、質向上のための「学び」を推進している。院内感染や医療安全を筆頭に、倫



院内保育所では、定期的に様々なイベントがあり、生後1ヵ月半から子どもを預けることができる。

職員にとって働きやすい職場環境を実現

医療、福祉

理研修、交通安全研修など様々な分野の研修を活発に実施。さらに、看護師教育、介護士教育など専門職としての研修も行っている。以前は、これらを業務終了後に実施していたが、年間計画を立てながら体制を整えたことで様々な研修を時間内に実施できるようになった。職員からは「仕事で疲れた後の研修会は辛いが時間内になつて嬉しい」と好評だ。その他、自己学習ができるようeラーニングを推進し、現在は、看護・介護・リハビリが取り入れて実施している。

子育て支援としては、院内保育所を設置し、看護師及び介護士の夜勤を支援するため、月に数回24時間利用も可能とした。0歳児から受け入れており、利用料は開設当初から上限16000円としている。利用者からは「子どもが近くにいることで安心して働ける」と喜



病棟にて患者の症例検討会を実施している。

ばれている。他にも、育児短時間勤務制度は小学校入学前まで利用でき、大変手厚い。多くの職員が短時間勤務を利用しており、院内保育所もあることから、育休復帰後も安心して長く働き続けられる環境が整っている。

(福)五常会

中津川市・高齢福祉

従業員数／男性65名 女性189名 計254名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①人事制度改正やEラーニング研修などでキャリアアップを支援
- ②子育てに優しい柔軟な勤務形態
- ③広域先駆的な「連携推進法人」を創設し、事業継続体制を確保



利用者個人を尊重する温かなサービスを提供する。交流を通して、自身の感性を高め成長につなげる。

職員のキャリアアップを支援する研修プログラムも用意しており、Eラーニングで短時間でも受講できる体制や、各種団体の研修に参加しやすい環境を整えている。特

五常会では、誰もがスキルアップをしながらいきいきと働ける職場を目指し、目標管理シートで自身のなりたい姿を明確にし、考課については「責任感」「積極性」「協調性」などの情意の評価項目を多くし、働きやすい環境の構築に取り組んでいる。

温かな職場環境で多様な人材のキャリアアップを支援

に新任者については長期の研修期間を設け、介護・看護への不安を解消して働けるよう配慮している。また、多様性を重視し経済連携協定(EPA)に伴う外国人介護福祉士候補者の受け入れを実施。資格取得の全面的なサポートや、外部講師による日本語・介護福祉士資格取得講座を実施し、多数の合格者を出している。

子育て支援については、産休・育休が取得しやすい職場環境が整っており、育休取得率100%を維持。子どもの生後8週間以内に最大4週間取得できる産後パ育休制度も積極的に活用し、男性職員の子育て参加を後押ししている。また、職場復帰後は正職員からパートへの雇用形態の変更にも柔軟に対応。落ち着いた段階で正職員に戻することも可能で、職員全員で協力して支えあい安心して働ける職場環境となっている。

2022年度には、北海道函館



毎年参加のリレーマラソン。襷をつなぎ、最後は皆でパンダを介護しながらゴール。「ひとりとは皆のために」という職場を目指している。

市と東京都八王子市の社会福祉法人と「社会福祉連携推進法人」を設立。災害緊急時における相互支援協定を締結し、大規模災害や感染症などで大きな被害に見舞われた際でも事業継続ができる体制を整備。広い視野で利用者と職員を支える体制づくりに余念がない。地域貢献にも力をいれており、夏祭りや地域との交流などにも努めている。

(株)サーバント

可児市・障がい福祉、通信制高校サポート校の運営

従業員数／男性59名 女性93名 計152名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①部活動を立ち上げ、家族ぐるみでの交流の場を創出
- ②強みを生かし、就労移行支援において業務受注を実現
- ③定年制を廃止し、無資格や障がいがある方、職員の家族も積極採用



放課後等デイサービスのうち1施設ではホースセラピーを取り入れ、乗馬や馬との触れ合いを通じて、子どもたちの成長につなげている。

ホースセラピーを取り入れた放課後等デイサービスや通信制高校サポート校、就労移行支援などを運営するサーバントでは、千住敏晃社長の「仕事だけでは充実した毎日を送れない。遊びも仕事も本気であるべき」との考えから、3年ほど前に、活動費は全て会社負担で、ゴルフ部、マリナー部、サッカー部を立ち上げた。ゴルフ部やサッカー部

「遊びも仕事も本気であるべき」を実現

医療、福祉

は大会に出るなど活躍中。マリナー部では、静岡県・浜名湖のヤマハマリーナにクルーザーを保有し、本格的に取り組んでいる。部長で児童発達管理責任者の藤澤伶司さんは「千住社長から、船で非日常を楽しむことは有意義なことだと聞き、会社負担で船舶免許を取った。浜名湖に家族を招いてBBQするイベントを開いたこともあるが、そこらも会社負担で、妻には『こんな良い会社、どこにもないよ』と喜んでもらえた。部活動は、職員同士がお互いを知る上でも良い機会となっている」と話す。

また、クルーザーが縁でヤマハマリーナは就労移行支援の利用者の施設外支援の場になっており、船内外の清掃業務や水中ドローンの操作など、高単価の業務の受注につながっている。

人材採用においては、千住社長の



浜名湖にクルーザーを保有し、主にマリナー部が使用。職員の家族も招き、イベント等を開くこともある。

「やりたい人がやれば良い」との考えのもと定年制を廃止。資格がない人、障がいのある人も積極的に受け入れ、それぞれに合った職場を選択できるようにして継続雇用につなげている。ICTを活用するなど業務を工夫することで残業ゼロを達成していることも相まって、サーバントでの就労を希望する職員の家族は珍しくなく、親子や夫婦で働いている職員は6組に上る。

(株) ザイタック

土岐市・医療・福祉

従業員数／男性19名 女性80名 計99名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①未満児保育費用・介護費用は月額上限2万円まで半額補助
- ②社内新聞で研修の案内や従業員の結婚・出産・復帰を紹介
- ③従業員の誕生日にケーキをプレゼント

しっかりと働く、しっかりと支える

医療・介護サービス業のザイタックは、従業員の子どもへの保育料や同居家族の介護サービス費を月額2万円を上限に半額負担している。また、短時間勤務制度や週1回のノー残業デーの導入、ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実など、子育て・介護中の家族に手厚いサポートを行っている。

支援の充実度は約15年ほど前、従業員が結婚を迎え仕事を辞めようか悩んでいる姿を、当時役員だった小森健市社長が見たのがきっかけ



年1回の経営方針・行動目標発表会の様子。

け。以来、「せっかく頑張ってきた従業員を手放してはいけない」と考え、取り組みに力を入れるようになり、当時、他社でもあまり例がなかった保育料の半額負担を導入。現在も従業員の声をもとに、精力的な取り組みが続けている。

また、社内に設けられた相談窓口は社内報の中で従業員の結婚や出産報告とともに紹介し、身近な存在としてアピールしている。気軽に相談ができるため、従業員からは「職場の雰囲気協力的」と好評だ。これらの取り組みの結果、女性従業員の育児休業取得率は100%である。

そのほか、従業員の生活スタイルに合わせた支援も充実。子どもが熱を出したりした時には男性従業員も看護休暇が取得でき、50〜60代の従業員を想定した孫育て休暇もある。

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



従業員の子どもをあやす小森健市社長。



ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口を利用する従業員。

(福)さくらゆき

岐南町・福祉

従業員数／男性44名 女性140名 計184名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①職員が主体となりダイバーシティを実現
- ②仲間同士の絆でやりがいと働きやすい環境を整備
- ③新たなステージに挑戦する職員を支援



新卒で入職後、2回の産休・育休を経て復帰。現在は新たなステージへのキャリアアップと育児の両立をしている。



機能訓練指導員として専門職で働きながら積極的に育児に参加している。「産後パパ育休のおかげでゆとりをもって子と向き合うことができた。今後の仕事のモチベーションアップにつながった」と話す。

高年齢・障害・児童と幅広く福祉事業を運営している社会福祉法人さくらゆき。設立当初より職員の主体性を重視してきたが、施設が増え職員も大幅に増員した今では「より輝きながら働くことが出来る環境」を職員同士の協力で実現させている。

新たな取組みとして、多様な人材が互いの魅力を活かしながら能力を発揮できる職場を目指し、互いを知り理解し合う場を作り、自然とフォローができる環境作りに取り組んでいる。ハンドボールの選手兼監督として活躍しながら働く職員が大会に出場する際には、必要な時に休みが取れるようサポートし協力している。

仕事と育児の両立支援や職員のキャリアアップ支援にも力を入れており、出産をした職員の職場復帰

率は100%を維持。職員専用の託児ルームを完備し、育児と両立がしやすくなるよう配慮している。新卒で入職した職員は2度の産休・育休を経て、託児の利用と勤務時間の見直しを行い、無理なく職場に復帰した。復帰後には職場のバックアップを受けながらキャリアアップを目指し、新たな資格を取得。今後は目標としていたサービス管理責任者として新たなステージに挑戦する予定だ。

また、男性の育児休暇取得も推進しており、2児の父となった職員は、「以前の職場では、育休が取れず積極的に育児に参加できず妻に任せてしまったが、まだ幼い長女もいるため今回は産後パパ育休を申し出たところ快諾してくれ、祝福してくれた。みんなの協力と法人の理解のおかげでかけがえのない

働きやすさと働きがいは職員の団結力から

医療・福祉

時間を家族で過ごすことができ、心から感謝している」と語る。



外国人職員の採用と育成にも力を入れる。ベテランの職員が講師となって勉強会を行い、親睦の場ともなっている。

採用も積極的に、来日して勤務することになった外国人職員に対しては、職員から引越しの手伝いの申出や生活用品・家具家電の寄付が集まり、新たな生活を頑張る仲間を応援し合う温かい環境となっている。インドネシア出身の職員をリーダーとした外国人職員チームも発足し、日本人職員が講師となり日本語や日本文化、介護技術を学ぶ交流の場を設けている。外国人職員は「新しい生活に不安があったが温かく歓迎してくれ嬉しい。仲間の員として頑張っていきたい」と笑顔で話し、先輩職員たちは「みんな笑顔で入居者からも喜ばれている。前向きで真面目に業務を覚えてくれるためとても助かっている」と信頼関係が築かれている。

(特非) サン・はぎわら

下呂市・保育

従業員数 / 男性2名 女性92名 計94名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①「働き方について考える会」の発足で業務改善提案を習慣化
- ②ICTの活用やフリー保育士の増員により事務作業を効率化
- ③地域を巻き込んだ子育てイベント「森の宝島」の開催

働き方について職場全体で考える体制構築

サン・はぎわらでは、2018年度から「働き方について考える会」を発足させ、働き方に関するアンケートの実施、ワーク・ライフ・バランスの目標設定、業務改善提案制度の実施に精力的に取り組んでいる。これまでに100件以上の業務改善提案が行われ、備品整理の見直し、身体的負担が軽減されるフロアレイアウトへの変更などが実現した。また、働き方に関するアンケートで



「働き方について考える会」の発足で、日頃から社員が職場環境改善に関する意見を言い合える環境が整った。

要望の多かったパート社員の月給制度導入も実現。理事長は「日頃から職場の環境を良くしようと考えた習慣がついた」と同会の効果を実感している。

産休や育休の取得を促進するため、社員の妊娠が分かった時点から面談を始め、各種制度の説明や綿密な相談対応を行っている。その結果、法人設立時から育休取得率と復帰率は100%を維持。育休は子どもが3歳になるまで利用でき、看護休暇は有給扱いになるなど制度も手厚い。

衛生委員会では職業病に関するアンケートを行い、保育業務に多い腰痛の予防策として、専門講師を招いて体操を行うなど健康で働き続けられる環境づくりに取り組んでいる。コロナ禍になつてからは、講師作成の動画による腰痛予防体操を配信し、自宅で行える工夫をした。

地域の子育て支援の取組みとし



子育て支援を盛り上げるイベント「森の宝島」では地域の人や中高生が参加して、ワークショップやパフォーマンスの披露などを行っている。

では、ものづくりや音楽、ダンスなどに取り組む下呂市内の団体が集まり、作り物教室やパフォーマンスを披露する「森の宝島inはぎわら」を12年から開催。島恵美子地域事業部長は「地元の中高生や子育て中の母親もスタッフとして活躍している」と話し、地域が「体となって子育てを盛り上げている」。

(福)慈恵会

美濃加茂市・福祉

従業員数 / 男性169名 女性609名 計778名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①週3日のノー残業デーの実施
- ②ダイバーシティの推進
- ③時間単位の有給休暇取得や計画的付与の実施



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

ライフステージに対応した多様な働き方を提案

県下最大級の社会福祉法人である慈恵会は、3市4町に老人ホームやデイサービスセンターなどを展開している。そのため本部と各エリアが連携を図り、引越しや育児、介護など職員一人一人の状況に対応した多様な働き方を提案。安心して仕事を長く続けられる環境づくりに取り組んでいる。

パートから正職員への転換支援も行っており、キャリアアップを目指す

しながら働くことができる。常勤職員のAさんは、子どもが1歳3カ月の頃に特別養護老人ホームでパート介護職員として働き始め、子どもが小学校に上がるタイミングで嘱託職員へ転向。もっとと責任を持つて働きたいとデイサービスセンターに異動して常勤職員となった。その後、更なるキャリアアップを果たし、現在はデイサービスセンターの副生活相談員として働いている。将来的には夜勤をこなす正職員への転向も視野に入れている。

人手不足の解消に向けた挑戦として、介護現場のダイバーシティ実現にも力を入れる。外国籍の介護人材育成を目的とした法人独自の奨学金制度を創設し、介護福祉士養成校への留学や就労支援として特定技能実習生の受け入れを実施。日本語支援や働きながら介護福祉士の資格を取得できる受験対策研修の実施など様々なプログラムを導入している。現在、外国籍の介護



WLBを推進し、新しい介護のカタチを実現。

職員は5か国まで広がり、日本人と同じ待遇で働いている。また、介護職員の業務負担軽減としてDX推進も図っている。

時間外労働削減に向けては、これまで時間外で行っていた研修を勤務時間内に受けられるようeラーニングを導入。他にも時間外適用時間の見直しや終業5分前には着替えに行けるよう改善するなどして、職員の時間外労働時間を月平均2時間以下まで削減した。今後も働きやすい職場を目指し、取り組みを継続していく。

(福) 柊和会

揖斐川町・高齢者介護

従業員数／男性18名 女性58名 計76名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

WLB推進が職場の魅力を認識する機会に

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

取得に向けて現状を確認したことは、質の高い取組みがいくつもあつたことを自覚する契機となった。も



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

ともと人材育成に力を入れており、新人職員が入ったら、2～3人でチームを組み教育にあたっている。指導者と新人職員が業務の習得状況を日誌で共有することで、スムーズな指導を実現。既存の職員に対しても月一回、外部講師を招いた研修を行っている。

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

高齢者雇用に関しては、本人と職場がしっかりと話し合っただけで業務内容を決めることで継続雇用を実現し



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

ている。76歳の林正人さんは「ケアマネジャーとして入職したが、早い時間の勤務を希望していることから食事介助やバイタルチェックなどもしている。自分に合った働き方ができて毎日が充実している」と話す。

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

(福)如水会

大野町・高齢福祉

従業員数／男性17名 女性41名 計58名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①障がい者雇用のためジョブコーチを配置
- ②特性は障がい者だけでなく「誰にでもある」と認識し、助け合う風土
- ③理学療法士、作業療法士が職員の健康をサポート



人工呼吸器を装着し、電動車いすで事務作業をこなす安田真以香さん(右)。ITスキルが高く、周りの職員からの信頼が厚い。

働きにくさを解消し、誰もが働きやすい職場に

如水会が運営する特別養護老人ホームきふ愛の里では、2015年に特別支援学校を卒業したばかりの男性を常勤の介護職員として採用。それにより施設内では「周りのサポートがあれば一緒に働ける」という理解が広まり、障がい者雇用が進んだ。しかし、やり取りがうまくいかなかったり、障がいのある職員が突然出勤できなくなっ

たりなどの問題が出てきたことから、専門知識の必要性を痛感。職員2人が企業に籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を受け、特性に合わせた声掛けや指示出しができるようになった。そして今では「障がい者≠特性があり、配慮が必要な職員とするならば、育児中や病気の職員など誰にだって当てはまる」という理解が浸透した。この土台があったこともあり、21年度には人工呼吸器を装着する女性を事務補助として採用。ITスキルが高く、正確に業務をこなすことから、今では欠かせない戦力となっている。

全ての職員が健康で長く働ける体制づくりにも注力。21年春には、利用者の機能訓練を依頼している理学療法士、作業療法士からの提案で、職員全員の姿勢チェックと個別ケアメニューの作成を実施。現



利用者の機能訓練で連携する作業療法士から姿勢についてのアドバイスを受ける介護職員。腰痛が減ったなどの効果を実感する職員は多い。

場でアドバイスを受けられることもあり、介護職員からは「腰痛が減った」などの声上がる。メンタルケアに関しては、事務室に悩み相談窓口を設置。仕事と家庭の両立ができるよう、職種転換や土日勤務免除など、それぞれに合わせた柔軟な対応により、18年に33%だった離職率を20年には11%まで減らすことができた。

(医)仁寿会

多治見市・医療

従業員数／男性94名 女性253名 計347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「託児所ひまわり」の運営
- ②子育て・介護に優しい柔軟な勤務パターンの導入
- ③時間外労働削減のため、お互いに助け合う社内風土構築



「託児所ひまわり」は、8時～20時まで利用可能。生後6カ月から預けられ、男性職員の利用も多い。

制度と風土の両輪で家庭支援

仁寿会では、多くの優秀な人材が結婚や出産を機に退職していたことから、2009年から事業所内に「託児所ひまわり」を設置。職員へのアンケートで利用時間などの希望を取り、安心して利用できる環境を整えてきた。結果、開設当初は4人だった利用者も、現在は20人

以上に増加。託児所があることを理由に就職を決めた職員も増えている。5カ月の子を託児所に預けていた看護師の職員は「託児所が近いため、当時は勤務中に授乳へ行かせる必要など、配慮してもらった」と話す。

また育休後に職場復帰する職員は、面談を通じて要望を聞き、勤務時間を調整。「子育てサポート制度」として、幼児期から小学校就学前まで利用できる様々な勤務パターンや、育児・介護に関する法的な制度などを分かりやすく資料にまとめ、職員への周知を図っている。2人の子を出産し、仕事に復帰した介護福祉士の名口絵美子さんは「正職員のまま復帰でき、出勤のみで働かせてもらっている。職場には以前から残業はしないという風土があり、定時で帰れるため子どもとの時間も確保できる」と



役員による職員面談を実施し、現場の声に即した労働環境の整備や労働時間の調整を行っている。

し、日々仕事と家庭が両立できているという。

仁寿会では、充実した制度と職員の間で培われた思いやりの風土により、育児や介護を理由とした退職者が減少。今後も職員の声を聞き、支援体制を整えていく構えだ。

(福)新生会

池田町・福祉

従業員数／男性139名 女性502名 計641名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①育休中の職員と復帰直後の職員との交流会を実施
- ②子連れ出勤は20年以上前から実施
- ③職員の運動不足解消や食生活改善をサポート



理学療法士の堀彩乃さん(右)は子連れ出勤の環境が整っている点にひかれて長男の叶人君が10ヶ月の時に新生会に入職。叶人君は他の職員にも見守られながらすくすくと成長している。

職員の希望を形にして働きやすく

職員の「これやりたい」の声に、開催を予定している。

管理職が「やってみたら」と背中を押す風土が根付いている新生会。育休中の職員と復帰直後の職員との交流の場を設けたいと職員が声を上げ、2019年10月にママ交流会を開催し14人が参加。「相談できる仲間が増えた」などと好評だったことから、引き続き年2、3回の

岐阜市内のビルにある福祉施設「サンビレッジ岐阜」と同じフロアには、グループ会社が経営する小規模保育施設があり、授乳時間になると保育士が内線で連絡。「復帰後も母乳育児を続けたい」との職員の声が形になっている。

ベビーキッズボランティアと名付けた子連れ出勤は20年以上前から実施しており、土日や夏休み等は各施設でそれぞれ10人ほどの子どもが、宿題をしたり遊んだりして過ごす。サンビレッジ岐阜の理学療法士の堀彩乃さんは、長男が3歳までフロア内の小規模保育施設を利用。「子育てとの両立のしやすさから出産後に新生会に転職した。今は幼稚園に通っているが、休園の日は子連れ出勤をして施設で過ごしてもらっている。職場の理解のおかげで安心して働ける」と笑顔を

見せる。職員の健康づくりにも力を入れており、18年10月から週2回、作業療法士らがインストラクターとなったヨガやエクササイズを開講。食生活支援としては、法人内で職員向けに惣菜を販売。施設の栄養士が考え、調理員が作った栄養満点の食事に、毎日のように利用する職員も多い。



新生会の施設では、施設の栄養士が考え調理員が作った惣菜を平日に販売。サンビレッジ岐阜は、交通の便が良いことから近隣住民も利用する。

(株)新生メディカル

岐阜市・高齢者介護

従業員数／男性5名 女性254名 計259名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

2017年からは訪問介護の業務管理にICTを導入し、情報共有と業務効率化を推進。リアルタ

訪問介護の労働生産性の向上を実現した。

新生メディカルは、排泄など利用ニーズの高いサービスに絞ることで、従来1〜2時間かかった滞在を20分未満にし、より多くの訪問を可能にする「短時間巡回訪問サービス」岐阜県方式を導入。オムツ交換など1日に必要なサービスの回数増加を可能にし、利用者満足度アップにつながるともに、困難だった訪問介護の労働生産性の向上を実現した。



介護福祉士として働く加藤さん。高齢であってもICT化に伴うスマホ操作も覚え心身共に健康で、元気に働きチャレンジする姿勢が、人生の先輩として他の職員に良い影響を与えている。

ICT導入範囲をさらに拡大し、業務効率化を推進

チームで状況把握ができるため、ミスの回避にも繋がり、サービス提供責任者の精神的負担と手作業による事務量が軽減された。また、スムーズに情報共有と申し送りを行うことで、急変が多い利用者に対して万全の状態ケアに臨めるようになっている。現在は、全職員の出勤表のICT化、勤怠システム、給与システムを連動させており、更なる業務改善を目指している。職員は、訪問の実績が請求に連動し、各職員の給与計算にも影響していることを理解しながらシステムを使いこなしている。今後は、訪問介護以外のサービスにおいても積極的にICT活用を進めていく予定だ。

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やBCP対策にもつながり、出産・育児を理由にした離職者ゼロやパート職員が時給制だけでなく固定月給制を選択できるなど、安定して働き続けられる環境が整った。人事総務課係長代理の伏見真知子さんも「利用者にとって最適な方法を考えた結果、スタッフの働きやすさにもつながった」と話す。

また、全管理職が女性である同社は、創業以来、仕事と家庭を両立し、活躍できる社風が根強い。職員一人ひとりが自立し、成長でき、その家族も豊かな生活を送れるように働き続けられる環境がある。



常勤、パート関係なく専門職として成長を目指す。

(医)神明会

美濃加茂市・医療・福祉

従業員数／男性19名 女性56名 計75名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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

充実した助成制度と丁寧な指導体制

医療・福祉



新入社員には教育係が付き作業マニュアルを活用するなど丁寧な指導を実践。

佐藤歯科医院を運営する神明会は職場に女性が多いため、2014年から育児支援金を支給。子どもが1人の場合、3歳未満なら上限5万円、3歳以上6歳までは上限1万円を、子どもが2人以上なら上限7万円（3歳以上が2人の場合、上限1万円）を支給する。職員が支援金を利用するようになって、

結婚後の退職者は減少。同制度の導入前は産休や育休の取得者がいなくなつたが、現在は対象者の多くが取得している。3歳と1歳の子どもを持つ歯科衛生士の岸美沙希さんは「おかげで延長保育などを利用しやすくなり、フルタイムで働けている」と感謝する。

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

新入社員の指導や手厚いサポート、スキルアップの支援にも力を入れる。新入社員には教育係が付き、作業マニュアルをもとに3カ月間の指導期間を設けている。指導の際にはチェック項目シートを活用するなど、指導状況を把握できるように

配慮。スキルアップ支援として全職員を対象に勉強会を開き、セミナーへの参加費用を補助している。全職員で共有したい技術などがある場合は、外部講師を招いて学ぶ場も設ける。職員間で技術を共有することで、患者への接し方のばらつきを減少させた。スキル向上が職員の仕事への意欲も高め、受講したいセミナーを自ら提案するといった傾向も見受けられる。



各職員のスキルアップ支援として勉強会にも力を入れる。

(福)杉和会

関ヶ原町・高齢者福祉

従業員数／男性49名 女性98名 計147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運営、20室(個室)の職員宿舍完備
- ②女性の活躍を推進するプロジェクトの立ち上げ
- ③介護技術(トランスファーテクニック)の導入による腰痛対策



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

人材確保が困難といわれる介護業界。そんな中、杉和会では子育て支援に積極的に取り組み、結婚・出産後も離職せず長く働ける環境を整えてきた。その一つとして、1日500円、1ヵ月上限1万円というリーズナブルな保育料の事業所内保育所「杉の山保育園」を設置。途中入所が難しい保育所もある中、杉の山保育園は復帰のタイミング

事業所内保育所や宿舍完備

で預けられると好評だ。夏休みなどの長期休暇には、子連れ出勤も認めており、子どもと同居者が世代間のふれあいを体験する大切な時間にもなっている。

さらに施設内には、通勤や住居の心配がないよう、職員宿舍を完備。職場・住居・保育が目届く範囲で行えるため、安心して仕事に従事できる。

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



施設内にある事業所内保育所「杉の山保育園」。

また、女性の多い職場であり、女性の活躍が組織の成長に不可欠であることから、女性にとって働きやすい環境の整備などを進めている。年からは女性職員が働きやすい職場についてディスカッションする「女子会」をスタート。24年には男女共同参画推進委員会を立ち上げている。

(福)善心会

神戸町・福祉

従業員数／男性26名 女性78名 計104名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①育児や介護のための充実した休暇制度の導入
- ②時間外労働を月5時間以内に削減
- ③有給休暇取得率70%以上を目指した取り組みを実施



タイムカードの近くに「ワーク・ライフ・バランス掲示板」を設置。常に目に入るようにすることで、介護や育児の支援制度についての周知を図っている。

WLB実現へ職員採用を強化

善心会では、ワーク・ライフ・バランスを実現させるため、施設長を除いた管理職全員で構成する推進委員会を2017年に立ち上げた。全職員にアンケートを実施して、希望や不満を聞き、早期に対応。またWLB掲示板をタイムカードの近くに設置し、介護や育児の支援制

度などの周知を図っている。介護福祉士の野原翔さんは同居の祖母が急きょ入院したため、入院翌日に介護休暇を取得。「介護休暇は急に必要の時もある。タイムカードの横に制度概要が掲示してあり、毎日目を通していたので、すぐに制度を利用できた」と話す。

職員数も規定の人員配置数ではなく「WLBを実現するための職員数」を算出し、常勤職員の追加採用を進めるなど、体制を整えている。これにより、急な休みを取る職員が出た場合であっても他の職員への負担が軽くなり、一人あたりの残業が月平均2.5時間まで減少した。

職員の妊娠、出産、育児休業からの復帰も支える。妊娠した職員は入浴介助や移乗などの業務を全て外し、見守りや記録などの業務に切り替えることで、身体に負担が



介護福祉士として働く野原翔さん。祖母が急きょ入院したときに介護休暇を取得し祖母を支えた。

からないよう配慮。育児休業中の職員には、給付金申請の時に子連れで職場に来てもらい、面談や職員との交流の機会を設けることで安心して復帰できる環境を整える。復帰後も短時間勤務の有無、夜勤や遅番の可否などで本人の希望を尊重するなど、長く働ける職場づくりに努めている。

(医)蘇西厚生会 松波総合病院

笠松町・医療機関

従業員数／男性410名 女性1,033名 計1,443名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①24時間の預かりなど、様々な対応のできる保育施設を設置
- ②育児休業や介護休業などが取得しやすい職場環境
- ③年間休日数は122日



「託児所エンゼル」は、毎日約50人の子どもを預かる。病児保育では、小児科とも連携。

人材を大切にした職場づくり

1982年に病院内託児所を設置し、早い段階から育児をしなが

らも勤務し続けられる環境整備に取り組んできた松波総合病院。託児所では、病児保育や24時間預かりにも対応。16年度からは医師・看護師以外の事務職や医療専門職も利用できるような他の保育施設とも

提携し、現在は約70名の職員が利用している。

職員が育児休業に入る際には、文書を用いて丁寧に制度説明を行い、安心して支援が受けられるよう配慮。その結果、育児短時間勤務の利用や長期にわたる男性の育児休業・介護休業などの取得実績も増え、制度を利用しやすい雰囲気が築かれた。薬剤部主任の横山英典さんは「1カ月の育児休業を快く受け入れていただき、子どもの成長を見守ることができた。妊娠中の妻のサポートが必要となった際も、残業を免除していただくなど、必要に応じて相談できる職場環境は就労・育児における安心に繋がっており、非常にありがたいと話す。

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



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。

運も育まれている。

また、出産や育児でブランクのある女性医師の採用にも力を注いでいる。松波英寿理事長は「近年、女性医師の増加は顕著で、活躍支援は不可欠」とし、教育やバックアップの体制を整え、さらなる採用に努める構えだ。

(福)大東福祉会

大垣市・福祉

従業員数／男性36名 女性78名 計114名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①インカムの配備、ICT導入等で無駄な動きを削減し業務を効率化
- ②施設内の学校で勤務時間内に国家試験対策
- ③地域にも開放されたキッズスペースを設置し、子連れ出勤が可能

施設内の学校でスキルアップ。

医療・福祉



職員同士がインカムで連絡を取り合うことで、トイレ等への誘導がスムーズに。大声で職員を呼び出すこともなくなった。

大東福祉会では、新しいことを積極的に取り入れて業務改善に役立てる雰囲気根付いており、2019年の夏にはディサービスに業務管理システムを導入。これまで複数の職員が対応していた家族への連絡事項の記入が、1人で済むようになり、職員が利用者と向き合える時間が増加した。同時に全職員にインカムも配備したことで、記入の際にわからないこと

があればすぐに聞くことができる。また、インカムの配備により、入浴や排せつ介助時に緊急の対応が必要になった場合もすぐに看護師を呼ぶことができるようになり、利用者のプライバシーへの配慮がしやすくなった。フロアリーダーの他田進さんは「職員の無駄な動きが減った上、大声で職員を呼ぶこともなくなったため、利用者は落ち着いて過ごせるようになった」と効果を実感する。

さらには、職員のスキルアップのために、施設内に学校を開設。受講費用は法人が負担している。国家資格である介護福祉士を受験するために必須の実務者研修は毎年職員5人ほどが受講しており、受講時間は勤務時間としてカウントされている。常に職員を2人多く配置しているため、講座の受講や体調不良等による欠勤に柔軟に対



施設内のキッズスペース。大垣市のファミリーサポート事業の場所としても開放されており、地域住民は気軽に利用することができる。

応することが可能となっている。

事業所内にキッズスペースを設置している点も子育て中の職員から評価が高い。子連れ出勤が可能なのはもちろん、大垣市のファミリーサポート事業（事前に登録がある小学6年生までの子どもの預かり等を、サポート会員が支援する仕組み）の場所としても開放しており、地域住民にとっても馴染みの場所となっている。

(福)多治見市社会福祉協議会

多治見市・福祉

従業員数／男性56名 女性226名 計282名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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



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

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

専門職としてのやりがいと尊重

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

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

業務効率化や事業の時間外勤務の削減に向けては、各部署から選出された職員が話し合う職員委員会を21年に設置した。委員会では、時間外に行っている業務内容やその原因の追究、うまくいっている部署の取組みの共有などを重ねていった



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

結果、21年度の一人当たりの月平均時間外勤務時間は、19年度の7.5時間から2.3時間まで減らすことができた。

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

(医)橘会 介護老人保健施設西美濃さくら苑

池田町・高齢者介護

従業員数／男性32名 女性72名 計104名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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



腰装着型の介護支援ロボットHALを3台導入。抱え上げる際に動作がアシストされるため大きな力が要らず、腰への負担が大幅に減少した。

西美濃さくら苑では、2019年度にIT企画委員会を立ち上げ、国立長寿医療研究センター内のロボット実用化支援センターを見学し、職員の負担軽減のために導入すべき機器を検討した。その結果、抱え上げ動作時の補助と腰痛防止に効果のあるHAL（腰装着の介護用機器）、効率よく情報共有できるインカム、とろみ付き飲料の自動調

IT・介護用機器の導入で職員の負担軽減

理機械を導入。また、施設内のLAN工事を行ったことにより、業務のIT化も進め、タブレット端末を使った電子カルテや音声入力、居室を巡回しなくても利用者の睡眠状態やバイタルをパソコン上で確認できる「眠りスキャン（見守り機器）」を順次導入した。これにより生産性向上と業務効率化が進むとともに夜間巡視等の職員の手間と身体的負担が大幅に軽減された。

16年からは、池田町のシルバー人材センターを通じて介護助手7人を雇用。それまで介護職員が行っていたシーツ交換や居室、車いすの清掃などの業務を介護助手が行っている。介護職員の富田絢さんは「おかげで利用者に関わる時間が増えた」と話す。職員の負担が減ったことから、家族の急な病気や育児のための休みを取得しやすくなったほか、所定外労働時間の削減にもつ



看護・ケア記録をタブレット端末に入力する電子カルテを導入した。これにより、記録にかかる時間が大幅に短縮された。

ながっている。また、職員の私生活の事情による勤務希望を全て受け入れており、有給休暇も月1回は平等に必ず取れるよう調整している。新型コロナウイルス感染症対策としては、空気清浄機30台の購入、全職員のコロナ陰性確認などを行い、コロナ禍でも安全かつ安心して働ける職場環境整備を行っている。

(福)千代田会

岐阜市・高齢福祉

従業員数／男性35名 女性65名 計100名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①施設内の状況や収支予算書をウェブ上で積極的に公開
- ②タブレット端末導入で利用者と向き合う時間が増加
- ③職員旅行は国内外の8コースから行き先を選択



タブレット端末を導入したことで、利用者を見守りながら介護記録の入力などの事務仕事ができるようになった。

千代田会は「社会福祉法人は公共性のある事業体。積極的に情報を公表することで業界への信頼を高めていきたい」という箕浦準二理事長の考えの下、ウェブ上で施設の状況や財務状況などを積極的に公開。ブログやインスタグラム、ラインも活用しており、利用者の家族からは「安心して家族を預けられる」と高く評価されている。さらに職員の施設運営に対する参画意識の向上にもつながっている。

透明性のある施設運営で職員の意識向上

働きやすい環境づくりにとも注力。

2016年に各フロアにタブレット端末を導入したことで、利用者を見守りながら介護記録の入力ができるようになり、もともと少なかった時間外労働時間はさらに減少。特別養護老人ホーム喜久寿苑の川上工輔施設長は「職員が利用者の横に座って、話す時間が作れるようになったのも大きな成果」と話す。

介護福祉士などの資格取得を目指す職員に対しては、法人が対策講座の受講費等を負担するだけでなく、受講時間は勤務時間としてカウント。

また、女性の仕事と育児の両立支援だけでなく男性への支援にも注力し、妻の出産予定日前後1カ月の夜勤を免除するなど、育児参加がしやすいように配慮している。質の高い休暇が質の高い仕事につながるという「ポジティブ・オフ」の考えのもと、毎年行っている職員旅行は、国内外の8コースから選



職員旅行は毎年、海外を含め8コースを用意。好みや家族の状況などから好きなコースを自由に選ぶことができる。

ぶことができる。川上施設長は「職員旅行はリフレッシュにつながると非常に好評。職員旅行で長期間、海外に行けるのは団結した職場だからこそ」と語る。

こうした取り組みの積み重ねにより、離職率が下がってベテラン職員が増え、介護の質が向上、さらには就職希望者も増えて人材確保に直結という「法人良し職員良し利用者良し」の好循環が生まれている。

(有)賃貸ルーム

大垣市・不動産業・福祉

従業員数／男性6名 女性16名 計22名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①細分化された7つの委員会で積極的に改善提案活動
- ②職員一人ひとりの悩みや家庭環境に配慮した面談を実施
- ③コロナ後でも工夫して地域貢献活動を継続



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

賃貸ルームが運営するグループホームてんじゅでは、2017年に業務改善のための7つの委員会（入浴、環境、ケア、給食、レクリエーション、おむつ、医療・感染）を設置。また虐待防止検討委員会・生産性向上推進委員会・身体拘束適正化検討委員会も毎月開催し、その都度の課題解決に取り組んでいる。職員は改善点を随時提案し、委員

小規模企業の強みを活かし職員の個性が輝く

医療・福祉

会の裁量で物品を購入したり、企画提案したことを形にしている。これまでには、膝の痛い夜勤者のためのリクライニングシートの導入や、背の低い職員でも届く高さの棚の設置、利用者がくつろげるソファの選定、購入などの実績がある。

また、仕事の目標を明確にしてみようとともに、悩みも言える場を設けようと、キャリアコンサルタントの資格を持つ平野真弓所長による職員面談を年2回実施している。

育児や介護との両立にも力を入れており、状況に応じて在宅勤務等を選択することができる。また、介護休暇は特別休暇扱いとしており、職員の家族が要介護状態になった時に介護サービス認定の申請や認定調査への同席、介護施設との契約時等、介護にまつわる様々な場面で利用することができる。

地域貢献活動については、大垣



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

市の「さわやかみまもりEYE」に登録し、入所者と職員が通学路を散歩して、異常を見つけた場合は自治体と連携し学校に報告したり、近くの幼児園で認知症サポーター養成講座を実施。コロナ後でも手紙やオンラインなどで交流を続け、地域の介護人材の育成にも尽力している。

(医) 哲楓会 やまうち小児歯科

中津川市・医療(歯科)

従業員数／男性1名 女性14名 計15名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①治療別に診療台を固定して業務を効率化し、時間外労働を削減
- ②時短勤務・時間単位の年休取得で働きやすい環境を整備
- ③“紙芝居キャラバン隊”で地域貢献

業務のローテーション化で、効率的な働き方を追求

やまうち小児歯科を運営する哲楓会では、時間外労働削減のため、5台の診療台を虫歯治療、定期健診など治療別に固定し、必要な器具を準備する時間を短縮化。

また、1日ごとに歯科衛生士の業務をローテーションする担当制を導入。歯科衛生士それぞれが周りの進捗状況を理解できるようになり、歯科衛生士間の連携が強化され、効率的な業務の実施につながっている。ほかにも、担当者を固定していた公式ホームページやSNSによる情

報発信を、各従業員で持ち回りにして業務を平準化。これらの結果、時間外労働時間が大幅に減少し、診療待ちの時間も短縮された。

さらに、働きやすい環境づくりにも力を入れており、時短勤務や時間単位での年次休暇取得を可能とし、子育てをしながら働き続けられる環境を整備した。その結果、これまででは出産を理由とした退職やパートタイムに変更する従業員が多かったが、正社員として職場に復帰する従業員が増え、育児休業を



大型紙芝居で鼻呼吸の大切さを伝える。



クイズ形式にして参加型で学ぶ様子。



エプロンシアター「歯に良いおやつ悪いおやつ」。

取得した従業員は「復帰後も小学校入学前まで時短勤務が利用できるので、無理なく正社員を続けることができる。子どもの体調不良の際には早退やお休みがもらえるので、とても助かっている。子育てしながら安心して働ける環境を整えてもらえて本当にありがたう」と話す。また、これまで1日単位だった年次有給休暇を時間単位でも取得できるようにしたこと、有給休暇の取得回数が増えてうれしいという声上がる。

地域貢献のための事業としては、2023年度は中津川市内の幼稚園や保育園、こども園など6つの園で大型紙芝居やエプロンシアターで歯や口に関する啓蒙活動を行っている。参加した園からは「クイズもあり、園児が楽しく参加できた。帰宅後も家族に話しているようだ」と好評だ。

(医)登豊会

岐阜市・医療、介護、福祉

従業員数／男性102名 女性350名 計452名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①定年後の継続就労推進で若手職員を支援
- ②家賃無料の独身女子寮や院内保育所の運営で女性の活躍を応援
- ③嚥下障害のある方や地域の高齢者らが集えるコミュニティスペースを開設

地域と医療、「食べる」でつなぐ

医療、福祉



近石病院の敷地内にある職員向けの保育所「キッズルームひまわり」。保育料は月上限2万円と経済的な負担が少なく、多くの育休明けの職員が利用している。

近石病院などを運営する医療法人社団登豊会では、慢性的な労働力不足の解消のため、働きやすい職場づくりを進めている。その一つが高齢者雇用で、2022年には定年を60歳から65歳に延長。65歳を過ぎても本人の希望で働き続けることができ、その割合は病院職員の15%近くを占める。80歳以上も複数人活躍しており、経験豊富な高齢職員の存在は若手職員の育成面でも力になっている。

女性の活躍にも以前から力を入れており、独身の女性向けの寮は家賃が無料。近石病院から1キロほどと近く、安心して働けることから継続雇用につながっている。職員向けの保育所もあり、育休からのスムーズな復帰を支える。

地域住民に向けては、「食べる」を通じて地域と医療をつなぐ場を設けようと22年12月には、医療の相談窓口「認定栄養ケア・ステーションちかいし」と、カフェ・イベントスペースなどの機能を持つ地域密着型のコミュニティスペース「カムカムスワロー」を開設。カフェでは嚥下障害のある方向けのメニューを提供

しており、23年4月から7月の3カ月間で、のべ21人が嚥下調整食を注文した。また、月1回の介護予防教室には毎回10人ほどの参加があるなど、嚥下障害のある方や地域の高齢者が外出する大きなきつ



2022年12月にオープンした「カムカムスワロー」で、飲み込みについての相談を受ける言語聴覚士の蛭牟田誠さん。

かけとなっている。

プロデューサーを務める言語聴覚士の蛭牟田誠さんは「嚥下障害のある方の家族から『外食を諦めていたが、ここなら安心』という声もいただいている。また普段から管理栄養士や私がいるので、ちょっとした悩みの相談窓口にもなっている」と話す。これらの取り組みが評価され、23年のグッドデザイン賞ベスト100にも選ばれている。

(福)登豊会

岐南町・高齢福祉、保育

従業員数／男性39名 女性165名 計204名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①タブレット端末を導入し、事務作業を効率化
- ②保育業務から離れ、事務作業を行う「ノンコンタクトタイム」を導入
- ③企業主導型保育施設の運営や生協を活用した両立支援



タブレット端末で園児の様子を撮影する保育士の澤田紗英子さん。専用アプリから保護者に送信することができる。

特別養護老人ホーム(特養)や認定こども園などを運営する登豊会では、結婚や出産後も安心して働き続けられるよう、長時間労働の是正に向けた環境づくりに力を入れている。

ICTの活用はその柱。特養ではタブレット端末を導入し、介護記録の作成に役立てている。認定こども園でも各クラスに導入し、日誌の

ICTの活用で事務作業がスムーズに

作成や園児の登降園の管理のほか、お便りや写真の送付、保護者からの欠席連絡等も専用アプリ上で行っている。

また、保育補助者4人を配置したことで、担任を受け持つ保育士が日中に事務作業に集中して取り組む「ノンコンタクトタイム」や、休憩時間を確保できるようになった。保育士の澤田紗英子さんは「事務作業をスムーズに行えるようになり、園児と遊べる時間が増えた。持ち帰り仕事もなくなった」と笑顔を見せる。

2019年には家庭との両立支援のために企業主導型保育施設を開設。割引料金で優先的に利用できる点に惹かれて入職した職員もいる。また、生協との契約により、職場で生活用品を注文できる仕組みもあり、家事の時短につながると利用する職員も多い。



月1回の「朝からビュッフェ」は事務職員が中心となってサポート。利用者からは「外食気分が味わえる」と人気が高い。

特養で月1回行っている「朝からビュッフェ」と名付けたバイキング形式の朝食は、利用者100人中、約半数が参加している。職員が利用することもでき、部署を越えた職員間のコミュニケーションの場にもなっている。また、ビュッフェは事務職員も手伝うことから、「利用者との関わりは新鮮」、利用者からは「好きなものを選んで外食気分が楽しめる」と好評だ。

(福)同朋会

山県市・高齢福祉、障がい福祉、保育

従業員数／男性123名 女性263名 計386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職場で大活躍中のいきいきとした職員をTikTokで発信
- ③出産や結婚、感染症罹患時に特別休暇を付与



日本人職員、EPA職員、留学生の全員が一堂となり、利用者が楽しめるイベントの企画・運営を行っている。

経験や国籍問わず輝ける職場づくり

医療、福祉

同朋会では、職員の確保・定着・育成に関する対策が最優先であるとの考えから、経験や雇用形態、国籍に関わらず誰もが活躍できる組織作りに注力。育児・介護・看護休暇や短時間労働等の規定を職員が使いやすいよう整え、休暇後も気兼ねなく働ける職場づくりに努めている。また、奨学金の返済が

必要な新人職員には、最長5年間、上限2万円を支給する制度があり、この制度が採用に結びついたケースもある。

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

「介護福祉士」を目指す外国人の受け入れにも積極的で、現在27名が高齢・障がいの事業所で活躍している。引き続き優秀な外国人の人材確保を目指し、生活面のサポートもしっかり行い、活躍できる環境づくりを進めていく構えだ。



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

(有)ノバネットワークス

郡上市・訪問介護、通所介護事業

従業員数／男性1名 女性30名 計31名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①ICTの活用により業務の効率化と仕事の分担を推進
- ②従業員の意見を吸い上げ、働きやすい職場づくりを推進
- ③社内見守り・保育費用助成等の子育て支援制度の導入



2013年度に子育て・家族支援部門において内閣府特命担当大臣表彰に選ばれたノバネットワークス。

訪問介護・デイサービス・居宅支援事業を行っているノバネットワークス。事務室が一つになっており、部門を越えて交流しお互いを思いやる風土が根付いている。子育てをしながら安心して働ける環境づくりを推進しており、2023年に子育て中の従業員が活用できるような子育て支援制度を見直し、学童保育等利用時の助成額改定と申請手

「みんなの笑顔」を目指した職場づくり

続き簡便化、社内見守り制度の改定を行った。そうした取組みもあって従業員の定着率も上昇傾向。定年75才制も導入し、長く働ける職場を目指す。

訪問介護の仕事は、時に緊急の対応が求められることもある。そうした際にも、従業員同士で頻繁にコミュニケーションを取り合い、スムーズなフォローを心掛けている。田中栄子社長は「子どもの体調不良や、身内に不幸があった際など、急なシフト変更にもみんな協力的で、本当に頭が下がる」と話す。

さらに、部門ごとで従業員による「経営品質見直し隊」を組織し、業務の効率化や労働時間の短縮を推進。アンケートによって従業員の意見を吸い上げ、会社の行動指針を全員で考えるなど、経営品質と職場環境の改善に努める。

「個別に面談する機会も設けるようにしている」という田中社長は、仕事だけでなく個人的な悩みや子



ICTの活用により業務の効率化と仕事の分担を推進。

育てに関する相談にも積極的に対応。社内のイベント時には従業員の家族も同行させるなど、コミュニケーションを通して培った従業員同士の気遣いを大切にしながら、安心して仕事に打ち込める職場づくりに努めている。

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

萩原北醫院

下呂市・医療機関

従業員数／男性1名 女性40名 計41名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①近隣企業や地域の子どもも受け入れ可能な事業所内保育施設・病後児保育施設の運営
- ②月に2日の特別有給休暇を付与
- ③看護・介護休暇を有給化



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。

保育所併設で、安心できる職場に

医療、福祉

開院時から職員専用の事業所内保育施設を設置している萩原北醫院。事務長の大林朋子さんは「当初から地域にも開放したいと考えていた」と語り、出産後の子育てに悩む母親が来院したことをきっかけに、受け入れ対象を地域の未満児まで広げた。さらに2015年

4月から下呂市認可の託児所「しのこ」、17年12月から企業主導型保育施設「くろすけ」と併設の病後児保育「みいみい」を開設した。定期利用と一時保育を合わせ30名ほどを保育士17名で受け入れている。誰もが安心してできる環境で仕事・育児ができ、幸せを感じられる生活を送ることを運営目標としている。

同所に子どもを預けていた保育士の戸谷美紀さんは「子どもが体調を崩しても、医師や看護師がすぐに見てくれる環境は安心できた」と話す。子育てをしていない職員にとっても、保育所は癒しの場となっており、職員の妊娠も素直に喜び、みんな育てるという雰囲気がある。

また職員の休みやすさにも気を配り、月に2日の特別休暇を設けるなど、リフレッシュの時間を大切にしている。育休後の復帰も各自に合う



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。

た勤務形態で対応。大林事務長は「看護師の中には、週1日、1時間の勤務から復帰した人もいる。子どもの成長に応じて、徐々に常勤に戻る仕組みを取り入れている」とし、育休後も職員が仕事を継続しやすい職場環境の構築に注力していく姿勢だ。

(福)白寿会

垂井町・福祉(介護)

従業員数/男性31名 女性131名 計162名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①子育てや介護との両立を支援する多様な勤務形態の導入
- ②勤務シフトの多様化とDXによる職場環境の改善
- ③プリセプター制度の導入による新入職員の人材育成



職員交流を通して、人材育成や働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

職員主導で職場の働き方改善

白寿会では、仕事と育児・介護が両立できる職場環境を目指し、小学校就学前まで利用可能な育児短時間勤務制度に加え、新たに配偶者の出生支援のため育児目的の休暇を導入している。

また、働く時間と場所に制約がある人でも働きやすい環境を整えるため、従来の正規職員とパート、アルバイトなどの非正規職員の間、中間的な雇用形態となる「限定正職

員制度」の導入を進めている。

他にも、実質週休3日となる10時間勤務制度の導入により、プライベートの時間が充実するとともにリフレッシュ効果が高まり、職員の精神的負担の軽減につながっている。

2023年に第1子の出産を経て育児短時間勤務で復帰した介護福祉士の山口千紘さんは「一人ひとりに合った働き方を選択することができ、育児と仕事の両立ができています。子どもの体調で度々勤務を交替する事があり両立できなかった不安もあったが、周りの職員の理解があり、すぐに相談できる時間を設けてもらえた。負担なく働けるよう対応してもらえた。よりここで働き続けようという思いが深くなった」と話す。

職場環境の面では、ICT化及び介護ロボットの活用を推進し、職員の肉体的・精神的負担の軽減を図っている。在宅事業部では、タブレットPCを導入。スマートフォンのテザリング機能を活用する事で、訪

問先で記録や利用者情報等の確認ができるようになり、業務効率が向上した。

職員育成については、新規採用職員に入職3～4年目の職員がマンツーマンで指導を行う「プリセプター制度」を導入し、業務はもちろんのこと、生活上の不安や悩みの解決もサポートしている。新入職員にOJT教育をすることで、プリセプター自身も成長が実感できている。また、「特定技能」を持つ外国人も積極的に採用しており、交流会や面談を通して外国籍の方々にとっても働きやすい環境を整えている。



男性職員の育児休業は100%を維持している。

(福)白東会 浄心こどもの城

郡上市・保育

従業員数／男性1名 女性27名 計28名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①フリー職員の配置で保育士の負担を軽減
- ②保育業務から離れ、事務作業を行う「ノンコンタクトタイム」を導入
- ③職員の家庭環境に合った柔軟な働き方

生き生きと働ける職場を形成



フリー職員は、園内の装飾品を作成するなど園児と接する業務以外を担う。

浄心こどもの城では、2016年度からフリー職員配置制度を導入。備品の管理や園内の装飾品の作成などを専門とする保育士を、現在2人配置している。園児の面倒を見ながらでは行えない業務をフリー職員が担うことで、保育士の負担が軽減された。保育士の佐藤紋香さんは「フリー職員が行事の準備などをしてくれるため、余裕を持って園児と

接することができると感謝する。

また、フリー職員が保育士の資格を持つ利点を生かし、フリー職員に園児の面倒を見てもらう「ノンコンタクトタイム」を実施。保育士はその間に事務作業を進めることができ、所定外労働時間の削減につながっている。

さらにIT機器による業務改善として、タブレット端末を導入。日報の作成やスケジュール管理を電子化したことにより、園の年間イベントなどがデータ化され、すぐに参照できるようになった。

他にも、育児や介護のため非常勤で働く職員が子育てなどが落ち着いた後、常勤職員に復帰できるキャリアアップ制度を導入しており、家庭環境に応じた働き方が可能となっている。これまでに3人が子育てを終えて、非常勤から常勤職員へ登用された。



フリー職員の配置により「余裕を持って園児と向き合える」と話す保育士の佐藤紋香さん。

ゆとりある職場づくりを行ったことで、ここ数年の離職者は、常勤、非常勤を合わせて数人。離職率4%で、業界平均を大幅に下回る。杉山賢園長は「職員が生き生きと働いていれば園児にも良い影響を与え、人材も集まってくる」と話し、働き手の目線に立った職場を築いている。

(福)はしま

羽島市・福祉

従業員数／男性38名 女性109名 計147名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①シフト調整等により専門学校で学びたい職員に配慮
- ②職員の要望を重視し、1ヵ月変形労働時間制を採用
- ③日数・回数を問わず利用できる看護休暇を小学校6年生修了まで拡大

公私にわたって手厚くサポート

社会福祉法人「はしま」では、職員のキャリアアップへの思いを法人一体となつて支えようと、職員が専門学校等に通学する場合は、授業のない時間に勤務できるようにシフトを調整したり、一時的に正職員から契約職員に変更して勉学の時間を十分に確保できるように配慮。2019年度は2人が准看護師を目指して専門学校に通い、無事に卒業した。介護職員初任者研修は、介護職員だけでなく、その他職種の職員も法人の費用負担で受講することが可能。これらの配慮により、



手術後一時的に身体的な負担の少ない業務の担当となった介護職員の奥田真子さん。「体力的、精神的にも安心して仕事を続けることができた」と話す。

16年度の各種資格取得者は5人だったが、20年度は15人に上っている（いずれも延べ人数）。

体調を崩したり育児中の職員へも手厚く配慮。介護職員の奥田真子さんは17年に手術が必要な病気にかかり、診断書に基づいて必要な期間取得できる特別休暇、病気休暇を併せて取得し、1ヵ月間休んだが、その間の給料は全額受け取ることができた。復帰後は身体的な負担の少ない業務に代わり、今では夜勤をこなせるまでに回復した。「体力的にも精神的にも安心して仕事を続けることができた」と話す。また、職員の要望に合わせてシフト勤務ができるよう1ヵ月変形労働時間制を採用。以前は子どもなどの急な病気の際に欠勤になっていた職員もいたが、事情に合わせて勤務時間を変更できるようになり、より働きやすい環境が整った。

小さな子どもがいる生活相談員の花木裕一さんは、子どもの成長をしっかりとし守りたいとの思いから、看護休暇なども活用して子ど



子どもの行事にも積極的に参加しているという生活相談員の花木裕一さん。専門性が生かせる業務をしながら育児との両立が図れていることに充実感を得ているという。

もの健診や行事などに積極的に参加。「休みが取りやすくてありがたい。自分の専門性も生かすことができている満足している」と充実した様子を見せる。

他にも育児中の職員に対しては、職場内外での研修の資料を提供したり、育児の支援者となる家族とも状況に応じて面談を行ったりと、スムーズに復帰できるような支援もある。また、健康経営にも積極的に取り組む。利用者と一緒に職員も体操に参加することで、仕事への集中力が高まり、時間外労働の抑制につながっている。

(株)羽島企画トータルケアママーズ

羽島市・福祉

従業員数／男性25名 女性170名 計195名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①提携保育園の保育料(未満児)を全額負担
- ②会社への要望や提案が社長・幹部まで届く制度の導入
- ③部署の垣根を超えた委員会活動の実施



産休・育休中の職員にも送付しているグループの社内報「Mama's Wind」。職員一人ひとりとのつながりを大切にしている。

多面的支援で安心して働ける職場環境づくり

医療・福祉

「女性に社会参加の機会をと、思い起業した」と話す宇野恵利子社長。「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。

同社では未満児の保育料を全額負担しており、産休・育休制度を2度3度取得して復帰する職員も少なくない。また、早期復帰

を希望する職員も増えてきた。産休・育休を経て復帰した箕浦美咲さんは、職場と同一建物内にある保育施設に子どもを預けてから出社。「子どもと一緒に出勤できて、保育料が無料はありがたい。手作りの給食も嬉しい」と話す。加えて、子どもの長期休暇や緊急時には、子ども連れ出勤も可能。

出生時育児休業を取得後、半年の育休を経て職場復帰した尾関デポーター・クリモさんは、第2子が満1歳になったタイミングで長女が通っていた事業所内保育施設を再度利用。「先生方が温かく迎えてくれてよかった。職場復帰もスムーズにできた」と話す。

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があり、管理職や専門の就労支援相談員が、常に職員の状況を把握し、多様な働き方や環境



子ども連れで採用面接に来る求職者も多い。

改善に努めている。

ほかにも、介護職員初任者研修や実務者研修、介護福祉士講座や保育士講座の参加費用を会社が援助する資格取得制度も導入。研修ガイドラインや年間研修計画を策定し、計画的な教育訓練を行っている。

(福)羽島郡福寿会

笠松町・福祉

従業員数／男性59名 女性123名 計182名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①子連れ出勤がしやすいように子どもを「ボランティア」登録
- ②子育て・介護・本人の病気等に対して優しい柔軟な勤務形態
- ③勤務時間内において人間ドック受診の促進



ボランティア登録している子どもたちは、施設内でシーツ交換や配膳の手伝いをするほか、施設内外のイベントでも力を発揮している。

特別有給休暇拡充で働きやすく

羽島郡福寿会では、育児や介護、職員自身が病気になった場合も安心して働き続けられるような様々な制度を整えており、15年前からは職員の子連れ出勤も認めている。当初は反対する職員もいたため、子どもを「ボランティア」として登

録してもらう仕組みを考案。宿題等をして過ごしてもらおう以外にも、シーツ交換や配膳を体験してもらったところ不満の声は上がらなくなった。リバーサイド笠松園で働く寺本理奈さんの長男も小さい頃ボランティア登録しており、夏休み等に施設を訪れ利用者と触れ合ったり、施設内外のイベントも手伝ったりしていた。寺本さんは「働く姿を間近で見てきた息子から『お母さんの仕事はすごいと友達に自慢している。僕も医療・福祉関係に進みたい』と言われ励みになった」と目を細める。

健康で働き続けられる環境づくりのために、リフレッシュに充てる健康増進休暇（3日間）や骨髄移植休暇（必要な期間）、インフルエンザにかかったときなどに取得できる感染防止休暇（診断書に基づいた期間）等を特別有給休暇としている。



リバーサイド笠松園の介護職員寺本理奈さん。長男は、幼い頃から施設に来る機会が多く、医療・福祉関係の仕事に興味を示しているという。

健康診断は通常の健診バスでの受診だけでなく、勤務時間内に健診センターへ行き、子宮頸がんや乳がん検診も併せて受けることも可能で、実際に早期発見につながったケースもある。病気になった後も、病気休暇や短時間勤務などを使い、安心して働き続けることができる。

(福)花園福祉会

土岐市・保育

従業員数／男性4名 女性85名 計89名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①ICT活用で所定外労働時間を大幅削減
- ②様々な費用助成で職員の負担を軽減
- ③短時間勤務やフレックス勤務など、職員の事情に合わせた柔軟な勤務形態

業務効率化と多様な勤務形態

医療、福祉



タブレット端末で事務作業を進めるなどして業務を効率化。

2018年度から保育向けの業務支援ツールや、保護者との写真共有ツールを導入し、職員にタブレット端末を支給するなどICT化を推進。自動的に職員の出退勤管理や園児の写真の仕分けが行われるほか、手書きだった事務作業をタブレット端末で進められるようになり、所定外労働時間を約50%削減した。保育士の山内千栄さんは「業務効率化で勤務時間内に仕事を終えられ、心に余裕ができた」と実感。所定外労働を申請す

る際は、上司が業務内容を聞き、アドバイスを送るようにしている。

職員が負担する各種費用の助成も手厚く、インフルエンザ予防接種や幼稚園教諭免許の更新などに必要な費用を法人側が全額負担するほか、提携するスポーツジムを、職員は通常の4分の1程度の額で利用できる。ほかにも、職員の交流を深めることを目的とした食事会では、参加しやすくなるよう費用補助の他に豪華景品が用意され、研修旅行では交通費を全額、宿泊費も一部助成される。

子育て中の職員への働き方にも柔軟に対応。育児休業は子どもが3歳まで取得でき、子どもの年齢に関係なく短時間勤務やフレックス勤務できる。また、定期的に面談を行うことで悩みや生活状況をしっかりと把握。パート職員が正規職員と同様に退職金の積み立て



所定外労働をする際は上司に業務内容を報告して、助言を受けることで効率化を図る。

が可能など、安心して働ける環境が整備されている。

本人が希望すれば年齢に関係なく働くことが可能で、70歳を超える職員も多い。加藤隆浩事務長は「同じ職場の仲間を思いやり感謝することで働きやすい環境が整っていった」と話し、今後も家庭と仕事を両立しながら健康的に働ける職場を築く。

(福)ひがし福祉会

中津川市・障がい福祉

従業員数／男性41名 女性106名 計147名 ※令和6年11月現在

エクセレント POINT

- ①面談を通じて職員の思いや現状に丁寧に対応
- ②地域社会への感謝を大切に、地域に根差した活動を実施
- ③職員の状況に応じた雇用形態の柔軟な変更

職員の要望や雇用形態に柔軟に対応

ひがし福祉会では、職員の希望を把握して風通しの良い職場とするために、各部署の上司による面談を実施。さらに、入社間もない職員は、求人担当者などによる面談も行い、仕事からプライベートまで気軽に話ができる環境を大切にしている。

面談を通じて職員に寄り添った例として、事務職の職員が退職を考えていることを把握した際は、人と関わるのが好きな特性を生かせたらと生活相談員を勧め、

必要な資格が取得できるようにサポート。現在も生活相談員として勤務している。

地域とのつながりも大切にしており、地域のお年寄りを招いた「敬老会」や子どもたちも参加する「生活の家まつり」などの行事を開催。生活の家まつりは多くの来場者があり、地域住民だけでなく職員の家族にとっても仕事場を見られる貴重な場にもなっている。コロナ禍で行事の実施が難しい状況でも、インスタグラムを活用し情報発信するなど、工夫しながら地域とのつながりを築いている。

雇用形態では、育児、介護など家庭環境の変化や健康問題などで職員が働き方の変更を申し出た場合に柔軟に対応。正規職員から嘱託やパートに雇用形態を変えて働き続けることや、そこから正規職員に復帰することも可能で、中に



子育て中は嘱託、現在は正規職員に戻って副所長として働く林泉さん(左)。

は復帰後、管理職として活躍する職員もいる。結婚、出産をきっかけに嘱託となり、現在は正規職員に戻って副所長として働く林泉さんは「子どもが小さいうちは夜勤や変則勤務を外してもらおうなどしてもらえてありがたかった」と職場の対応に感謝する。宇野正弘副部長は「今後もコミュニケーションを大切にしなが、職員の働く環境を整えていきたい」と話す。



地域と施設の大切な交流の場にもなっている「生活の家まつり」。

(福)フェニックス

各務原市・高齢者介護

従業員数／男性41名 女性170名 合計211名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①業務マニュアルの整備や分業体制の構築で、誰もが働きやすい職場づくりを推進
- ②事業所内保育所を2カ所と、休日や長期休暇中に利用できる学童を運営
- ③子育て中の職員向けのポイント制度を導入し、頑張りを見える化



フェニックスグループでは、業務マニュアルの整備や分業体制の構築などに力を入れ、誰もが活躍できる職場づくりを進めている。

地域共生社会への思い、働き甲斐につなげる

フェニックスグループでは、地域共生社会の実現に向け、誰もが安心してつながり合える場の創出を目指す「つながる街ゴザレプロジェクト」を展開している。全ての人のとって働きやすい職場づくりもその一つで、子育て中の女性、高齢者、外国人などさまざまな職員が活躍している。

職員に向けた取り組みとしては、

業務マニュアルの整備や分業体制の構築などに力を入れる。例えば、高齢の介護助手は「シーツ交換担当」など一部の業務だけを担うことを可能にし、一般の介護職員とは異なるTシャツを着用。他の職員がうっかり担当外の仕事を頼むことのないようにしている。

仕事と子育ての両立支援にも長年取り組んでおり、事業所内保育所を2カ所運営し、育休からのスムーズな復帰をサポートしている。さらに土日祝日や長期休暇中は学童保育も開き、この体制に惹かれて就職を決めた職員も多い。

ただ、子育てとの両立支援に注力すればするほど、それ以外の職員に負担がかかりかねないことから、ポイント数によつて事業所内保育所や学童保育の利用料金が決まる独自の制度を設けて頑張りを見える化。土日祝日の出勤日数や資格

の保有数に対して加点がもらえることから、本人はもちろん同じ職場で働く職員にとってもモチベーションアップにつながっている。

他にも自身の将来について考えるライフデザインセミナーや、近隣のWLBエクセレント企業と合同での婚活イベントなども開催。豊富なアイデアから職員の自己実現を支えている。



事業所内保育所を運営し、育休からのスムーズな復帰を支援。土日祝日や長期休暇中は学童保育も利用できるようにしている。

(福)平成会

関市・高齢者介護、障がい者支援

従業員数／男性54名 女性181名 計235名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①育児や介護、治療との両立のためにさまざまな制度を導入
- ②シフト表の見える化により、業務内容の共有と突発的な休みに対応
- ③勤務時間・勤務曜日の希望に柔軟に対応



個々に合わせた働き方をかなえるため、シフト表の見える化に注力。笑顔で働ける環境を整える。

平成会では、育児や家族の介護、治療など、さまざまな事情を抱えている職員が力を発揮できるように多様な制度を導入。年2回の面談で職場側が職員それぞれの事情を把握するよう努め、働きやすい環境づくりを進めている。個々に合わせた働き方をかなえるため、一日のやるべき業務を洗い出して時間軸で表示し、誰がいつ何をするのかをシフト表で見える化。それにより

育児、治療中でも輝ける職場づくりに注力

一人ひとりの行動と人員配置が明確になり、突発的な欠員に対応できるだけでなく、職員間の協力体制が強化されたほか、年休取得率の向上、所定外労働時間の削減にもつながっている。

不妊治療中の職員に向けては、治療に専念できるよう通院による欠勤を認める制度を新設。制度を利用し、2人が念願かなって妊娠し、出産、育児取得につながった。また、自律性調節障害、喘息、腰痛などの疾患のある職員に向けても、業務を制限したり、受診日に休暇を取得できたりするなど、治療と業務を両立しながら働ける環境を整えている。

勤務時間の調整についても柔軟に対応。育児短時間勤務の職員は、6～8時間の間であれば30分単位で自由に勤務時間を選択できるようにしている。パート職員について



笑顔いっぱいの職員と利用者。働きやすい環境の整備が利用者のケアに直結するとの考えの下、働き方改革を進めている。

は、時間はもちろん曜日も個別に設定できるようにしており、制度のおかげで子育てを理由に働くことをためらっていた人の採用にもつながった。特別養護老人ホームハートフルの山田あつ子施設長は「働く職員一人ひとりを大切に、働きやすい環境を整えることが、利用者の皆さまへのより良い支援につながるのでは。これからも注力していきたい」と話す。

(福)豊寿会

岐阜市・福祉

従業員数／男性85名 女性172名 計257名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①円滑な業務分担により、産休・育休が取得しやすい環境を整備
- ②希望休制度・リフレッシュ休暇の導入
- ③福祉機器を活用して職員の身体的負担を軽減

ハード面、ソフト面で働き方改革着々

医療・福祉

年間休日が少ないと言われる福祉業界では珍しく、年間休日を120日としている豊寿会。勤務シフトの作成時には休暇取得日の希望を柔軟に受け付けるほか、勤続10年以上は5年ごとに5日のリフレッシュ休暇制度もあり、2023年度は12人が取得した。産休・育休も取りやすい風土があり、法人全体では24年11月現在、4人が取得している。



介護リフトを使って利用者をベッドの上から車椅子へと移乗する介護員の種田辰也さん。最初は怖がっていた利用者もすぐに慣れ、今では安心した表情を見せる。

育休代替などのために採用した中高年齢の職員や勤続年数を重ねた職員の身体的負担を軽減させるため、16年に「あいそら羽島」で介護リフトを導入。効果が高かったため、今では「サンライフ彦坂」のトイレや浴室等にも設置している。「あいそら羽島」の介護員種田辰也さんは「リフトの導入で、職業病とも言われる腰痛がなくなった。職員が抱きかかえるよりも利用者の負担も少なく安全で、操作中はゆっくりと話す機会にもなっている」と導入を喜ぶ。

時間外労働削減への取り組みとしては、委員会や内部研修を勤務

時間内に実施するほか、介護記録ソフトを活用。今では各職場にタブレット端末を配備し、場所を選ばず介護記録を入力できるようにしている。タブレット端末からはグループウェアを利用して決裁書類のや



介護記録の入力や職員同士の情報共有等でタブレットを活用。各職員が操作に慣れたことなどから、時間外労働削減に効果が出ている。

り取りなどでもできることから、職員から「決裁印を押してもらうための待機時間が短くなった」との声が上がっている。取り組みが定着し、時間外労働時間は月平均1.9時間まで削減できた。

また、キャリアアップ支援のためにパート職員の面談を年1回実施。条件を満たせば正職員や契約職員になることが可能で、現在勤務中の職員だけでも26人を昇格させている。

(福)北農

大垣市・高齢福祉

従業員数／男性34名 女性99名 計133名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①こまめな職員面談を通して風通しの良い職場づくり
- ②外国人職員も安心して働くための手厚いサポート
- ③職場全体の協力で残業しない環境づくり

職員面談が職場改革のヒントに



パサーダの杉野絵里施設長と面談する職員。リーダー・主任級、部長、事務長、施設長それぞれと年2回の面談があり、職員が不安や思いを伝える機会になっている。

特別養護老人ホームパサーダなどを運営する北農では、職員面談を重視している。面談は役員（部長、事務長、施設長・リーダー・主任級、それぞれと年2回、各15〜30分という充実ぶり。役員同士は情報共有し、働きやすい職場づくりや平等な人事考課につなげている。面談で資格取得へのサポートを

望む声が多数出たことから、講師を招いた個別指導の機会を創出。これまで介護福祉士試験に14人、ケアマネジャー試験に4人が合格した。また、認知症リーダー研修は5日間、喀痰吸引等研修は4日間の特別休暇を付与しており、時間単位で取得することもできる。パサーダの西川郁夫事務長は「向上心を持てる職場であることが大切。面談は、就労意欲につなげるために欠かせない」と話す。

きめ細かなフォローは外国人職員に対しても、もちろん同様。インドネシア出身のデアル・テレシアさんは他県で介護福祉士を取得した後、一旦母国に戻り、その間に結婚、出産。パサーダで働くために2018年に夫と長女と再来日した。その際、法人側から夫の就労先確保や保育施設の入所に関してサポートを受けた。また、第2



曲に合わせて手を開く動きの見本をするインドネシア出身の介護福祉士デアル・テレシアさん。夫の就労先探しや2人の子どもの保育園の入園手続きについて、職場からサポートを受けることができた。

子出産のために帰国した際、新型コロナウイルスの流行で再入国できないという間に在留資格が切れてしまったが、法人側も出入国在留管理庁などとの交渉に臨み、復帰を支えた。テレシアさんは「パサーダは働きやすく、資格を持つ母国の友人も誘ったほど。若い職員が多く、明るい点も大好き。長く働きたい」と話している。

(福)村の木清福会

可児市・保育

従業員数／男性7名 女性160名 計167名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①ICTの導入やフリー職員の配置で業務を効率化・平準化
- ②ライフステージの変化に合わせて勤務時間を調整できる「正短制度」を運用
- ③サンキューメッセージの交換で職員同士の連携強化

多様な取組みで職員のWLBを総合的にサポート

村の木清福会では、質の良い保育の提供を目指し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。

取組みとしては、年間休日130日に加え年休取得率95%以上を実現し、しっかりとした休日の確保を行うとともに積極的な業務改善を実施。業務改善を専門に行うWLB推進チームを立ち上げ、

ノー残業デーの推進や継続就労に向けた支援策の検討を行う。その他にも職員採用、SNSのチーム



正短制度を利用して、仕事と家庭を両立しながら働く。

などがあり、各職員が幅広く業務改善活動に携わる。業務の効率化として、担任保育士へのタブレット端末の支給や担任保育士をサポートするフリー職員を配置。2020年度からは保育料徴収のキャッシュレス化も行っている。

また、60歳以上の職員が定期的に交流する「ファンライフチーム」を発足し、長く楽しく働ける体制を整えている。

職員の継続就労にあたっては、結婚など様々な理由により生活環境に変化があつても、退職せず柔軟に働ける「正短制度」を運用。1日の勤務時間を6時間としながらも賞与や退職金は継続され、パート職員が正職員を目指す際も活用が可能。保育士の山田真子さんは、正短制度を利用して働く。「小さい子どもがいても家庭と両立して働ける」と話す。また、育児休業の取得推進とともに、プロの育休ア



WLB推進チームでは、保育士や事務担当者など多職種により職場環境改善に向けた検討を行っている。

ドバイザーと契約し、対象職員に手厚いサポートを行っている。

職員同士の連携を深めるため、サンキューメッセージを交換。保育士の堀実瑚さんは「普段はあまり接点のない人からも感謝の言葉をもらえてうれしい」と話す。朝礼時には、感動したことや目標についてスピーチする場も設けている。また、職員の家族が、保育士として働く様子を見学できる家族参観日もあり、仕事内容や職場への理解を深めてもらう機会となっている。

(医)友愛会

岐阜市・医療・介護・福祉

従業員数／男性130名 女性410名 計540名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①泊まり保育にも対応する事業所内保育所の運営
- ②医療費・出産費用・病児保育料・保育料の助成制度導入
- ③病院の産科・小児科が妊娠・出産、子どもの健康管理をサポート

出産から育児まで強力サポート

事業所内保育所を1989年に

開設。当初は看護部の管轄だったが、12年前に法人本部の管轄に移したことで全職種の職員が利用しやすくなった。保育所があることで子どもの預け先に困ることなく育児休業から仕事復帰できることもあり、その復職率は100%を誇る。また、保育所利用者の2割

は男性職員となっている。

事前に申請をすれば泊まり保育にも対応するなど、夜勤や早番、遅番などあらゆる時間帯で働く保護者を力強く支えている。息子が保育所を利用している理学療法士の浅川義堂さんは「妻も同じ職場で働いている。育児と仕事の両立ができるか不安があったが、保育所のおかげで安心して働ける。送迎の時間的なロスもなく助かっている」と話す。

産科のある病院であるため、職員の妊娠、出産のサポートにも力を入れる。産科で健診を受ける場合は健診代金の半額を補助。出産時には、国の出産手当金を超える部分について5万円まで補助、3万円の祝い金もある。

また全職員に対し、法人内で保険診療する際の費用を最大5割補助するだけでなく、勤務時間中に



息子を事業所内保育所に預けている理学療法士の浅川義堂さん。「送迎のロスもなく助かっている」と話す。

利用できるよう配慮もしているため、病気の早期発見、早期治療が可能である。

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

(福) 擁童協会

大野町・福祉

従業員数／男性43名 女性131名 計174名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

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

働きやすさが入所者の安心感に直結

医療・福祉



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

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

2018年度から、職員が傷病を患った場合や不妊治療をする場合、勤務時間や職務内容を見直し、

1日6時間勤務に切り替えることができる短時間勤務制度を制定。西濃サンホームの山本聡史さんは、筋ジストロフィーが進行したため19年に短時間勤務職員となり、現在は非常勤として週3日働いている。山本さんは「利用者とのコミュニケーションがやりがい。自分のできる仕事を任せてもらえ助かっている」と話す。

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



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

た」と振り返る。

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

(福)吉城福祉会

飛騨市・福祉

従業員数／男性26名 女性107名 計133名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり
- ②長期休業者の復職を継続的にサポート
- ③多様な働き方に対応した職場環境づくり



育児復帰後も保育士として働く沖村美記さん。

吉城福祉会では、年休取得推進に関する目標を掲げ、法人ホームページ上に掲載。毎月の年休取得日数を部署ごとで管理し、実績が少ない部署には取得を促すことで取得率向上につなげている。また、一部の施設に専属の会計担当者を配置し、これまで本部で行っていた

会計業務を分散化したことで作業の効率化や作業負担の軽減を図っている。

産休・育休取得者には、利用できる制度を有効に活用できるように積極的にサポートし、過去5年間で妊娠、出産、育児の理由で退職した職員は0人。現在、3名の育児休業取得者と出生時育児休業者があり、安心して働ける環境づくりに努めている。また、介護休暇を取得する職員もいるため、部署を越えて人員を配置できるように体制を整えている。

人材確保対策としては、職員の紹介によって新規雇用につながった場合、一定の条件により紹介者に奨励金を支給。

そのほか、地域貢献活動にも力

誰もがいきいきと働ける職場環境づくり



ひとり親家族や共働き家庭の子どもが一人で食事することがないよう、職員や同年代の子どもたちと一緒に夕食を食べる場を提供。

を入れ、多様な家庭環境にある子ども達の放課後の学習や食事など、交流の場を設ける事業を飛騨市の委託を受けて実施。月に一度子ども食堂を開設して、子ども達が集まりやすい環境を提供している。

(特非)りあらいず和

郡上市・福祉

従業員数／男性25名 女性53名 計78名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①働きたいを叶える個人に寄り添う雇用
- ②近隣企業・地域枠を設けた企業主導型保育所を運営
- ③毎月管理職による職員面談を実施し、コミュニケーションを円滑に



利用者と季節に合わせたイベントを楽しむ様子。

りあらいず和は、「どんな人でも『働きたい』が叶えられる職場」をモットーに、シングルマザーや障がい者などを積極的に雇用。個々の悩みや実情に寄り添った柔軟な働き方を叶えることで、自立を支援している。重度の障がいを持つ子どもや親の介護のため、週に1〜2時間勤務の職員もあり、勤務形態も様々。「家庭が第一」という理念を全職員で共有し、個人の希望を尊重している。

働く意欲を支え合う職場に

医療・福祉

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

また14年からは障がい者施設で、



施設利用者と職員の子どもによる交流もあり、福祉教育の場にもなっている。

不登校となった小中学生のボランティア体験を受け入れている。加えて19年6月には、企業主導型保育施設「スマイルキュート」を開設するなど、誰もが働きやすい職場づくりに尽力する。

(株)リリフル

大垣市・保育

従業員数／男性0名 女性19名 計19名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①保育事業の利点を活かして従業員の子育て支援
- ②保育アプリ導入で業務を効率化
- ③ダブルワークを認めるなど、ライフスタイルに合わせて勤務形態を配慮

従業員の挑戦を支援 活躍の幅広げる職場

企業主導型保育施設を営むリリフルでは、子育て中は「子どもとの関わりを大切にしてほしい」という思いから、育児取得を積極的に促している。復帰後は姉妹園に子どもを預けることができ、その際、保育料の助成を行っている。また夏休みには、小学生の子どもと親子出勤し、保育体験ができるファミリー参観を実施している。

従業員の働き方に関しては、業



「ファミ育講座」では従業員が講師となって、お菓子づくりや工作、楽器演奏などを行い、それぞれが得意分野を生かしている。

務効率化のために導入したアプリにより、園児の出欠連絡や健康管理をウェブ上で行えるようになったほか、園での様子を写真とともに保護者に送信することもでき、「写真つきでわかりやすい」と喜ばれている。

また、業務の都合上、従業員が一斉に休憩が取れないことから、毎日一人ひとりの休憩時間を記載した休憩表を作成して掲示。休憩スペースも整えることで、他の従業員に気兼ねなく休憩することができるようになり、リフレッシュ効果が高まった。

さらに従業員には、色々なことに挑戦してもらいたいと活躍の場を積極的に提供。保護者向けに実施している「ファミ育講座」では、従業員が講師を務めるなど、保育以外の場での活躍を応援している。また、「子どもと触れ合うことが好き



ピアノ講師をしながら保育士として働く今西雅子さん(右)。

で保育士にもなりたかった」と話す今西雅子さんは、ピアノ講師の傍ら同事業所で保育士として勤務。ダブルワークを認め、希望するライフスタイルに合わせた働き方ができるよう配慮している。

未来ある子どもたちのためにSDGsの活動にも取り組んでおり、2021年8月に「マールブルクレヨンプロジェクト」を発足。「もったいない」を合言葉に、東海三県でイベントを行っている。

和光会グループ

岐阜市・医療・福祉

従業員数／男性425名 女性1,406名 計1,831名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①病児・病後児保育園の運営し、安心して働ける環境を提供
- ②小規模施設に産業医を配置し、職員の安全と健康、労働環境の整備を強化
- ③ウェルビーイング推進室を設置し、職員へのサポートを強化

「みんなを笑顔に。」実現へ政策続々

医療・福祉



ウェルビーイング推進室は、保健師に職場や体調の悩みなどを相談できる場所となっている。

和光会では、人生のどのステージにいても働き続けることができるよう、育児や介護等との両立支援や労働環境整備に長年にわたる力を入れている。2008年に開設した病児病後児保育園は、生後4カ月から小学3年生が対象。看護師も配置し、安心して預けられると評判で、昨年度は職員の子どもだけでも延べ286人を預かった。労働環境の整備に向けては、産

業医の配置体制の見直しを実施。以前は大規模施設に産業医を配置し、小規模施設の職員については必要に応じて産業医と面談をする形をとっていたが、新たに小規模施設に産業医を配置し、定期的に訪問する体制にし、労働環境や職員の健康状態の確認に努めている。

職員のプライベートの充実に向けては、福利厚生のアウトソーシングサービスを利用。レジャーや資格取得などで割引等が受けられるサービスを提供し、リピーターも多い。さらなる取り組みとしては、25年のグループ創設100周年に向け、職員の健康づくりや働きやすさ、社会的な幸福、生きがいなどの向上に重きを置いた支援を強化しようと、23年度にウェルビーイング推進室を設置。保健師5人と看護師1人を配置し、職員が直接、職場や体調の悩みなどを相談できる場所として

機能している。

ウェルビーイング推進のため、動画を使った研修にも注力。育児と介護の両立支援や腰痛予防、女性の健康についてなどさまざまな研修を行っており健康管理やWLBについて考える機会となっている。

法人理念「みんなを笑顔に。」の「みんな」には、患者や利用者だけではなく職員やその家族も含まれており、今後も理念の実現に向けてより良い環境づくりを進めていく構えだ。



充実したサポート体制により、育休復帰後も仕事と家庭を両立しながら働くことができる。

(株) オンダテクノ

岐阜市・専門サービス

従業員数／男性141名 女性168名 計309名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

- ①QCサークル活動やRPA導入による徹底した業務効率化
- ②時差出勤、在宅勤務など柔軟な働き方の導入
- ③社員の健康増進のための各種支援



業務効率化やサービス向上を目的としたQCサークル活動。在宅勤務の社員もWEB会議システムを活用し、積極的に活動している。

QCサークル活動で業務改善

35年以上にわたりQC（クオリティ・コントロール）サークル活動と銘打った業務改善活動を行っており、現在は全社員が40グループに分かれて活動。週1時間のミーティングで選んだテーマを半年かけて追究し、業務効率化や所定外労働の削減に大きな成果を上げている。

経営に直結するような内容の提案もあり、恩田誠社長は「企業として足りない部分を補ってもらっている。社員間にも自分たちで職場を良くしようという考えが根付いている。会社として最重要とする活動」と話す。

多様な働き方や社員の健康づくりも積極的に推進している。上司と相談の上、7～11時の範囲内で始業時間を調整できる時差出勤制度や在宅勤務制度があり、一定条件の下、多くの社員が制度を活用している。顧客支援部の北山亜紀さんは16時までの時短勤務で、週2日在宅勤務をし、仕事と育児の両立を図る。在宅勤務時には始業を30分早める時差出勤も利用しており、「安心して働けるのは、社内には制度が根付いているおかげ」と話す。

また、ワークライフバランスと関連の深い「健康経営」に取り組み、会社負担によるがん検診等の任意健診や社員で歩数を競い合うウォークラリーなど、様々な施策を実施。社員の心身の健康増進に注力している。

恩田誠社長は「優秀な人材の確保、定着はサービス品質に直結する。それぞれの能力や個性を存分に発揮できる職場環境の構築に今後も取り組んでいきたい」と話している。



営業活動全般のサポートを担当する北山さん。「保育園の送迎は夫婦で分担しているもの、お迎えはもっぱら私の担当。早めにお迎えに行けて助かっている」と話す。

(株)サン・テンポラリー

岐阜市・人材派遣業

従業員数／男性48名 女性296名 計344名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①保育施設を設置し、従業員は割引料金にて利用可能
- ②ワークシェアを推進し、派遣先にも新たな働き方を提案
- ③派遣事業を通じて女性が活躍できる環境を提供



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

働く母親を支援するサン・テンポラリーでは、2006年に学校法人渡辺学園と共同で「チャイルド・ディケアセンターINAGOMI」を開設し、17年には企業主導型保育施設として「サン・キッズ」を開設。サン・キッズでは、従業員や派遣社員が利用する場合、利用料の半額を会社が負担。現在2名が利用するほか、地域枠として他企業に勤める社員の子どもの受け入

新たな働き方の提案で女性活躍推進

れも行っている。

また、地域における女性活躍を広めるために運営する求人サイト「しゅふキャリア」では、現在約1500名以上の登録があり、保育士の資格を持つ女性など、多数の人材が地元企業で働いている。子育て中の女性は、時間の制約があり、短時間勤務を望むケースが多いことから、1名のフルタイム勤務ではなく、シフト管理で複数名の短時間勤務を組み合わせる、ワークシェアを派遣先企業に提案。本人の希望に沿った勤務形態を重視し、資格や経験を活かしながら仕事と家庭の両立ができる環境を提供することで多くの女性雇用を創出している。

毎年行う保育士の集合研修では、大学講師や運営する保育園園長による座学とグループワークを行い、就業先の異なる派遣社員同



企業主導型保育施設「サン・キッズ」を開設し、従業員はもちろん、地域の働く母親も支援している。

士の意見交換の場を設け好評を得ている。その他の職種についてはeラーニングを実施し、個々の異なるスキルアップを支援している。

今後企業ビジョンである「はたらくすべての人が幸せになるために！」を目指し、より働きやすい環境作りと有能な人財を企業に紹介することで地域貢献に取り組んでいく。

(株)セクテック

多治見市・警備業

従業員数／男性19名 女性7名 合計26名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①シフトや雇用形態の柔軟な調整で子育てとの両立を支援
- ②各種健診は全額会社負担で受診率100%
- ③多角的なアプローチで従業員の健康意識が向上



小学生以下の子どもがいる家庭にはクリスマスケーキをプレゼント。

セクテックでは、子育て世代が家庭と仕事を両立できる環境整備に注力。雇用形態に関わらず子どもがいる従業員には、子が高校を卒業するまで一人につき月2万円を支給する。働き方については、性別を問わずシフト調整や子連れ出勤、産休・育休前後の雇用形態の変更など、本人の希望に合わせて柔軟に対応。また月に一度、上司と部下との1on1ミーティングを行い、意見を聞いて業務改善を図る。

健康第一、子育て世代も安心の職場に

それらに加えて、食材購入のサポートも行っている。2023年12月に社内に設置した販売店「セクテックCUBE」では無農薬野菜や米などの食品を購入でき、「仕事帰りの買い物の手間が省ける」と喜ばれている。

警備業は業務時間が不規則なため、従業員の健康には特に気を配る。健康診断は一般健診よりも検査項目の多い生活習慣病予防健診に変更したほか、付加健診・婦人検診も全額会社負担で業務時間内に対象者全員が受診。その結果、自覚症状がなかったがんが見つかり、早期治療を受けて仕事復帰できた従業員が複数名いた。

また、不規則な食生活の改善のために、1個50～100円程度で栄養価の高い「置き型社食」を設置。カップ麺やコンビニ弁当を食べる従業員が減った。さらに、機械による



社内で野菜や米、はちみつなどの食材や雑貨を購入できる「セクテックCUBE」。地元の生産者の商品を取り扱い、地産地消にも寄与している。

毎月のストレスチェックや健康講座の開催、健康関連の掲示物などの多角的なアプローチにより、自転車通勤者が増えたり、社内で健康話が出たりと、従業員の健康意識が向上。健康診断の結果も改善した。

有給休暇取得推進の取り組みにも力を入れているおり、休暇取得を促すための従業員向けの説明会を開催。その結果、24年には公休と有給休暇の合計日数平均が130日を超えとなった。また、物価高騰に伴い24年4月から月3千円の物価手当を支給。従業員に寄り添う改善を続けている。

(株)中広

岐阜市・広告

従業員数／男性134名 女性306名 計440名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①女性が活躍できる環境の整備により、高い女性就業率を実現
- ②自身の資格を活かせる資格手当創設
- ③えるぼし2つ星・くるみん認定

現場の声から多彩な制度確立

サービス業その他



プロジェクトチームは待遇や福利厚生、労働条件等の改善を提言する。

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を設置し、女性活躍やWLBに関する改善策を提言してきた。その提言から、両立支援制度の周知やインフルエンザ予防接種の補助などを実現。2016年には「えるぼし2つ星」、17年には「くるみん」の認定

を受けている。

また育児休業復帰者には、6歳に達する年度の3月まで「幼児保育手当」を支給。看護休暇は小学校就学前から小学校6年生修了まで拡大。育児時短勤務も、14年から小学校6年生修了まで延長したことで、出産や育児を理由とした離職者はゼロとなった。短時間勤務を利用するグループ戦略統括事業部の堤麻里子さんは「出退勤が30分違うだけでも助かる」と話す。

15年以降は、在宅勤務などを認めるテレワーク制度を導入し、利用者からは通勤時間が削減され、「業務効率化や生産性が向上した」と好評だ。

さらに復職した社員を中心に、社内グループウェアを活用した掲示板を設置し、社員間のコミュニケーションを促進。イベントセミナー部の伏屋友美子さんは、育休



新しいオフィスで仕事に取り組む社員。

中に「復帰を見越して会社とのつながりを持ち、常に情報を共有したい」と感じた経験をもとに、育休中でも社内グループウェアに参加できるよう整備した。

現在はプロジェクトチームと衛生委員会を統合し、毎月1回開催する衛生委員会の中で、より働きやすい職場となるよう協議を続けている。

(株)トイ・ファーム

可児市・広告業

従業員数／男性5名 女性8名 計13名 ※令和6年12月現在

**エクセレント
POINT**

- ①時間外を強いる取引先との取引を辞退
- ②ビジネスチャット活用で進捗を共有し、フォローしやすい関係を構築
- ③「サブスク手当」で良質なインプットを応援



トイ・ファームでは、未経験で入社した「子育て中のお母さん」も制作現場で活躍中。働き方の見直しを進めたことで子育てとの両立がしやすくなった。

「残業が当然の業界」という常識を覆す。広告や映像制作、イベント企画・運営に携わる企業は、昼出勤や夜中までの残業が未だに珍しくないとされている中、トイ・ファームでは悪しき習慣を改めるべく、2022年からさまざまな制度改革に乗り出した。

性向上に努めた。クライアント都合で時間外勤務が発生する事案もあつたため、時間外を強いる取引先については割り切つて取引を辞退。二時的に受注は減つたが、営業活動の強化等で盛り返しつある。これらの結果、イベントや夜のロケ以外の時間外勤務は、ほぼ0を達成。19年度は43%だった有休使用率が、23年度は100%となった。

人材採用についても見直しを実施。以前は高いスキルを持った経験者を中心に採用してきたが、4年ほど前からはスキルや経験を問わない採用基準へと変更した。その結果、子どものいる女性からの応募が多数あり、現在は女性管理職を含めて7人の「子育て中のお母さん」が活躍している。子どもの急な体調不良等に対応できるよう、ビジネスチャット「LINE WORKS」のグループ機能上で日常的にやり取り



社員同士の対面での打ち合わせでお互いの進捗状況を確認し合うのはもちろんのこと、ビジネスチャットでも日常的にやり取りを行い、フォローし合える状態になっている。

を行い、フォローし合える状態になっている。

他にも福利厚生としてエンタメ分野のサブスクリプション料金を会社が負担する「サブスク手当」を支給（月額1500円まで）。ほとんどの社員が活用し、「良質なインプットの後押しとなり、仕事のヒントにもつながっている」などの声が上がっている。

「残業が当然の業界」という常識を覆す

東清(株)

中津川市一般廃棄物収集運搬業

従業員数／男性78名 女性4名 計82名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①社員とその家族が安心して働ける環境を整備
- ②ワーク・ライフ・バランスと健康経営を同時進行で推進
- ③委員会や新プロジェクトで社員の声から環境改善

若手の活躍で職場環境を改善

東清は「社員が安心して働ける

環境を整えることが会社の使命」

との考えから、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる。2

014年に社員自らが必要な福利厚生を実現できるよう、各係の代表者で構成された「くるみん委員会」を立ち上げ、要望を社内の制度に反映。3カ月間継続勤務し、所定労働日数の8割以上出勤した新入社員は、年次有給休暇を前倒しして5日付与し、時間単位でも

取得できるようにした。

23年度からは中堅・若手社員が

中心となつて職場改善に取り組む

「2026プロジェクト」がスタート。

給与の評価形態などの改善案を役

員へ伝えられる環境を整えている。

その他にも社員の望むさまざまな

研修会を開催している。

健康経営にも積極的に取り組み、

経済産業省が健康経営優良法人

の中小規模法人部門上位500

社を表彰する「フライツ500」に



中堅・若手社員中心のプロジェクト活動の様子。より良い職場にするためのスキルを習得中。



法人化50周年式典。会社の発展を社員一丸となつて誓う。



職場体験で浄化した水の入った透視度計をのぞく社員の子どもたち。

は、21年から3年連続で認定。24年には法人化50周年を迎え、記念式典で社員一丸となつて会社の発展を誓った。

記念イベントの中では、社員の子どもたちを対象とした職場体験も実施。子どもたちはごみ収集車に乗りしたり、ジュースの入った透視度計と水の入った透視度計をのぞいて比較したりして、親の仕事内容について知ったことで、「親が地域の環境を守る仕事をしていることが分かった」という声も上がった。

吉村敏博社長は「今後大切な社員とその家族のために働き方改革と健康経営を同時進行で進め、安心して働ける環境を整えていく」と意気込む。

(株)トーカイ

岐阜市・サービス業

従業員数／男性1,903名 女性2,401名 計4,304名 ※令和6年11月現在

**エクセレント
POINT**

- ①26歳から39歳までの全女性社員を対象とした継続的なキャリア研修会を実施
- ②保育料や一時預かり、延長保育、病児・病後児保育利用料の補助制度を導入
- ③ノー残業デーや勤務間インターバル制度の導入により所定外労働を削減



土田のぞみさん（写真右）は2人の子どもの出産を経て職場に復帰。

仕事と家庭、双方の充実を

従業員の所定外労働時間削減に取り組むトーカイ。人事部労務衛生課の厚見智美さん（認定当時）は「残業時間が長い従業員を把握し、早く帰るよう促している」とし、月45時間を超える残業が続く従業員から、労働環境を聞き取るなど、改善に尽力する。

また並行して、2006年から半日年休を導入するなど、年休取得を促進。14年からは、夏季における計画的な有給休暇取得に向けて、各部署で有給休暇計画表を作成し、取得率を約80%まで上昇させた。こうした取り組みが、効率的な仕事や休みを取りやすい雰囲気につながっている。

育児中のサポートも手厚い。執行役員人事部長の高木伸二さん（認定当時）は「育休中にも会社の情報を提供し、復帰後のキャリアを考えるセミナーを開いている」と話す。育児短時間勤務制度は中学入学前まで利用することができ、営業企画部長の立川幸枝さんは「子どもの送迎や家事に余裕ができた」と感謝している。他にも、休日出勤等に

よる一時預かり等の利用料補助や、第2子までは月4千円を上限、第3子以降は保育料を全額補助するなど、手厚い支援を行っている。

女性の職域拡大にも前向きだ。男性579人に対し16人のみだった女性営業職に、15年から10人の新卒を採用。女性対象の研修会や女性20人による商品開発チーム「リースキン商品女性座談会」を設置し、女性の活躍に期待を寄せている。



立川幸枝さん（写真右）は育児短時間勤務制度を活用しながら働く。

(有)ナカタツ環境

揖斐川町・産業廃棄物収集運搬業及び中間処理業

従業員数／男性23名 女性5名 計28名 ※令和6年12月現在

エクセレント
POINT

- ①勤続10年の節目には家族旅行をプレゼント
- ②労働時間内での講習受講と資格取得費用の全額負担で、従業員のキャリア形成を支援
- ③地元の小学校や幼児園に、書籍・知育玩具を寄贈



中村好江代表取締役(左)から勤続10年のお祝いの家族旅行の目録を受け取る従業員。

休暇やフ・レゼントの支給で幸せ感創出

産業廃棄物の収集運搬・中間処理を担うナカタツ環境では、独自のリサイクル技術を通して、全ての人々が安心して暮らせる社会の創造を目指している。そのためには従業員の幸せは必須との考えから、思わすうれしくなる制度を多数設けている。

2024年に創設した「ごほうび休暇」は、年次有給休暇とは別の有給の特別休暇で、自分、家族、友人

のために自由に使うことができる。勤続10年の節目には、全額会社負担で会員制リゾートホテルへの家族旅行をプレゼント。23年度までに6組が利用した。勤続の節目には現金の支給もある。さらに、従業員の誕生日にはプレゼントを用意。経営者が、従業員や家族の顔を思い浮かべながら心を込めて選んでいる。

また、幸せな毎日を選ぶためには健康が不可欠であることから、健康診断に力を入れ、付加健診も積極的に案内している。23年の健康診断では、女性従業員を対象に乳がん、子宮頸がん検診を、24年には胃カメラまたはバリウム検査を受診できるようにして健康意識の向上につなげた。

長期勤続のキャリア形成促進としては、全額会社負担で資格取得を応援している。講習時間は労働時間としてカウントし、休日の講習



産業廃棄物の収集運搬をする従業員。全額会社負担で資格取得ができるため、従業員は働きながら講習に通うなどしてキャリアアップにつなげている。

の場合は時間外手当を支給している。資格取得後に退職を選んだ従業員に対しても「社会全体に貢献できるのであれば」という姿勢で、今後の活躍に期待している。

地域に向けた取り組みとして24年から始めたのが「ナカタツ文庫」。揖斐川町教育委員会を通じて地元の小学校や幼児園にリサイクルや環境に関する書籍・知育玩具を寄贈し、循環型社会への理解を促す。

日本イベント企画(株)

大垣市・サービス業

従業員数／男性7名 女性24名 計31名 ※令和6年11月現在

エクセレント
POINT

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



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

地域活性化のイベント企画、県営公園内でのショップ運営、観光振興に関する事業などを行っている日本イベント企画。業務の特性上、土日祝日出勤の抑制を主眼に置くことは現実的ではないため、独自の視点で働きやすさの追求を続けている。その一つが、運営するイベントや店舗に社員の家族や友人に来てもらいやすくするということ。有料催事の招待券を渡したり、運営店舗の割引証を発行したりして、20

家族との絆や趣味を、勤務中に深める

23年には延べ30人を招待した。本社を含め、子連れ出勤も可能としている。2人の子どもを育てる鳥居将さんは「仕事しながら家族サービスができています。むしろ平均的な家庭よりもよっぽどいろいろな場所に家族を連れていき、多くの経験をさせてあげられているのでは」と充実した表情を見せる。

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

仕事の割り振りにも工夫を凝らし、社員それぞれが興味のあるテーマを担当できるよう調整している。サイクリングが趣味という原田尚之さんは、6年ほど前から「ぎふサイク



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

ルプロジェクト」を担当。その道の第一人者と知り合えたり、最新情報を知れたりすることも多く「仕事面での充実感は上がり、自分の趣味としても深みが増した」と話す。

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

特集



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業

令和6年度認定企業 15社 (50音順)

(株)アマダ 土岐事業所

(土岐市／製造業)

(株)加藤組

(笠松町／建設業)

岐阜県信用農業協同組合連合会

(岐阜市／金融業、保険業)

(株)サンティ

(関市／卸売業、小売業)

(株)三洋組

(岐阜市／建設業)

西建産業(株)

(揖斐川町／建設業)

(株)セクテック

(多治見市／警備業)

舘林建設(株)

(土岐市／建設業)

付知土建(株)

(中津川市／建設業)

(株)トイ・ファーム

(可児市／広告業)

(株)常盤電機

(各務原市／製造業)

(有)ナカタツ環境

(揖斐川町／産業廃棄物収集運搬業及び中間処理業)

(株)日特スパークテックWKS二野工場

(可児市／製造業)

明光化成工業(株)

(恵那市／製造業)

(株)山佐組

(関市／建設業)



令和6年度の岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業に認定された企業の代表者ら

令和6年度、15企業・団体を認定 最近のWLBの潮流 ～必要な支援・健康経営で大きな成果～

岐阜県は、令和7年1月24日に「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定式」を開催しました。新たに15企業・団体が認定を受け、認定企業は累計で212社となりました。

式では、大森康宏副知事が「ICTの活用やSNSを駆使した採用を行っている建設業の取組みが目立った。また、障がいを抱える社員や障がいのある子どもを看護する社員へ働きやすい環境を提供するなど、誰もが活躍できる社会の実現に寄与している企業が多くあった。今後は岐阜県内のロールモデルとなり、ワーク・ライフ・バランスの推進を牽引する存在として、今後もより一層活躍していただきたい」とあいさつし、認定企業の代表者に認定証を手渡しました。



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定式であいさつする大森康宏副知事

エクセレント企業認定審査会の渥美由喜委員長は「岐阜県は課題を聞き取り、アドバイザーが出向いてアドバイスをすることにより、毎年レベルが上がっている。認定企業には、病気治療や介護など多様な支援を必要としている社員がおり、一人ひとりに寄り添った支援をしている。また、健康経営に力を入れ、子育て支援や食事などの面で手厚い福利厚生を独自に展開している企業が多く、社員想いの会社が受賞している」と講評し、認定企業15社の取り組み事例を紹介しました。



渥美審査委員長による講評

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業 認定制度

岐阜県では、誰もが働きやすく、魅力的な職場環境
づくりを進めるため、従業員の「仕事と家庭の両立支援」や
「女性の活躍推進」などの取組みが、
特に優れている企業を、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス
推進エクセレント企業」として認定しています。



〈 認定のメリット 〉

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組みを進めることにより、企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着、従業員の意識向上、業務の効率化につながるほか、岐阜県では、次のメリットを用意しています。

イメージアップ に活用

認定証の授与に加え、
のぼり旗、シンボルマーク
を提供します。

求人に活用

県内ハローワーク、岐阜県中小企業
総合人材確保センター、岐阜県保育
士・保育所支援センターの求人票に
「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業」と表示できます。

※求人の際、求人票に記載する必要があります。

融資・金利優遇

岐阜県中小企業資金融資制度「SDGs
推進資金」を利用できます。
提携金融機関から企業対象の資金融
資や、従業員が利用する各種ローン
で金利優遇措置が受けられます。

県の物品等調達 における優遇

※必ずしも発注があるとは限りません。

県やマスコミによるPR

取組事例集、新聞、岐阜県庁ホーム
ページ、「ぎふジョー！」女性の活躍を
応援するポータルサイト、YouTube
(動画)などで紹介されます。

学習会・相談会 への参加

「エクセレント企業学習会」
「エクセレント企業個別相談会」
に参加できます。

注:メリットの内容は変更する場合があります。

〈 制度の概要 〉

対 象

・岐阜県内に本社又は事業所を有する企業・団体

認定基準

- ・『必要項目』を全て満たしていること
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に向けた『評価項目』を一定水準以上取り組んでいること
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に関して、他社の模範となるオリジナルの取組みを行っていること





岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進 エクセレント企業認定制度



〈 認定審査のポイント 〉

必要項目

- ・岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録していること
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表（※従業員101人以上の企業・団体に限る）
- ・従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満であること
- ・全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規労働者の区分ごとに男女の賃金の差異の状況を把握していること

評価項目

1

職場環境

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

2

労務管理

- ・年休取得状況、年休取得促進に向けた取組み
- ・多様な休暇制度（例：リフレッシュ休暇、結婚休暇、ボランティア休暇）
- ・所定外労働状況、所定外労働時間削減に向けた取組み

3

育児・介護支援

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

4

女性の活躍推進

- ・女性管理職の登用
- ・女性の活躍推進に向けた体制
- ・女性の活躍推進に関する取組目標の設定・周知



〈 認定までの流れ 〉

5～7月上旬

当該年度の募集要項をホームページ上で公表・募集開始

7月上旬

募集締切

7～10月

訪問調査（1～2回）、専門家によるアドバイス、取組みの追加・改善

11月上旬

取組の最終報告

12月

審査・決定

2月

認定式

注：おおよその目安です。

〈 よくある質問 〉

Q どのような審査で決まるのですか？

A 必要項目を全て満たしていることに加えて、評価項目に基づく取組状況とオリジナルの取組みを合わせて評価します。

Q オリジナルな取組みとは何ですか？

A ワーク・ライフ・バランス推進に向けた一律の評価項目では評価できない部分で、企業独自の優れた取組み、他の模範となる取組みのことです。

Q 評価項目に基づく取組状況は、満点を取らなければいけませんか？

A そのようなことはありません。申請時点で概ね5割、審査までに概ね7割以上、取組まれていることが目安です。

Q 本社が他県にあり、岐阜県内には支店や営業所のみの会社でも認定を受けられますか？

A 認定は事業所単位でなく法人単位で行いますが、岐阜県内に本社がない場合であっても、岐阜県内に所在する支店や営業所をまとめて1社として認定を受けることができます。全社的な制度に加え、支店や営業所のオリジナルな取組みを評価します。

〈 エクセレント企業の声 〉

エクセレント企業であることを公に発信した結果、社員の自覚が高まり、仕事に意欲的な社員が増えた（金融業）

子育て支援に注力している企業としてPRすることができ、子育て期の社員の確保につながっている（製造業）

会社案内の時に、働きやすい職場であることをアピールできる（医療・福祉）

新聞掲載やTV番組の反響から、会社の知名度が上がったと感じる（建設業）

問い合わせ先

岐阜県健康福祉部 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 企画係

〒500-8570 岐阜市荻田南2-1-1（県庁14階）

電話：058-272-8237（直通）

FAX：058-278-2611

E-mail：c11234@pref.gifu.lg.jp

岐阜県エクセレント企業

検索



ワーク・ライフ・バランス推進企業募集中!

岐阜県では、従業員の「仕事と家庭の両立支援」に取り組む県内の企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録します。(登録料はかかりません。)



対象企業等(各種団体、個人事業主も対象です)

岐阜県内に本社又は事業所を有すること

(本社・本店だけでなく、支社・支店など系列事業所の登録もできます)

登録するとこんなメリットがあります

登録企業やその従業員が金利優遇措置を受けることができます!

県内の優遇制度を設けている金融機関で、登録企業対象の資金融資や従業員が利用する各種ローンなどで金利優遇措置を受けることができます。

取扱金融機関(五十音順)	商品名(一例)	対象	内容
大垣共立銀行	マイカーローン	従業員	年1.0%優遇
岐阜県JA/バンク	マイカーローン	従業員	年0.1%優遇
岐阜信用金庫	フリーローン	従業員	年1.0%優遇
十六銀行	ライフサポートローン	従業員	年1.5%優遇
関信用金庫	カーライフプラン	従業員	年0.5%優遇
高山信用金庫	定期積金	従業員	年0.1%優遇
東海労働金庫	ろうきんローン	従業員	通常より優遇
東濃信用金庫	ファミリーローン	従業員	年1.0%優遇
飛騨信用組合	フリーローン	従業員	年0.3%優遇
益田信用組合	職域ローン(企業の宝)	従業員	年0.5%優遇

※商品名及び内容については、一例であり、詳細は各金融機関へお問い合わせください。

**県中小企業振興支援資金融資制度「SDGs推進資金」が
年利0.8%で利用できます!**

「SDGs推進資金」の内容(一例)

融資利率		年0.8%
融資限度額	運転資金	4,000万円
	設備資金	10,000万円
信用保証		無担保/年0.45~1.0% 有担保/年0.35~0.9% (県信用保証料補給率/0.0~0.9%)

担保については原則無担保

※学校法人、社会福祉法人、社団法人、財団法人等は対象となりませんが、従業員300人以下の、医療法人及び医業を主たる業とする社会福祉法人、社団法人、財団法人については対象となります。詳細は金融機関へお問い合わせください。
市町村で独自に利子補給を実施しているところがあります。

県の建設工事入札参加資格審査において、加点されます！

前年の12月31日時点で「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度」(タイプⅡ)に登録されている場合、主観点数が加点されます。

※令和7年4月1日以降の登録については、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録されている場合、主観点数が加点される予定です。

ジンサポ!ぎふで特典があります！

岐阜県中小企業総合人材確保センターにおいて、「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として求人を出すことができます。

企業イメージの向上につながります！

- 県のホームページで登録企業名を紹介します。
- 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業シンボルマーク」を使用して、登録企業であることをPRできます。
- 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録証」を発行します。

※登録企業には「ワーク・ライフ・バランス推進企業ステッカー」をお配りしています。



「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録証」
(A4 サイズ)



「ワーク・ライフ・バランス推進企業ステッカー」
(8cm×22cm)

登録方法(随時受付をしています!)

県のホームページ内「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度」の登録フォームから、新規登録・更新手続きができます。

詳細はホームページをご覧ください。 [岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録](#) [検索](#)

「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録届出書」(別記様式)のご提出でも登録ができます。FAXまたは郵便でお送りください。

※次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画策定・変更届」の写し(第一面)及び(第二面・第三面)もお送りください。

宛先・お問い合わせ先

岐阜県 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 企画係

〒500-8570 岐阜市数田南2-1-1

TEL 058-272-8237(直通) FAX 058-278-2611

岐阜県のワーク・ライフ・バランス推進に関する情報は、下記URL、もしくは右記QRから。

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/8315.html>



岐阜県 男女共同参画・ 女性の活躍支援センター

なりたい自分の実現へ！未来に輝く女性を応援します。

\\ キャリ☆ナビで自分を見つけよう //

毎週水曜日開催！

【午前の部】10:00～11:00
【午後の部】14:00～15:00

キャリ☆ナビってなに？

自分のキャリアをどのように考えていくか、「参加型」の講座をとおして、なりたい自分を見つけていきます。これから歩む道を共に考え、一人ひとりに寄り添った伴走型サポートでキャリアをナビゲートします。



キャリ☆ナビ

退職診断やコミュニケーションなど参加型で楽しく学べます。

あなたのキャリアをナビゲートします！

利用者の声を紹介

- ①仕事と家庭の両立が不安ですが、お話をして考え方が変わり、少し気持ちが高まりました。
- ②自分を見つめ直すいい機会になります。社会から離れて自信をなくしていた自分に勇気をもらえます。
- ③「キャリ☆ナビ」は明るい雰囲気です。初めてでも参加しやすいかったです。
- ④子ども連れで仕事などの相談ができる場所は、なかなかないのでよかったです。また利用したいです。
- ⑤キャリ☆ナビを通して、もっと自分を大切にしたいんだな、自分を優先していいんだと思いました。

\\ 就労・子育て相談で新たな一歩を //

就労・子育て相談ってなに？

再就職、継続就業、育休復帰、仕事と子育てとの両立など、一人ひとりに丁寧に寄り添った伴走型の相談を行います。



キッズスペース
キッズスペース完備。お子さんが一緒に遊んでも安心して相談できます。

就労や子育てのこんな悩みありませんか？

- 働くためにはどんな準備をしたらいいの？
- 働きやすい会社ってあるのかな？
- パソコンが使えるなくても大丈夫かしら？
- プランクが長くて再就職の自信がない
- 子育て中、いつから働き始めたらいいの？
- 育休復帰が不安
- 子育てでも仕事もバランスよくできるかな？
- 私の強みを何かに活かせるかな？
- コミュニケーション力をアップしたいな
- 自分のこれからを考えてみたい
- 子どもの預け先を相談したい

再就職等 準備相談

- キャリアプラン
- 自己分析
- 適職探し・企業選び
- 子育てとのバランス
- 介護とのバランス
- 書類・面接対策

キャリア 継続相談

- キャリア(スキル)アップ
- 育休復帰
- キャリアの見直し
- 子育てとのバランス
- 介護とのバランス
- 職場での人間関係

情報コーナー



書籍／DVDの貸し出し

働き方や子育て、男女共同参画に関する書籍などが借りられます。



求人情報検索

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の求人情報をはじめ、ハローワークの求人票が閲覧できます。

キャリ☆ナビや
就労・子育て相談は
オンラインでも開催！
対面・オンライン共に
予約制です。

まずはお気軽に
ご連絡ください。

子育て相談

- 育児の心配ごとやイライラ
- 子どもへの寄り添い方
- 子育て支援情報
- 病児保育情報
- 子育ての役割分担
- 育児をめぐる人間関係

男女共同参画推進、女性の活躍支援のための 拠点施設を活用しませんか

岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センターは、男女共同参画推進や、女性の活躍支援のために、さまざまなサービスを提供する県の総合支援機関です。

講座・交流

※写真は令和6年度のものです



男女共同参画 スキルアップ講座

「男女共同参画推進サポーター」の活動に役立つ知識を提供し、男女共同参画意識のさらなる醸成を図るための講座を行います。

※男女共同参画推進サポーターとは、地域で男女共同参画を進めていただく方たちです。



岐阜で活躍する女性と 社会人との交流会 (ぎふウーマンコネクト)

岐阜県内で活躍する女性ロールモデルや県内在住・在勤の社会人と交流し、女性が自身のライフプランやキャリア形成について考える交流会を開催します。



岐阜で活躍する女性と 大学生等との交流会

岐阜県内で活躍する女性ロールモデルを招き、就職活動を控えた大学生等が、自らの意識を高めたり将来について考える交流会を開催します。



理工系分野で活躍する 女性ロールモデルとの 交流事業

若年層から性別による進学先・職業役割の意識を払拭するため、中学生を対象に、理工系分野で活躍する女性ロールモデルとの交流事業を行います。

企業支援

男女共同参画講座(講師派遣)

男女共同参画に関する各種情報共有や意識高揚のため講座の開催を希望する団体等に、講師を派遣します。

エクセレント企業の取り組み発信

ワーク・ライフ・バランスを先進的に取り組む、県内のエクセレント企業の実践的な事例を紹介します。

子育て支援拠点へのサポート

求人情報の提供、出張講座・相談(就労・子育て)

貸室 ※男女共同参画推進サポーターは利用可



セミナー室
小研修室

岐阜県男女共同参画・ 女性の活躍支援センター

OKBふれあい会館 第2棟9階

〒500-8384 岐阜市藪田南5-14-53

TEL. 058-214-6431 / FAX. 058-214-6432

利用時間 9:00～17:00 休館日 毎週日曜/祝日/年末年始/OKBふれあい会館休館日

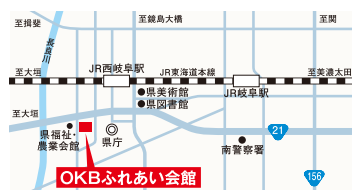
岐阜県の女性を応援するポータルサイト

ぎふジョ!

<https://gifujo.pref.gifu.jp/>

最新情報をチェック!

ぎふジョ 検索



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

男女共同参画に関する相談窓口

【電話相談・面接相談予約専用ダイヤル】058-278-0858(無料相談)

だれもが共に自分らしく生きられるよう、さまざまな悩みをお聞かせしています。夫婦、家庭、職場、人間関係など、1人で悩まず、まずはお気軽に電話ください。

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



子育て世帯を応援する
「ぎふっこカード」「ぎふっこカードプラス」の
参加店舗を募集しています。



岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の
取組みは、インターネット上で動画を配信中です。

YouTubeで検索!

岐阜県エクセレント企業

検索

是非
ご覧下さい

お問い合わせ先

岐阜県子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課

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

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