

# 三井住友海上火災保険(株)岐阜支店

岐阜市・保険業

従業員数 / 男性18名 女性43名 計61名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①フレックス勤務や時短勤務の導入など多様な働き方の推進
- ②WEB会議や研修等を活用した在宅勤務の積極導入
- ③男性社員の育児休業取得率100%



三井住友海上火災保険岐阜支店では、出産・育休明けの社員が育児と仕事を両立するため、フレックスタイム勤務や短時間勤務など、柔軟に多様な働き方を選択できるようにしており、多くの社員が利用している。コロナ禍以降は働き方にも大きな変化が生じ、これまでは会議や研修などは対面で実施していたが、在宅勤務に合わせてWEB会議・研修を積極的に活用し、場所を選ばない柔軟な働き方ができるようになった。

2023年から出産・育児を職場全体で心から祝い、快く受け入れて支える企業風土を醸成するため、育児職場応援手当(祝い金)を新設。社員が育児休業を取る際に、

## 場所を選ばない柔軟な働き方

金融業、保険業

育児取得者本人を除く職場全員に、職場の人数規模等に応じて3千円〜最大10万円の一時金を給付することで、育児を取得しやすい環境を整えている。

社員の多様なワークライフデザインを尊重し、エンゲージメントを更に高めるため、男性社員を対象に仕事と子育ての両立支援策として、子どもの出生後1年以内に1カ月以上の育児取得を強く推進しており、「対象者全員が完全取得すること」を目指している。対象者がいる職場では、対象者が確実に育児を取得できるよう、事前に取得日程等の意向確認や業務内容の確認・引継ぎ等を行い、不在期間中の職場内サポート体制の整備を行うことで、安心して育児を取得できる体制を構築している。

1カ月の育児を取得した島倉一樹さんは「会社が育児取得を推進するだけでなく、職場メンバーに育児職場応援手当を支給してくれることにより、職場で快く受け入れてもらいやすい環境が整備され、気兼ねなく育児を取得することができた。1カ月の育児期間中は、

出産後の母子サポートの他、今後のライフプランを見据えた家庭の環境づくりにも専念することができ、復帰後もワーク・ライフ・バランスが整った有意義な日々を過ごすことができています」と話す。

業務との兼ね合いもあり、分割取得を選択し1週間単位での育児を選択した大野洋平さんは「育児の大切さを認識し、あらためて家族の大切さを認識し、とても充実した期間を過ごすことができた。また、ワーク・ライフ・バランスを考える機会にもなり、業務の効率化と生産性向上に向けた意識が高まった。子どもを持つ家庭への理解も深まり、今後も上司として働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきたい」と話す。



# 共友リース(株) 岐阜支店・大垣支店

岐阜市・大垣市・物品賃貸業

従業員数 / 男性11名 女性10名 計21名 ※令和7年12月現在

エクセレント  
POINT

- ①有給休暇の取得状況を可視化し、取得率が大幅に向上
- ②転勤休暇や勤務間インターバルなど、独自の制度を導入
- ③一般職でも管理職を目指せる人事制度



有給休暇は、全社員が休暇日を記入するリフレッシュプラン運用管理表を使って部署全体で共有するなどして、高い取得率を保っている。

〇KB(大垣共立銀行)グループの共友リース岐阜支店・大垣支店は、就業時間を7時間30分に定め、働きやすい環境整備を進めてきた。2019年以降、有給休暇取得率のさらなる向上を目指し、改革に取り組んでいる。休暇取得時には、全社員が休暇日を記入するリフレッシュプラン運用管理表を使って部署全体で取得状況を共有。取得必須としている年11日の有給休暇、「ハートフル休暇」、「計画休暇」、「連続休暇」など名

## 充実の休暇制度、無理なく働ける職場に

称を付け、周りに遠慮することなく休暇を取得できるように工夫した。その結果、有休取得率は18年度33.9%から24年度には82.8%へと大幅に向上した。

また、転勤前後にそれぞれ2日ずつ取得できる「転勤休暇」や「勤務間インターバル制度(勤務終了後、次の勤務開始までに連続9時間以上の休息時間を空ける)」などの独自の制度を設けている。お盆期間中は就業時間を午後3時までとし、大垣市の夏の一大イベント「水都まつり」の開催日は、一斉早帰り日として終業時間を50分繰り上げている。「休暇は社員の権利」という意識が社内定着しており、家族や地域を大切にできるよう支援している。

福利厚生に関しては、総合職には営業カバンの購入補助を、一般職にはカーディガンの支給を定期的に実施している。また、社員の通勤負担を減らすために、25年3月には岐阜支店を岐阜駅から徒歩2分の場所へと移転した。



総合職に対しては5年に1回、営業カバンの購入費を補助(上限11000円)。一般職には3年に1回、カーディガンを支給するなど、福利厚生にも力を入れている。

女性のキャリア形成にも力を入れている。子どもを育てながらでも安心して働けるよう、産前産後休暇中の給与全額保証や時短勤務、在宅勤務、時差出勤などの両立支援制度がある。また、一般職からでも管理職を目指せるよう人事制度を改定するとともに、営業職に適性があると判断された一般職の求職者に対しては、女性営業社員との面談を実施するなど、選択肢を増やして、一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりを進めている。

# (株)アドバンス経営

岐阜市・経営コンサルタント業

従業員数 / 男性6名 女性9名 計15名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



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行っているアドバンス経営は、育児休業などを取得した際

も、社員、会社、お客様、すべての人が安心できる環境づくりを築いている。

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

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



研修の場を活用し、社員同士で積極的に情報共有を図っている。

また、出産した非常勤社員は育児休業から復帰し、休業前の職務に就き、家庭との両立をしながら勤務している。

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

# 社会保険労務士法人 杉原事務所

大垣市・労務管理・人事コンサルティング等  
従業員数 / 男性4名 女性27名 計31名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



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

## ライフステージの変化に合わせた継続就労を実現

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

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

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

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

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

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



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

# 伏屋社会保険労務士事務所

岐阜市・専門サービス業

従業員数 / 男性14名 女性31名 計45名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



新入職員も溶け込みやすい雰囲気。

職員の多くが女性である伏屋社会保険労務士事務所は、手厚い福利厚生と子育てしながら働ける環境が整っている。労働形態もフルタイムで75時間働く正規のAタイプから、65歳以上を対象としたEタイプまでと多岐にわたる。育休復帰後も勤務形態を自由に選択できるなど、本人の意思を尊重した対

## 信頼と思いやりと探究心を大切にしている社風

学術研究、青鞥師サービス業

応をしている。

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

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

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

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



記念行事、福利厚生などでコミュニケーションづくりを大切にしている。

# 税理士法人ぷらす

岐阜市・学術研究、専門・技術サービス業

従業員数／男性10名 女性14名 計24名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



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

## 「見える化」と「速読」で業務改善

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

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

また河合基裕代表とスタッフ1人が速読のトレーニングを実践し「膨大な資料から重要な要素を迅速かつ的確に捉えたり、顧客からのクレームに冷静に対処したりといった税理士事務所の仕事に必要な力が身に付く」という実感を得たことから、2022年8月より毎朝10分間、スタッフ全員でトレーニングをする時間を設けた。月に2回、外部講師によるオンライン研修も行う。読書文字数計測値のス

修正も行う。読書文字数計測値のス



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

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

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

# (株)十八楼

岐阜市・飲食・宿泊業(旅館)

従業員数/男性62名 女性103名 計165名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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

## ICT活用で業務効率化とサービス向上を実現

宿泊業 飲食サービス業



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

ただでなく、土曜日に預けられる保育園の情報提供や復帰支援プログラムにより手厚くサポートしており、復帰に向けての準備がスムーズにできている。また、勤務時間を保育園の預

十八楼では、時間外労働を抑え、効率的で質の高い業務を行うため、予約、精算中心だった従来の基幹システムを、レストランのドリンクオーダー、清掃の指示など周辺業務も連携した新しいシステムに更新。従来は紙で行っていた業務を、各自に配布されたスマートフォンやタブレット端末から行えるようになり、手間・ミスともに大幅に減少した。トータルで1日あたり25・5時間の余剰業務を削減でき、業務効率が飛躍的に向上。お客様へ向けたサービスに集中中

きるようになり働きがいにつながっている。また、2021年からは社員の働きやすさの追求やサービス向上研修実施などの理由から週1日の休館日を設けた。休みやすい環境が生まれたことで予定が立てやすくなり、プライベートの充実と仕事のモチベーションアップにつながっている。

育児支援としては、育児休業中の社員に2か月に1回程度会社に来てもらい、近況を報告する機会を設けている。育児休業中であっても会社の状況を知ることができ



十八楼の宴会場を改装した学習塾「川原町寺子屋」には、小学生から高校生までの20名ほどが通っている。

かり時間に合わせられるように、配置転換も含めた業務変更などの配慮を行っている。

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

# (有)トマト

恵那市・生活関連サービス業(美容業)

従業員数/男性3名 女性25名 計28名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



スタイル練習会の様子。育休などでプランクがあり、不安なスタッフも積極的に参加している。

## 勤務時間内の労働と子育てを重視

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

17年前から勤務先の近くに従業員

員の子どもの預かる場を設け、子ども同士で交流できるキッズサークルを導入。保育所が対応できない土日・祝日の他に、長期休暇、災害時などでも子どもを預けながら働ける環境が整う。その結果、これまでに小学生以下の子どもを育てる美容師を多数採用している。

育休中でも練習や講習会に参加

できるほか、週1日からの勤務も可能。プランクや技術的な不安を抱える従業員向けに技術研修を行うことで、継続就労をサポートする。育休を取得したスタッフは「子ども中心の生活を送りながら、元の仕事場へ復帰できる環境を与えてくれる」と話す。

勤務時間は9時から18時で、2時間の休憩時間を設定。午前30分、



外部講師によるカット講習会の様子。社内で外部の先生の講習を受けることができる。

屋1時間、午後30分で分割されており、必要に応じて時間帯を変えられるため、休憩中に買い物や子どもの送迎などの家庭の用事を済ませることができ。また、最近では退社30分前に業務が終了した場合、早めに退社して時間を有効活用できるようにしており、従業員から好評を得ている。

# トヨタ瑞浪開発(株)

瑞浪市・レジャー(ゴルフ場)

従業員数 / 男性31名 女性70名 計101名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①2025年から事業所内保育所の利用料を無料化
- ②柔軟なシフト調整により子育て中の従業員が働きやすい環境を整備
- ③有給休暇取得促進により2024年の取得率は99.0%



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

## 保育所運営やシフト調整で育児を応援

トヨタ瑞浪開発では、経営するゴルフ場敷地内で事業所内保育所を運営。1歳から小学校6年生まで利用できる。土日祝も開園しており、現在の利用者は23人。保育内容にも力を入れており、ゴルフ練習場での芝滑りや野菜や果物の栽培など、様々な体験を取り入れている。通常は弁当持参だが、業務繁忙期

生活関連サービス、娯楽業

の5、10、11月の土日祝は昼食を提供することもある。また、2025年11月から託児所利用料を無料化し、子育て世代の支援を強化した。

さらに妊娠期および育児期における始業終了時間の繰り上げ・繰り下げを実施。早番勤務を免除するほか、小

学校3年生終了まで育児短

時間勤務ができる。勤務時間は6時間、6.5時間、7時間の選択制で、「6時間以上働きたいが8時間勤務は難しい」という声を制度に反映した。子どもの成長に合わせて勤務時間を変更することも可能だ。

このほか、19年から繰り越し年休カットゼロを目標に設定。各職場にグラフを掲示し、誰が計画的に取得できているかを見える化して、一人ひとりの意識を高めてきた。これにより有給休暇を取得しやすい



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

職場環境が構築され、22年から管理職を含めた有給休暇取得率は3年連続で95%以上を維持している。

また、「社員の家族も大事にした」という会社代表の思いから、25年は家族参加型の社員旅行を実施。子どもたちが参加できるよう、夏休みに大阪万博への1泊旅行を企画した。忘年会では子育て世代が参加しやすいよう子どもの参加費用を無料にし、社内の交流を深めている。

# (株)Bond

岐阜市・美容業

従業員数 / 男性1名 女性4名 計5名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①時間外労働を削減し、「岐阜で1番早く帰れるサロン」を目指す
- ②法を上回る年休を付与
- ③働きやすい職場にするための業務改善を実施



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

## 従業員が辞めない職場づくりを推進し、6年間離職者ゼロ

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

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

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

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



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

# (公財)大垣市文化事業団

大垣市・文化事業の企画、運営及び施設管理

従業員数 / 男性11名 女性13名 計24名 ※令和7年11月現在

エクセレント  
POINT

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



育児復帰支援プランを作成し、安心して育児休業を取得できる環境づくりをしている。

## 実態に合った制度に改善

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

大垣市が掲げる「子育て日本一」を支援するため、小中学校の行事参加や妊活をバックアップする「子育て日本一休暇」を2017年より導入。一日または時間単位で最大5日取得することができ、多くの子育て世代の職員が取得している。他にも、始業・終業時間を自由に選

択できる短時間勤務制度や、子どもが3歳に達する日まで取得できる育児休業、小学校4年生の始期に達するまで取得できる看護等休暇など、法を上回る制度を整備。育児休業を希望する職員には、取得から復帰までを円滑に支援するためのプランを作成し、それに基づく支援を実施。男性職員が妻の出産時や未就学児の養育のために取得できる休暇制度もあり、育児参加を厚くサポートしている。

19年度からは、役職や年齢、子育ての有無に限らずどの職員でも参加できる「企業内家庭教育研修」を年1回実施。毎年10名程度が参加して家庭教育を学び、仕事と子育ての両立に理解のある職場環境づくりに寄与している。

また、従業員の健康保持も法人の役割と位置づけ、臨時職員を含む全職員を対象に健康管理のため

の費用補助を実施。生活習慣病予防健診及び定期健康診断の受診料は一人あたり8800円を上限に補助し、23年は全職員がいずれかの健診を受診した。インフルエンザ予防接種の費用は一人あたり3500円を上限に補助している。

さらに全職員にとって働きやすい職場環境を実現するため、年次有給休暇とは別に取得できる多様な休暇制度を整備。夏季休暇や誕生日から1カ月の間に利用できる「健康管理の日」などがあり、どちらも9割以上の高い取得率となっている。



企業内家庭教育研修の様子。

# (公財)岐阜市教育文化振興事業団

岐阜市・教育・学習支援業

従業員数 / 男性81名 女性52名 計133名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



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

岐阜市教育文化振興事業団は、職員の意欲向上がよりよいサービスの提供につながると考え、2017年度から職場の環境改善に着手。特に注力したのが、特別休暇制度の充実。従来の休暇制度は多くが無給だったことから、活用が少ないが課題となっていた。そこで職員の声に耳を傾け、妻の出産や子どもへの看護、家族の介護などの休暇制度を有給へ変更するとともに、取得日数の見直しなどを実施したところ、特別休暇の取得率が大幅に増

## 職員の意欲高める環境改善

加し、職場環境の満足度と業務への意欲向上につながった。さらに家庭と仕事を両立させるため、育児休業の期間を年度末まで延長し復職につながる制度を設計。男性の育児休業については、本人や上席者への啓発により対象者全員が取得している。また、出産・育児を含めたライフイベントに伴う就労継続の悩みに対し、面談を重ねることで希望に沿った働き方を選択することができ

る。21年度以降、職員区分を超えたキャリアチェンジは10件行われ、就労継続による人材と専門性の確保に取り組んでいる。

他にも、教育や文化の分野で高い専門性が求められることから、



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

職員の自己啓発を推進する制度を設けており、資格取得に向けプライベートで受講する研修などに対しても費用の4分の3を助成。24年度までに延べ42名の職員が利用している。

# (株)アルト

岐阜市・高齢者介護

従業員数 / 男性49名 女性180名 計229名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



利用者とのふれあいを大切にしている。

アルトでは介護士や看護師、理学療法士、厨房スタッフ、クリーンスタッフ等の業務を明確にし、それぞれが専門の業務に専念できるような配慮。負担の軽減に繋がり、昨年度は1ヵ月あたりの所定外労働時間を平均3.6時間まで抑制している。

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

## 託児所利用と柔軟な働き方で職員を応援

め休暇を取得しやすく、家庭との両立が可能な環境である。

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

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

福祉士の職員は、大学卒業後にアルトに就職し、主任を経てアルト介護センター加納の所長に就任。第1子出産後は、育児休業を経て副所長として復帰。第2子妊娠後は体調を考慮しながら勤務を続け、2度目の育児休業を取得した。第2子出産後は託児所と時短勤務制度を利用しながら家庭と仕事を両



チームワークのよい明るい職場環境。



多職種の多様な働き方を応援している。

医療、福祉

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

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

# (株)笑顔いちばん

各務原市・福祉(介護)  
従業員数 / 男性48名 女性127名 計175名 ※令和7年10月現在

- エクセレント POINT**
- ①人材育成の充実のために多様な職員研修を実施
  - ②正職員へのステップアップや女性管理職登用を積極的に推進
  - ③月額保育料無料の事業所内保育所を運営

## 働きがいと成長を支える「人」への投資

株式会社笑顔いちばんは、「従業員こそが最大の財産」という理念のもと、介護・福祉の現場で働く全ての人々が心身ともに充実し、最大限の能力を発揮できる環境づくりに努めている。特に、無資格・未経験からでもキャリアを築ける教育制度や育児支援、年次有給休暇の取得促進、多様な人材の活躍支援などに力を入れていく。

用を積極的に行っており、リーダーや管理者として活躍する職員も多数生まれている。

介護業界未経験・無資格でパート入社した職員に対しては、社内の資格取得支援制度を活用し、初任者研修や実務者研修、介護福祉士国家試験対策講座に至るまで全面的にサポート。資格取得後は正社員への登

用も、初任者研修や実務者研修、外国人向け介護福祉士国家試験対策講座を開催。直近3年間で、介護福祉士4名を含む合計23名が資格を取得し、キャリアアップを実現した。さらに、日本の文化理解を深めるための独自の福利厚生として、年次に応じた国内旅行を提供。異文化理解が深まることで、日本人職員とのコミュニケーションが円滑になり、チームワークの強化や定着率の向上につな

がっている。

また従業員が安心して働き続けられるよう、事業所内保育所を運営。通常の保育に加え、土曜日やGW、夏休み期間中は一時保育も実施している。従業員の子どもは保育料が無料で、一時保育は1日500円で利用できる。保育参観などの保護者参加行事は、全ての保護者が参加できるように同じ内容を2回実施する工夫も行っている。保育所設置は採用面でも大きな強みとなっており、開園以来、延べ39名の採用に成功している。育児休業後の復帰率は100%を達成し、全ての職員の職場復帰を支えている。



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



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



大家族経営主義のもと、全職員とその家族も参加できる社員旅行を実施。

他にも2021年度に26%に留まっていた有給休暇取得率を改善するため、抜本的な対策を実施。計画年次有給休暇制度の導入・施行に加え、各施設での有給残日数の取得奨励などを行い、計画的・積極的に休暇を取得する文化を根付かせた。その結果、24年度には有給休暇取得率が72.9%へと大幅に向上。従業員のリフレッシュを促進し、ワークライフバランスの改善に大きく貢献している。

医療、福祉

# (福)桜友会

関市・高齢者介護

従業員数 / 男性86名 女性223名 計309名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①子育てと仕事、どちらも大切にできる職場環境
- ②職員の声に耳を傾け、離職ゼロを目指すチーム作り
- ③ロボットとデジタルの力で優しい介護を実現



子育てと仕事を両立しながら笑顔で働く女性職員。

桜友会では、18歳から81歳の幅広い年齢層の職員が勤務しており、職員の約7割を女性が占めている。中でも子育て世代の職員が多く、育児と仕事の両立を支援するための制度や環境整備に力を入れている。育児休業から復帰した職員は、短時間勤務や早番・遅番・夜勤の免除などを柔軟に組み合わせながら、慣れ親しんだ職場でいきいきと働き続けている。

こうした支援の一環として、託児費用の補助制度を設けているほ

## 働きやすさと働きがいと両立する桜友会の挑戦

医療・福祉

か、2025年度からは子育て支援制度のさらなる拡充をしている。具体的には、子の看護休暇の対象年齢を小学校6年生までに引き上げ、所定外労働の制限についても小学校3年生までを対象とすることで、より多くの職員が安心して働ける環境を整えている。

また、子連れ出勤制度も導入し、施設内の空きスペースを活用して、子どもたちが宿題をしたり自由に過ごしたりできる環境を整備したことで、「子どもの様子をいつでも確認できるので、安心して仕事に集中できるようになった」といった喜びの声が多く寄せられている。

職場環境の改善にも継続的に取り組んでおり、職員が一体となって課題に向き合う体制を整えてきた。過去の退職理由を分析し、個々の問題を「自分ごと」として捉え、改善策を検討実行することで、離職を防ぎ、職員同士の負担を軽減し、適正かつ余裕のある人員配置を目指している。さらに、介護現場における身体



利用者と会話しながら移乗介護の様子。

的・精神的な負担を軽減するため、ロボット技術やデジタル機器の導入も積極的に進めている。介護リフトの導入により移乗介助時の負担を軽減し、見守り機器や介護記録のタブレット化によって業務の効率化を図っている。これらの取り組みは、同業他社からも注目されており、見学や説明の依頼が増えている。

桜友会は今後も、ロボットやデジタル技術の活用をさらに推進し、職員一人ひとりが安心して長く働ける職場づくり、そして仕事と家庭を両立できる柔軟な働き方の実現に向けて、取り組みを続けていく。

# (福)大垣市社会福祉事業団

大垣市・福祉

従業員数 / 男性61名 女性162名 計223名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

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



行動計画委員会では、子ども参観や企業内家庭教育学級(写真)を毎年開催。仕事と家庭の両立支援に力を入れ、「子育てしながら職員が働きやすい職場」を目指している。

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

「子育て中はもちろん、多世代の意見を反映した制度を」との考えから、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

## 職員の声を反映し制度充実

しや拡充を図っている。

家庭を大切にできる環境づくりに向けた試みとして、同委員会が主導となって、「子ども参観」や「企業内家庭教育学級」を毎年開催。子ども参観は親の働く職場を体験、見学するという試みで、25年度には各施設で計3回実施。7組の親子が参加した。企業内家庭教育学級では市教育委員会から講師を招いて開催し、子育てしながら働く職員らの交流の場にもなっている。

男性の育児休業取得率の向上にも努めており、制度に関するリーフレットを作成し、同委員会から全職員に周知している。24年度は3名の男性が育児休業を取得した。同委員会の安田遼太郎さんは、自らも産後パパ育休を取得。「同僚たちも次々利用してくれるようになり、利用しやすい雰囲気を作ることができたのでは」と話す。

女性の活躍推進に向けては、女性活躍推進委員会を設置して定期



安田遼太郎さんは2025年のイクメンとしても紹介され、現在は行動計画委員として活躍中。

的に開催。職員を対象に年1回育児と介護、WLBに関するアンケートを実施しており、この調査集計と分析を行うことで、職員のニーズを的確に把握し、改善に向けて事業団全体で取り組んでいる。

また、家庭の事情や職場環境について相談を受ける専任のジョブサポーターを12年から配置し、24年度は206件の相談を受け付けた。事業団は「相談にあがった問題点を検討し、改善していきたい」としている。

# (福)各務原市社会福祉事業団

各務原市・福祉

従業員数 / 男性19名 女性70名 計89名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

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



契約職員の吉田克也さん。契約職員の特別有給休暇が見直されたことから、家族の介護の際に3回の介護休暇を取得した。

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

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

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

年次有給休暇は採用日に付与し、休暇が取りやすいよう配慮。特別有給休暇も充実させており、看護休暇は小学6年生まで年5日間取

れるほか、配偶者の産前産後の期間において、子または小学校就学までの兄や姉を養育するための5日間の休暇等を設けている。2018年度は契約職員の特別休暇を見直し、リフレッシュ休暇を新設したほか、特別休暇も正職員とほぼ同様に有給扱いとした。契約職員の吉田克也さんは「実母が入院をした時、介護休暇をこれまで3回取得した。おかげで十分な介護ができて助かった」と話す。



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

## 特別有給休暇拡充で働きやすく

**医療、福祉**

# (医) 梶の木会

可児市・医療機関

従業員数 / 男性5名 女性41名 計46名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



可児市川合地区センター祭りにて医師による特別講演会。

## 柔軟な働き方と教育・キャリア形成を両立

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

どもが熱を出しても、手厚くみてもらえるので安心して仕事に集中できる」「安心でありがたい」と好評だ。

スタッフの育成にも力をいれており、半期に2回、管理者が個人面

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



可児市川合地区センター祭りにて医療法人梶の木会特設ブースを設置。



社外講師による幹部向け2日間集中社内研修会。

人材育成とともに地域貢献に力を入れており、毎年インフルエンザワクチン接種の集団接種や企業出張対応を行い、地域や企業内の集団予防に貢献している。

また、スタッフ間の人間関係が良好なことも特徴の一つで、2023年5月以降にバーベキュー大会を再開した。子育て中のスタッフは子ども連れで参加し、クリニック、介護施設、認可型未満児保育園の3事業所間の垣根を越えた人間関係の構築を図る。

# (福)ケア21

高山市・福祉

従業員数 / 男性21名 女性75名 計96名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



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

## 職員の声を働き方改革に生かす

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

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

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

学生の職場体験や見学はPRの好機と捉えて積極的に受け入れている。18年に職場体験が縁で高卒の3人が入職、23年に高卒の2人が入職した。特別支援学校生の実習生も受け入れており、15年と25



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

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

働きやすさの追求が功を奏し、ケア21の離職率は業界平均と比べ、はるかに低い水準を保っている。寺境信弘施設長は「あったらいいなに一つずつ心えていった結果が今のケア21。今後も職員の要望に耳を傾けていきたい」と話している。

# (福)慶睦会

岐阜市・福祉

従業員数 / 男性35名 女性49名 計84名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



子連れ出勤で子どもが活躍する場面。

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

## IT活用による負担軽減で、愛し愛される介護

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

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



職員の子どもたちと利用者がふれあう様子。

がり、子連れで採用面接に来る人も増えたという。

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

# (福) 恵母の会

海津市・福祉

従業員数 / 男性9名 女性53名 計62名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

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



地元高校生ボランティアで笑顔あふれる認知症カフェ「華カフェほほえみ」。

## 職員の声を大事にする環境の構築

恵母の会では、職員が安心して働ける体制づくりのため、様々な取り組みを行っている。子育て支援として、グループ会社が運営する保育施設に3歳未満の子どもが通う場合は、保育料を法人が負担し、幼稚園や小学校の長期休暇等には子連れ出勤を認めている。

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

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

地域貢献活動にも力を入れる。

認知症カフェ「華カフェほほえみ」は、健康についての勉強会や季節の作品作りのほか、ヴァイオリン演奏やフラダンスのパフォーマンスが行われている。海津市内の高校の生徒が年に3回ボランティアで参加しており、世代を超えた温かな交流が生まれ、



近隣の小学校との交流を大切にしている。

参加者からも喜ばれている。

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

# (有) 耕グループ

恵那市・高齢者介護

従業員数 / 男性16名 女性63名 計79名 ※令和7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を推進
- ②委員会活動を通じ、主体性と職場内連携を強化
- ③地域の子育て家庭やひきこもり当事者を支援



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、オンラインで実施。研修で重要性を学んだ「対話」の文化を職場内に根付かせるため、各職場で「メンター」と「メンティー」を決め、定期的に1-on-1の対話の時間を設けた。これらの結果、各々の意見を尊重し、互いを理解しようとする行動が増えている。

## 職員が自ら考え動く自主経営を目指す

また、職場の活性化とエンゲージメントの向上を目的として、全職員がらうある委員会のいずれかに所属し、業務として活動。その結果、職員同士の交流の機会が増えるとともに、以前は一部の職員のみが行っていた活動を「自分事」として捉えられるようになり、役割意識が向上し、各活動がより活発になった。

業務の効率化に向けては、ペーパーレス化により勤怠管理にかかる作業時間の大幅な削減を実現。利用者の情報共有には専用のソフトの導入。10%前後の残業時間の削減につながった。

子育て支援においては、2021年5月、女性職員と地域の母親らでつくる「子育て中のママと子どもに優しい居場所・サトワラ」の活動を開始。事業所周辺の耕作放棄地や森に、地域の親子と介護事業所利用者、職員が集まり、自然遊びや料理などを通じて交流する。22年度からは専門家を講師に招いた子育て講座を月1回開催。子育て中の職員と地域住民がともに育児法



女性職員と地域の母親らでつくる「子育て中のママと子どもに優しい居場所・サトワラ」の活動。

を学んでいる。サトワラの活動を機に、子育て中の女性3人が入職し、職員として活躍している。

23年には、特定非営利活動法人くわのみと共同でひきこもり支援（トモニコ）を開始。地域の居場所づくりと相談事業を行う。24年度からは同グループ単独の相談事業と居場所事業、ケース検討会議などの情報共有を含めた連携活動も展開。地域の当事者とその家族を支援している。

# (福) 浩仁会

大野町・高齢者介護

従業員数 / 男性47名 女性217名 計264名 ※令和7年11月現在

エクセレント  
POINT

- ①子どもも孫も利用可能な施設内託児所を設置
- ②家族が法人内の施設に入所した場合は利用料を補助
- ③正職員はスポーツクラブ「サンパティオ」を無料利用可能



施設内にある託児所「時計台」。利用料金は1日千円で、孫を預けることもできると好評だ。

浩仁会では、育児中や介護中であっても安心して働き続けられるよう、さまざまな取り組みを行っている。2004年の施設開設時から特別養護老人ホーム「まほろば」の施設内に託児所「時計台」を設けており、これを理由に入職を決める職員もいる。利用料は1日千円に設定し、月2万円を上限としている。2人の子どもを育てる職員は「時計台のおかげで育休か

## 育児中も介護中も働き続けられる職場に

医療、福祉

らスムーズに復帰ができた。4歳の子は、今は地域の保育園に行っているが、土曜に仕事があるときは利用している。下の子は毎日利用しており、何かあった際は保育士の先生がすぐに知らせてくださるのでありがたい」と話す。

職員の子どもだけでなく孫の利用も認めており、利用料は同じく1日千円に設定。孫が利用した職員からは「娘が里帰り出産した際に利用した。仕事を休むことなく、娘の力にもなれてよかった」と

の声が上がった。15年には大野町の委託事業として病児病後児保育「アンジュ」も開設し、地域の子どもも受け入れている。介護の支援としては、職員の親や祖父母が法人内の施設に入所した場合は、月1万円の利用料補助をしている。

職員の健康づくりにも力を入れる。13年からは「まほろば」近くの



浩仁会では、子育て中や介護中であっても安心して働けるよう、さまざまな制度を整えている。

スポーツクラブ「サンパティオ」の法人会員となり、正職員全員が無料で利用できる。仕事帰りにリフレッシュのために通う職員も多い。職員のスキルアップについては、介護職員ステップアップセミナーなどの業務に関連する研修を年1回、全額法人負担で受講できるようにしている。それぞれが自分に必要な研修を探すことで、仕事に対する意識が自然に高まるという好循環が生まれている。

# (医)香徳会 関中央病院グループ

関市・医療機関  
従業員数 / 男性61名 女性208名 計269名 ※令和7年11月現在

- エクセレント POINT**
- ①有給制度や面談を実施して新入職員の負担を軽減
  - ②24時間利用できる院内保育所と利用料の支援
  - ③小学校入学前まで利用できる短時間勤務制度の運用

## 職員にとって働きやすい職場環境を実現

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って長く働き続けられる取り組みを継続して行っている。

新入職員に向けた制度を充実させており、入職日から利用できる3日分の有給を付与。体調不良で休む場合も欠勤扱いにならないよう配慮している。入職後すぐの2カ月間は常勤の公認心理師との面談を月1回実施しており、新入職員らの不安を取り除く場となっている。他の職員も希望すればいつでも公認心理師に相談することができ、子育て支援としては、院内保育



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ます。

所を設置。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1万6千円としている。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」と喜ばれている。また、育児短時間勤務制度は

小学校入学前まで利用でき、多くの職員が利用。育児復帰後も長く働き続けられる環境が整っている。職員モチベーション向上や交流促進のため、年に複数回お楽しみ企画を実施。クリスマスには全職員にバームクーヘンを配布するほか、「スイーツバイキング」と題した企画では、有名店や話題の菓子店の商品を職場に用意し、自由に詰め合わせることができる。コロナ禍以前に開催していた職員旅行は2026年度から再開予定で、行先プランを複数用意している。お弁当配布企画も実施し、25年度には暑気払いとしてうなぎ弁当を配布した。



関中央病院グループでは、従業員が仕事と家庭を両立しながら豊かな生活を送ることができるよう、子育て支援やお楽しみ企画を展開する。

他にも誕生日に図書券を配布したり、永年勤続者にはお祝い品を贈呈したりと、働く中に多様な楽しみ要素を多数散りばめている。

医療・介護の分野においては、質向上のための学びを推進。研修を活発に実施する他、自己学習ができるようeラーニングを推進し、全職員が就業時間内に自身が学びたい分野を学んでいる。

医療、福祉

# (福)五常会

中津川市・高齢福祉

従業員数 / 男性68名 女性188名 計256名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①研修を通じて、より高い自己実現に邁進できるよう支援
- ②子育てに寄り添い、柔軟に無理なく働ける体制を整備
- ③広域先駆的な「連携推進法人」を創設し、安心できる体制づくりを推進



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。

五常会では、誰もがスキルアップを図りながら、いきいきと働ける職場づくりを目指している。新しい人事制度では目標管理シートで自分の「なりたい姿」を明確にし、考課においては「責任感」や「積極性」、「協調性」といった福祉の職場で必要な情意的評価も重視し、働きやすい環境の構築に取り組んでいる。さらに、Eラーニングによる研修プログラムや外部研修への参加、実践発表の機会を設けることで、職員一人ひとりの成長を後押ししている。

## 誰もが成長でき、温かく開かれた職場を目指す

新任者には長期の研修期間を設け、介護や看護に対する不安を解消し、安心して現場に入れるよう配慮している。また、多様性を尊重し、経済連携協定(EPA)や特定技能、留学制度などを通じて積極的に外国人職員の受け入れを実施。日本語検定や介護福祉士試験への支援を行うことで、多くの合格者を輩出している。

子育て支援にも力を入れており、育休取得率は100%を維持。男性の子育て参加も後押ししており、職場復帰の形態も柔軟に選べる体制を整えている。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く職場環境となっている。

さらに、2022年には北海道函館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



毎年参加のリレマラソン。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。

も事業継続ができる体制を整備した。日頃から交流や研鑽を重ね、広い視野を持ちながら、利用者と職員を支える体制を強化している。

今後も業務効率化と生産性向上に取り組み、職員の安心と成長を大切にしながら負担軽減を目指すとともに、特養・養護・通所・居宅・包括など多様な事業を展開し、地域社会に貢献し、地域とともに歩む福祉法人として取組みを続けていく。

# (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61名 女性89名 計150名 ※令和7年10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。

## 「遊びも仕事も本気であるべき」を実現

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は送れない。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

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、そちらも会社負担で、妻には『こんな良い会社、どこにもないよ』と喜んでもらった。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18名 女性80名 計98名 ※令和7年10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、しっかりと働き、しっかりと支援する

医療、福祉



年1回の経営方針・行動目標発表会の様子。

医療・介護サービス業のザイタックは、従業員の子ども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

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、精力的な取り組みを続けている。

また、社内にて設けられた相談窓口は社内報の中にも従業員が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「職場の雰囲気は協力的」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%となり、一昨年度からは3年連続で取得者がいる。

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。



従業員の子どもをあやす小森健市社長。

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。



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50名 女性154名 計204名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①介護人材の育成に向けて、人材育成部を発足
- ②多様なシフトとキッズルームで子育てと仕事の両立を支援
- ③夏休み子ども参観日の開催



介護技術や日本語など、質問がしやすい少人数制で講義を行っている。



キッズルームは保育士資格のある職員も在籍しており、安心して働くことができる。



子ども参観日に喫茶イベントのお手伝いをし、利用者とコミュニケーションをとっている様子。

## 働きやすく、キャリアアップを目指せる職場

高齢・障害・児童の福祉事業を展開する社会福祉法人さくらゆきでは、職員の育成と子育て支援に力を入れている。

介護未経験者やブランクのある職員、日本で働く意欲のある外国人職員を対象に、初任者研修の内容を基にした独自プログラムを開講しており、専任講師による講義と実技演習を通じて基礎的な介護技術を習得できるよう支援している。実用性のある技術指導や受講者一人ひとりに合わせた講義は、

職員の不安軽減と定着率向上につながっている。さらに、2026年度から介護福祉士の受験資格取得に必要な「実務者研修養成校」の設立を目指しており、職員が働きながら資格を取得できるような環境整備に取り組んでいる。

職員の働きやすさにも配慮しており、子育て中の職員への支援体制は特に充実している。法人内には1歳から3歳までの未就園児を対象としたキッズルームを設置し、職場復帰をサポート。勤務形態について

は、自分の生活スタイルに合わせて約60種の中から希望するシフトを選択できる仕組みを導入しており、職員一人ひとりが柔軟な働き方をしている。そのため、安心して子育てと仕事の両立を図ることができ、男女を問わず子育て中の職員の育休後の復帰率は高い。高齢者施設で働くKさんは「子育て世代が多く、子供の病気等で休みや勤務変更等の相談がしやすい。お互い協力し合う姿勢がある」と語る。

また、今年度も夏休み期間中に「子ども参観日」を開催した。職員の子どもやその子の友人など、多くの小中学生が参加し、家庭内での会話が增えるきっかけとなった。また、当日は高齢・障害・学童保育のそれぞれの事業を見学し、レクリエーションに参加するなど、福祉の仕事への理解を深める貴重な機会となった。

# (特非) サン・はぎわら

下呂市・保育

従業員数 / 男性2名 女性90名 計92名 ※令和7年10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。

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

## 働き方について職場全体で考える体制構築

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。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、地域が一体となつ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162名 女性604名 計766名 ※令和7年10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

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。もっと責任を持っ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) 柘和会

揖斐川町・高齢者介護

従業員数 / 男性19名 女性50名 計69名 ※令和7年10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



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。

特別養護老人ホーム「かりやど」を運営する柘和会が、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。も

## WLB推進が職場の魅力を確認する機会に

医療、福祉

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QUO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いる。自分が合った働き方ができている。自分が合った働き方ができている。自分が充実している」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名さんは「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32名 女性87名 計119名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①専門性を活かした個別サポートによる「健康経営の実現」
- ②高い有給休暇取得率と柔軟な雇用形態による「多様な働き方の尊重」
- ③時間や場所を選ばない研修制度とキャリア形成支援



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。

如水会では、職員一人ひとりの働きがいと健康を重視し、ワークライフバランスの実現に取り組んでいる。専門職が多く在籍する施設の特徴を活かし、職員の健康をサポートする仕組みを構築。希望者に対して理学・作業療法士による個別ストレッチの提案を行うほか、管理栄養士や看護師が献立の提案や血圧測定などを日常的なコミュニケーション

## 働きにくさを解消し、誰もが働きやすい職場に

ケーションの中で実施している。身近な専門職へ気軽に相談できる体制と実情に合った無理のない継続支援が好評を得ている。

働く環境面では、ライフステージに応じた勤務形態の選択に柔軟に対応し、長く働き続けられる雇用制度を整備している。また、現場の声を反映したICT導入や障がい者・60歳以上の雇用、介護補助職員の配置により、専門職員の業務負担軽減を図っている。こうした取組みにより、有給休暇取得率は80%前後を維持し、連休を取得しやすい環境となっている。

人材育成では、職場内研修の多くをEラーニング化し、研修による残業負担を軽減。介護福祉士など資格取得の講座もオンラインで受講でき、自分のペースでスキルア



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。

ップが可能となった。さらに、地域で開催している認知症サポーター養成講座やサロンへ職員を講師として派遣しており、地域社会への貢献を実感することで、専門性やリーダーシップを向上させ、仕事への満足度につながっている。

# (医)仁寿会

多治見市・医療

従業員数 / 男性82名 女性220名 計302名 ※令和7年10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への導入
- 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「託児所が近いので、当時は勤務中に授乳へ行かなくてもらうなど、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144名 女性508名 計652名 ※令和7年10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、休園の日に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



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。

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タ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。

# (株)新生メディカル

岐阜市・高齢者介護

従業員数 / 男性7名 女性253名 計260名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①DX・ICTの活用による業務の効率化推進
- ②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
- ③治療と仕事の両立に向けた支援制度を導入し、継続雇用を推進

## ICT導入範囲をさらに拡大し、業務効率化を推進



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。

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ことも、困難だった訪問介護の労働生産性の向上を実現した。

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

イ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



常勤、パート関係なく専門職として成長を目指す。

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。

# (医)神明会

美濃加茂市・医療・福祉

従業員数/男性16名 女性47名 計63名 ※令和7年10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



新入社員には教育係が付き指導マニュアルを活用するなど丁寧な指導を実践。

## 充実した助成制度と丁寧な指導体制

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かったが、現在は対象者の多くが取得している。5歳と1歳の子どもの持つ歯科助手は「制度がしっかりしているの、安心して産休・育休を取得でき、3人目も授かることができた。子どもの人数が多くても、育児支援金のおかげで安心して働くことができる」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2年目の歯科衛生士は「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、指導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



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。

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。

# (福)杉和会

関ヶ原町・高齢者福祉

従業員数 / 男性46名 女性94名 計140名 ※令和7年10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
- ②ICT、ロボット導入による生産性の向上と職員の負担軽減
- 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1つとして、1日500円、1か月上限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

## 事業所内保育所や宿舍完備

医療、福祉

めており、子どもと入居者が世代間のふれあいを体験する大切な時間にもなっている。

さらに施設内には、通勤や住居の心配がないよう、職員宿舍を完備。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。

生産性の向上や職員の負担軽減に向けても、様々な取組みを実施。ICTや介護ロボットを導入することで、介護記録や連絡、申し送りなどの業務が音声入力で行えるようになったほか、ベッド上の利用者の



施設内にある事業所内保育所「杉の山保育園」。

状況を端末でリアルタイムに把握できるようにした。

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。22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30名 女性70名 計100名 ※令和7年10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

## 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



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。

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

職員数も規定の人員配置数ではなく「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437名 女性1,067名 計1,504名 ※令和7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120日以上



「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。

## 人材を大切にしたい職場づくり

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増え、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り、非常にあ

りがない」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。



育児休業を取得し、子供二人を育てながら勤務している本田さん。「子育てと仕事を両立しながら生き生きと自分らしく働くことができている」と話す。

# (福)大東福祉会

大垣市・福祉

従業員数 / 男性35名 女性80名 計115名 ※令和7年10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



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

## 施設内の学校でスキルアップ。

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53名 女性238名 計291名 ※令和7年10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を尊重

職員の間ほとんどが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31名 女性77名 計108名 ※令和7年10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。これにより安全性と生産性向上、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「おかげで利用者と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37名 女性66名 計103名 ※令和7年10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向き合う時間が増加
- ③職員旅行は国内外の約10コースから行き先を選択



2025年8月にホームページを一新。リクルートに関わる情報発信の充実化を図った。



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。

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

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、国内外の約10コースから選ぶことができる。川上施設長は「職員旅行はリフレッシュにつながるが非常に好評。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。

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。さらに職員へ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。

働きやすい環境づくりにも注力。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った。末を導出したことで、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。25年から26年度にかけて「ノーリフトケア」の実践に向けて環境整備に着手する方針を決定。職員と利用者双方にとって安心して負担の少ないケアの提供を目指す。



職員旅行は毎年、海外を含め約10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。

## 透明性のある施設運営で職員の意識向上

医療、福祉

# (有)賃貸ルーム

大垣市・不動産業・福祉

従業員数 / 男性7名 女性17名 計24名 ※令和7年10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稚園児。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でんじゅでは、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て職員の個性が輝く

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いる。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、介護施設との面談等、介護にまつわる様々な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プレード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、近くの幼稚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7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①カルテのペーパーレス化による業務効率化
- ②歯科ならではのベビーマッサージ親子教室の開催
- ③祖父母教室で多世代の健康を支援



ベビーマッサージ教室では、足裏センサーマットを使った感覚遊びも行う。

やまうち小児歯科を運営する哲楓会では、職員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりと、地域に貢献できる歯科医療の実現を目指し、ワークライフバランス推進に取り組んでいる。近年は育児や介護など多様なライフステージに合わせた働き方を整え、チーム全体で業務を見直す工夫を重ねている。

今年度の新しい取り組みの一つがカルテのペーパーレス化だ。これまで診療ごとに行っていたカルテ出し業務を廃止し、診療準備や記録作業をデジタル化することで効率を大幅に向上させた。これにより、

## 働きやすさとやりがいを実現する新たな挑戦

医療、福祉

事務作業の時間が短縮され、スタッフが患者と向き合う時間をより多く確保できるようになった。

また、地域の子育て支援としてベビーマッサージ親子教室を新たに開催。歯科医院ならではの視点から、舌の動きを育む「ベロタツチ」や足裏センサーマットを使った感覚遊びなどを取り入れ、赤ちゃんの健やかな発達を応援している。保護者からは「口の発達と全身のつながりが分かりやすい」と好評で、スタッフにとっても専門性を活かせることが喜びにつながっている。

さらに、世代を超えて健康を支え合う地域を目指す活動として祖父母教室を開催し、孫世代の健康を支えるための情報を伝えている。「子ども健康を、たくさん大人の力で守りたい」という想いのもと、食べる力や姿勢、生活リズムなどをテーマに取り上げ、参加者からは



お孫さんと自身の健康を守る祖父母教室。

「学ぶことが生きがいになる」との声が寄せられている。

これらの取り組みは、スタッフが自分の強みを活かしながら新しい挑戦に関わる機会を生み、仕事への意欲やチームの一体感を高めている。今後も、働きやすさとやりがいを両立させ、地域に笑顔を広げる職場づくりを進めていく。

# (医)登豊会

岐阜市・医療、介護、福祉

従業員数 / 男性100名 女性338名 計438名 ※令和7年10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



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。

## 地域と医療、「食べる」でつながる

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っかけとなつている。



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。

かけとなつている。

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41名 女性174名 計215名 ※令和7年10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渡邊早紀さん。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。保育士の渡邊早紀さんは「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。割引料金が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えることから、「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144名 女性279名 計423名 ※令和7年10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、留学生の全員が一丸となり、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

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究する「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Ti

kTok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。

医療、福祉

# (有)ノバネットワークス

郡上市・高齢者介護

従業員数 / 男性1名 女性29名 計30名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①部門を越えて相談できる職場環境づくり
- ②学童保育の利用料補助など子育て中の職員支援
- ③ICTの活用で業務効率化



従業員を集めた食事の場で業務改善への思いを語る田中栄子社長。

## 強い結束力で「みんなの笑顔」引き出す

訪問介護やデイサービス、居宅支援事業を行うノバネットワークスは、チームワークの強化や風通しの良い職場づくりに力を入れる。部門ごとに事務室を設けることはあえてせず、3つの課の机を一部屋に配置し、所属を越えて相談できる環境を整えている。2023年からは、年度目標を所属職員全員で相談して決める方式に変更。

達成できた際には法人から全従業員に弁当を振る舞い、ねぎらっている。23年夏には社員旅行を実施。バスによる一斉旅行は初めてだったが、参加率は80%と高く、親睦を深める有意義な機会となった。会社への要望は部門ごとに取りまとめて幹部会で検討し、決定事項は文書で全従業員に配布して情報共有をしている。

誰もが働きやすい職場づくりに向けては、75歳定年制を導入したところ、60歳を超える優秀な人材が入社し、大きな戦力になるという好循環が生まれている。子育て中の職員に対しては、学童保育の利用料補助などの制度面の拡充だけでなく、頻繁にコミュニケーションを取ることでも子どもの急病などにも柔軟に対応している。

また、ICTの活用にも力を入れており、デイサービスでは24年1月にインカムを配備。情報の伝達・共有がしやすくなり、利用者の安



デイサービスにはインカムを導入。場所を離れることなく情報の伝達・共有ができるようになり、利用者の安全確保がしやすくなった。

全確保につながった。訪問介護ではソフトと連動した携帯端末の利用を始めたところ、情報共有の効率化はもちろん、訪問先から事務所へ電話する機会が減り、受付職員の業務軽減につながった。

法人の理念は「みんなの笑顔」。これからもチームワークとICTの力で業務効率化を図り、そこで生まれた時間を利用者と関わる時間に充てることでサービスの質の向上を目指していく。

# 萩原北醫院

下呂市・医療機関

従業員数 / 男性1名 女性39名 計40名 ※令和7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

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。現在、下呂市認可

「の託児所」「しこのこ」、企業主導型保育施設「くろすけ」、併設の病後児保育「みいみい」を運営。令和7年6月に下呂市委託病児保育施設「T・it・ee」を開設した。誰もが安心できる環境で仕事・育児ができ、幸せを感じられる生活を送ることを運営目標としている。

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つても、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、みんなで育てるといった雰囲気がある。

働きやすい環境づくりにも力を入れており、月2日の特別有給休暇の付与や看護・介護休暇の有給化、ライフステージに応じた柔軟な勤務形態の導入など、公私の充実



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。

と自己実現への意欲向上につながるよう配慮している。また、十分な職員配置により、妊娠・出産や介護などの際に互いに協力し支えあえる人間関係が形成されており、職場環境を作るのは現場の職員であるという意識を持つことができて

# (福)白寿会

垂井町・福祉(介護)

従業員数 / 男性33名 女性132名 計165名 ※令和7年10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、新たに配偶者の出産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との中間的な雇用形態となる「限定正職

員制度」を新たに導入した。

他にも、週休3日となる10時間勤務制度を導入。職員のプライベートな時間が充実し、リフレッシュ効果が高まることで、精神的負担の軽減につながっている。

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。腰部椎間板症を抱えながら現場での勤務を続ける介護福祉士の渡邊聖子さんは「診断後に現場を離れることも考えたが、勤務

内容の調整や介護用リフトの導入など、無理なく働ける環境を整えてくれた。リフトを使うことで、利用者を安心して介助でき、自身の腰の負担もぐっと軽くなった。そして何より、笑顔で接する余裕も生まれた。これからも前向きに介護の仕事

を続けていきたい」と話す。

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。

職員育成においてはOJTを確立し、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。業務はもちろん、生活上の不安や悩みの解決もサポートしている。新人職員への指導を通して、誰もが成長できる環境を整えている。

在留資格「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。



ICTやロボットを活用し、利用者と笑顔あふれる時間を過ごす。

# (福)白東会 浄心こどもの城

郡上市・保育

従業員数 / 男性0名 女性30名 計30名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

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



フリー職員は、園内の装飾品を作成するなど園児と接する業務以外を担う。

## 生き生きと働ける職場を形成

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34名 女性116名 計150名 ※令和7年10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カ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感染症休暇を小学校6年生修了まで拡大



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高田真子さん。「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。

## 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、16年度の各種資格取得者は

5人だったが、20年度は15人上つて  
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。介護職員の高田真子さんは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カ月間休んだが、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カ月変形労働時間制を採用。以前は子ども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った。さらに、短時間勤務制度も導入し、希望者は遅刻や早退をした時間を別日に振替できる仕組みを取り入れている。これらの制度により、職員の状況に合わせて柔軟な働き方ができる環境が整った。

小さな子どもがいる生活相談員の花木裕一さんは、子どもの成長をしつ



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。

かりと見守りたいこの思いから、看護休暇なども活用して子どもの健診や行事などに積極的に参加。「休みが取りやすくありがたい。自分の専門性も生かすことができていて満足している」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。利用者と一緒に関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33名 女性170名 計195名 ※令和7年11月現在

**エクセレント  
POINT**

- ①25年にわたって女性が活躍できる環境づくりに注力
- ②系列保育園を無料で利用可能
- ③全額法人負担で、介護福祉士や保育士取得に向けた講座を開講



子どもを育てながらいきいきと働く介護職員。

1999年に宇野恵利子社長が「女性に社会参加の機会を」と設立した羽島企画トータルケアママーズ。「寄り添う介護、思いやりをカタチに…」という理念の下、介護や子育て、人材育成を柱に、社会で必要とされるサービスの提供に努めている。

子育てをしながら働ける環境づくりに力を入れており、産休・育休の取得率は100%が続く。保育園も運営しており、職員は保育料無料で子どもを預けることができ

## 子育てとの両立、スキルアップもかなえる

。新卒で入職し、3回の産休・育休を取得した介護職員の池戸絵里乃さんは、一番下の子どもを系列の保育園に預けながら週4日働く。「子どもを育てながら働くことへの理解がある職場だと常々感じている。これからも両立させていきたい」と話す。男性職員の育休取得にも力を入れている。半年間取得したケースもあり、フォローする側に負担がかからないよう新たに職員を採用して対応した。

職員が成長しながら働けるよう、スキルアップ支援にも力を入れる。介護福祉士や保育士資格を取得するための講座を毎年実施し、勤務シフトを調整してしっかりと学べるように配慮している。受講料は法人が全額負担しているため、講座に魅力を感じて入職を決めた職員もいるほどだ。アンガーマネジメントや接遇マナーなどの研修は会



0歳から入園できる英語教育を主体にした「ママーズキッズアカデミー」も運営し、「我が子に英語を学ばせたい」という保護者のニーズに応える。

社設立時から続けており「現場で役に立った」などの声が相次ぐ。

地域に向けては秋祭りを開催している。地元団体のダンスや三味線の披露、飲食ブースの設置に加え、小中学生向けに高齢者疑似体験や車いす体験を企画し、認知症に関する掲示を行うなど、参加者が介護について理解を深められるよう工夫を凝らした内容となっている。

# (福)羽島郡福寿会

笠松町・福祉

従業員数 / 男性62名 女性122名 計184名 ※令和7年10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、施設内でシート交換や配膳の手伝いをするほか、施設内外のイベントでも力を発揮している。

羽島郡福寿会では、育児や介護、職員自身が病気になった場合も安心して働き続けられるような様々な制度を整えており、16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

## 特別有給休暇拡充で働きやすく

医療、福祉

等をして過ごしてもらおう以外にも、シート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。施設内外のイベントも手伝ったりしていた。寺本さんは「働く姿を間近で見えてきた息子から『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。その後、実際に医療関係の仕事に就いた」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）、インフルエンザや新型コロナウイルス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



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・福祉分野に進んだ。

休暇としている。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6名 女性94名 計100名 ※令和7年10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



ICT化を進め、業務の効率化を推進する。

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

## 業務効率化と多様な勤務形態

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



職員が心身ともに元気でないという理念のもと、ワークライフバランスを重要視して改革を進めている。

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38名 女性109名 計147名 ※令和7年10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



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」。

## 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かった間も、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きた。

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り、2025年には第二生活の家の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。宇野正弘部長は「今後もコミュニケーションを大切にしながら、職員の働く環境を整えていきたい」と話す。

# (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172名 合計213名 ※令和7年10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。全ての人に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つ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56名 女性187名 計243名 ※令和7年10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、1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

医療、福祉

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、受診日に休暇を取ってできたりするなど、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は、



笑顔いっぱい職員と利用者。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。

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

岐州市・福祉

従業員数 / 男性86名 女性173名 計259名 ※令和7年10月現在

**エクセレント  
POINT**

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



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

年間休日が少ないと言われる福祉業界では珍しく、年間休日を120日としている豊寿会。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、2024年度は8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25年11月現在、4人が取得している。

## ハード面、ソフト面で働き方改革着々

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。

り取りなどもできることから、職員から「決裁印を押してもらうための待機時間が短くなった」との声が上がっている。取り組みが定着し、時間外労働時間は月平均2.2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28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39名 女性97名 計136名 ※令和7年10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



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。

## 職員面談が職場改革のヒントに

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。長く働き続けたい」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164名 計171名 ※令和7年10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



正短制度を利用して、仕事と家庭を両立しながら働く。

## 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

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な交流する「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っても、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124名 女性360名 計484名 ※令和7年10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病院の産科スタッフが妊娠・出産・産後ケアまでサポート



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

## 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46名 女性129名 計175名 ※令和7年10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

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って施設は家であり、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る制度づくりに力を入れる。

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、



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。

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24名 女性103名 計127名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①男性の育休取得推進で家族みんなが育児に参加できる体制づくり
- ②ICTと生成AIを活かした業務効率化と負担軽減
- ③障がいのある方も安心して働ける職場環境づくり



園児に囲まれての読み聞かせは、自然と笑顔が生まれる時間。育児短時間勤務制度を利用し、家庭と両立しながらあたたかな時間を過ごしている。



育児短時間勤務制度を利用して、育児と仕事を両立。職場では利用者と一緒に会話をし、和やかな時間を過ごしている。



育児休業を積極的に活用し、子育てと両立しやすい環境を整えている。介護現場では明るさと優しさを大切に、利用者との会話を通じて笑顔の輪を広げている。

障がい者雇用にも積極的で、状況に合わせた業務の切り出しや環境整備、急な体調不良時のフォロー体制を構築し、合理的配慮を丁寧に行なっている。こうした取組みにより、多様な職員が安心して働き続けられる土壌が整いつつある。今後も、安心して働ける職場づくりを進めるとともに、地域の福祉ニーズに応える人材育成と働き方改革を推進していく。

吉城福祉会では、ワーク・ライフ・バランスの推進を全職員で進めている。近年は、働き方の多様化や家庭状況の変化に合わせ、制度整備と運用の両面から職場環境の改善を図ってきた。直近1年間の年次有給休暇取得率は、正規職員71・1%、全体では71・3%となり、国の目標である70%以上を達成している。年休を取得しやすきよう、誕生日休暇や災害等特別休暇などの休暇のほか、慶弔休暇や産前産後休暇、育児・介護休暇、病気休暇など、多様な特別休暇

制度を整備し、安心して働ける基盤づくりに取り組んでいる。育児と仕事の両立支援では、小学校3年生まで利用できる短時間勤務制度を導入し、法定を上回る柔軟な働き方を実現している。短時間勤務制度に加え、家庭状況に応じた業務調整や勤務変更など、現場でのきめ細かなサポートも継続して行なっている。また、近年は複数回の育児休業を取得した男性職員もおり、家族みんなが育児に参加できる温かい職場風土が育ちつつある。

業務効率化や負担軽減に向けたICT活用も進めている。法人内職員専用アプリを導入し、双方向での情報共有や迅速な連絡を実現。オンライン会議や研修、資料の共同編集も定着し、移動を伴わない効率的なコミュニケーションが可能となっている。さらに、安全に生成AIを活用できる環境を整え、書類作成や資料準備、業務手順の見える化など合理化に向けた取組みを広げている。ICTツールの使い方や困り事を共有し学び合う仕組み、生成AIの活用事例に基づくノウハウ共有など、職員のスキル向上を支える体制も整えている。

## 誰もがいきいきと働ける職場環境づくり

医療、福祉

# (特非)りあらいず和

郡上市・福祉

従業員数 / 男性29名 女性46名 計75名 ※令和7年10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。

## 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で共有し、個人の希望を尊重している。

さらに2004年からは、学校の長期休暇中などに子連れ出勤を認めている。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と、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、不登校となった小中学生のボラン



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。

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24名 計24名 ※令和7年10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



「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。

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

## 従業員の挑戦を支援 活躍の幅広げる職場

医療、福祉

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511名 女性1,434名 計1,945名 ※令和7年10月現在

エクセレント  
POINT

- ①事業所内託児所、病児・病後児保育、臨時学童を運営
- ②グループ内異動でライフステージに合った働き方を実現
- ③ウェルビーイング推進課による継続的な健康支援



ウェルビーイング推進課は、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。

## 「みんなを笑顔に。」を理念に、充実した職員支援

和光会では、人生のどのステ

ジにいる人で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り力を入れている。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する形をとっていたが、小規模施設に産業医を配置し、定期的に訪問する体制を構築。労働環境や職員の健康支援に努めている。

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。グループ創設100周年を迎えるタイミングで、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、ウェルビーイング推進課を設置。保健師を配置し、職員が直接、職場や体



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。

調の悩みなどを相談できる場所として機能している。

ワーク・ライフ・バランスを意識した動画を使った研修も実施。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。

# (株) オンダテクノ

岐阜市・専門サービス

従業員数 / 男性148名 女性172名 計320名 ※令和7年10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

40年にわたり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。選んだテーマを週1時間のミーティングで半年かけて追究し、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、一定条件下、多くの社員が制度を活用している。業務支援本部内外管理部の林幸美さんは、時短勤務と時差出勤制度を併用し、勤務時間は15時45分までとしている。さらに週3日在宅勤務をし、仕事と育児の両立を図る。「時短・時差在宅勤務制度のおかげで、仕事も家事育児も思いっきり取り組めている」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、



英語力を活かし、世界各国の特許庁への事務手続きを担当する林さん。「職場の皆様のご理解とご協力のおかげで、安心して働くことができている」と話す。

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。

# (株)サン・テンポラリー

岐州市・人材派遣業

従業員数 / 男性50名 女性296名 計346名 ※令和7年10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・デイケアセンター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を受け入

## 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



年に1回の保育士キャリアアップ研修は、異なる就業先で働く社員が集い、知識・スキルの向上と相互交流を深める機会となっている。

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材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7年10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。

## 健康第一、子育て世代も安心の職場に

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。

それらに加えて、食材購入のサポートもしている。2023年12月に社内を設置した販売店「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294名 計428名 ※令和7年10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



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

## 現場の声から多彩な制度確立

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6名 女性11名 計17名 ※令和7年10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。

残業を減らすため、就業時間を午前9時から午後6時を基準とし、時間外勤務は許可制を導入。業務マニュアルや作業手順書の作成、プロジェクト管理の見直しも進め、生産

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つある。これらの結果、イベントや夜間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ら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、子どもが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。

# 東清(株)

中津川市一般廃棄物収集運搬業

従業員数 / 男性84名 女性6名 計90名 ※令和7年10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並行して推進
- ③委員会や新プロジェクトで社員の声から職場環境を改善

## 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。社員自らが必要な福利厚生を実現できるように、各係の代表者で構成された「くるみん委員会」を立ち上げ、要望を社内での制度に反映。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。



生活に関わりのある「金融セミナー」を開催。



子どもたちが絵を描いたごみ収集車のお披露目式を行った。

2023年度からは中堅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。

より良い職場を目指し検討した結果、25年度より新しい評価基準や組織形態、DXを取り入れた。その他にも社員の各層向けに様々な研修会を実施。今年度は社員の要望から金融機関の方を講師に招いて金融セミナーを開催した。

中堅・若手職員の発案に基づく地域貢献活動も行っており、地域行事に参加し、地域の方々に同社の仕事や環境衛生を

理解してもらう機会を作っている。また、環境教育と職業教育を兼ね、社員の子どもと孫に「水がきれいになつて喜ぶ水辺の生き物」というテーマで絵を描いてもらい、ごみ収集車の車体

にラッピングを施した。社員の子どもからは「雨の日も暑い日も街をきれいにしてくれてありがとう」と家族の仕事を応援する声が上がっている。

健康経営にも積極的に取り組んでおり、健康経営優良法人中小規模部門上位500社を表彰する「ブライイト500」に4度認定された。ワーク・ライフ・バランスと健康経営は企業経営の土台であると考え、両輪で進めている。今後も大切な社員とその家族のために職場環境の改善を進め、安心して働ける会社を目指していく。



「健康経営優良法人2025中小規模部門ブライイト500」に4度認定。

# (株)トーカイ

岐阜市・サービス業

従業員数 / 男性1,939名 女性2,378名 計4,317名 ※令和7年11月現在

エクセレント  
POINT

- ①20代から30代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時間インターバル制度の導入により所定外労働時間を削減

## 仕事と家庭、双方の充実を

トーカイでは、グループを挙げて働き方改革の取組を進めている。各部署で、各自のありたい姿とその姿を実現させるためにどのようなブラッシュアップしていくのかを定期的に話し合い、日々改善に取り組んでいる。自分たちで職場の問題点を考え改善していく取組は、トーカイグループの文化になりつつあり、今後も力強く推進していく。

また、トーカイでは従業員を企業の成長を担う「人財」と捉え、多



4人の子どもの出産を経て職場で働き続ける土田のぞみさん。

様な従業員が挑戦・活躍・成長することができる環境整備に注力している。仕事と育児の両立支援として、育児短時間勤務制度は、子どもの中学校1年生の始期まで取得できるほか、保育手当は育児休業からの復職時期により最大50%（上限あり）を支給するほか、延長保育・病児保育の補助も行っている。

さらに、2025年10月より開始した柔軟な働き方を実現するための措置では、養育両立支援休暇を創設し、同休暇と育児短時間勤務制度のいずれも利用できる。育児目的の休暇も創設し、一子につき年間3日まで、子どもが二人以上の場合には年6日まで有給で取得することが可能となった。

また、選抜メンバーによる女性活躍推進研修を2年間にわたり実施。次世代を担う女性リーダーの意識醸成はもちろんのこと、対

象者の所属長も研修に巻き込むことで、女性リーダーが活躍しやすい組織文化を育てることを目指している。

17年に会社全体でイクボス宣言をしてからは毎年、管理職や所属長によるイクボス宣言を行い、各部署で取り組むべき目標を掲げている。



女性活躍推進研修を実施するなどして女性が活躍しやすい環境を醸成。

# (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25名 女性5名 計30名 ※令和7年10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地元の小学校や幼稚園に、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、全ての人々が安心して幸せに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方から、思わず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稚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8名 女性16名 計24名 ※令和7年10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るため、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招待している。本社を含め、子連れ出勤も可能とし

## 家族との絆や趣味を、勤務中に深める

ており、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。また、業務の参考となるイベントへの参加を推奨しており、2025年は大阪・関西万博を自由研修の対象とした。研修には家族や友人の同行も可とし、費用は会社負担で実施した。

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で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



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、仕事が趣味を振り下げる機会となっている。

さんは、7年ほど前から「ぎふサイクルプロジェクト」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。

# プロジェクト賛同企業を随時募集中!

みちみちすいすいプロジェクトに賛同していただける企業や自治体を募集しています。このプロジェクトは渋滞緩和だけでなく、多様な働き方の実現やCO<sub>2</sub>排出量の削減など、SDGsの実現にも貢献します。岐阜県全体で暮らしのアップデートをめざしましょう。

企業・自治体の  
ご登録はこちら



ご登録いただいた団体は  
公式ウェブサイトで紹介  
させていただきます。

みちみちすいすい  
プロジェクト  
ホームページは  
こちらから

コンセプトムービー  
公開中!



みちみちすいすい  
プロジェクトの  
PR活動に  
連携・協力して  
いただける方を  
募集中

企業でも個人でもOK。



## みちみちすいすいプロジェクト

### 登録条件

時差出勤や在宅勤務の制度整備、  
利用促進に賛同いただき  
今後取り組み意欲のある団体

※現時点の制度整備の有無にかかわらず登録可能です。

岐阜県内に本社または  
事務所を有する団体

※支社・支店など系列事務所の登録も可能です。

業務上で岐阜県と関わりがある団体

※岐阜県内に通勤者や取引先がある等。

ご登録後、フォローアップを目的としたアンケート等のご協力をお願いすることがあります。

岐阜県の交通渋滞には、いくつもの要因があります。自動車利用率の高さ、県内各所から限られた道路に集中する車、多くの企業で共通する始業時間。さまざまな要因が重なって、慢性的な渋滞が発生しています。しかし、一人ひとりのワークスタイルや企業の体制を見直していただくことで交通渋滞の緩和につながります。

通勤の自動車利用率

約71%

出典：令和2年国勢調査

岐阜県の自動車利用率は全国的にも高く、県人口の約7割が通勤で自動車を利用しています。世帯当たりの自動車保有台数は1.53台で全国8位となっています。

8:30始業の企業

約57%

出典：TDM賛同登録企業アンケート  
(令和6年1月)

岐阜県の自動車利用率の高さとともに、出社時間が8時30分に集中していることも慢性的な渋滞の原因となっています。始業時刻を見直すことは渋滞緩和の有効な手段といえます。

在宅勤務と時差出勤が  
どちらも未整備

約54%

出典：岐阜市内5区役所沿線市街地の職工  
会員対象アンケートにアソック  
(令和4年)

県内の半数以上の企業が、時差出勤や在宅勤務の制度が未整備となっています。時代や社会動向に合わせてフレキシブルな働き方を採り入れることはビジネスの効率化にもつながります。

[お願ひ]通勤手段の変更に伴う費用や安全の確保につきましては、事業所または個人の責任でご対応をお願いいたします。

## 岐阜県道路交通渋滞対策推進協議会 [構成員]

国土交通省中部地方整備局、国土交通省中部運輸局、岐阜県、岐阜県警察本部、多治見警察署、高山警察署、飛騨警察署、下呂警察署、岐阜市、大垣市、美濃加茂市、各務原市、可児市、多治見市、土岐市、瑞浪市、高山市、飛騨市、下呂市、中日本高速道路(株)名古屋支社、岐阜県トラック協会、岐阜県バス協会、岐阜県タクシー協会、東海西濃運輸(株)、東濃鉄道(株)、東鉄タクシー(株)、高山商工会議所、濃飛乗合自動車(株)、飛騨運輸(株)

■お問い合わせ／国土交通省中部地方整備局岐阜国道事務所計画課(事務局)

〒500-8262 岐阜市茜部本郷1-36-1 TEL.058-271-9815 E-mail:cbr-gifu-keikaku3@mlit.go.jp

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7年度認定企業 10社 (50音順)

**アイデア工業(株)**

(関市/製造業)

**(株)丸朝製陶所**

(多治見市/製造業)

**金子工業(株)**

(下呂市/建設業)

**(株)丸正早川水栓**

(山県市/製造業)

**共友リース株式会社** 岐阜支店・大垣支店

(岐阜市・大垣市/物品賃貸業)

**(株)丸芳組**

(郡上市/建設業)

**東海理化NEXT(株)**

(恵那市/製造業)

**ミズタニバルブ工業(株)**

(山県市/製造業)

**東海理研(株)**

(関市/製造業)

**(株)村山組**

(岐阜市/建設業)



令和7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7年度、10企業・団体を認定 最近のWLBの潮流～DX・ICT化、 人材育成で大きな成果～

岐阜県は、令和8年2月6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10企業が認定を受け、認定企業は累計で213社となりました。

式では、江崎禎英知事が「社員全員が言いたいことを言える環境がある会社は、間違いなくいい会社になる。会社のことも周りのことも考えながら、家族のように働ける企業は、エクセレントの中のスーパーエクセレントになると思う。一人ひとりの能力を最大限に引き出し、楽しく働くことができる企業を、認定企業、また後に続く企業の皆様には実現していただきたい。」とあいさつしました。



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江崎禎英知事

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。今年度受賞した企業は「DX・ICT／生産性向上」「人材育成・キャリア支援」に取組む企業が多い。全国的に見ても先進的な取組を行っている企業が受賞している」と講評し、認定企業10社の取組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 認定企業募集

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、次のメリットを受けることができます。

### 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！」女性の活躍を応援するポータルサイト、YouTube（動画）などで紹介されます。

### 交流会・相談会 への参加

「エクセレント企業学習会」  
「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



岐阜県子ども・女性部 男女共同参画推進課



# 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・社外公表
- ・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・社外公表
- ・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雇用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

#### 労務管理

- ・年休取得状況
- ・年間休日数
- ・所定外労働状況
- ・所定労働時間

2

#### 女性の活躍推進

- ・女性管理職の登用
- ・女性役員の配置
- ・非正規雇用従業員の正規雇用化



3

#### 育児支援

- ・男性の育児休業の取得状況
- ・女性の育児休業の取得状況

4

#### 職場環境

- ・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
- ・従業員の二重把握
- ・離職率

5

#### オリジナルな取組

- (テーマ例)
- ・地域貢献
  - ・病気と仕事の両立支援策
  - ・ダイバーシティ
  - ・SNSの活用
  - ・DX・ICTの活用による業務効率化
  - ・女性の活躍支援
  - ・資格取得支援

## 〈 認定までの流れ 〉

5～6月下旬

当該年度の募集要件をホームページ上で公表・募集開始

6月下旬

募集締切

7～8月

訪問調査(1回目)、申請担当者へのヒアリング

10月

訪問調査(2回目)、経営者へのヒアリング

11月上旬

取組みの最終報告

12月

審査・決定

2月

認定式

専門家によるアドバイス、取組みの追加・改善

※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な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、取り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

岐阜県子ども・女性部 男女共同参画推進課 両立推進係

〒500-8570 岐阜市薮田南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)

## 次世代育成支援対策推進法第12条に基づく一般事業主行動計画を策定し、所管労働局に届け出ること

**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	じゅうろく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	教育ローン	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
飛驒信用組合	フリーローン	従業員	年0.3%優遇
益田信用組合	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。

## 県の建設工事入札参加資格審査において、 加点されます!

建設工事入札参加資格審査に係る主観的事項審査において、主観点数が加算されます。  
なお、令和7年3月31日以前の登録では「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に限る。)に登録されている場合のみ、主観点数が加算されます。

## 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・女性部 男女共同参画推進課 両立推進係

〒500-8570 岐阜市藪田南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。

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☆ナビで自分を見つけよう //

## キャリ☆ナビってなに？

自分のキャリアをどのように考えていくか、「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  
通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、少し気持ちも楽になりました。
- 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る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？
- 働きやすい会社はあるのかな？
- パソコンが使え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7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

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

## 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

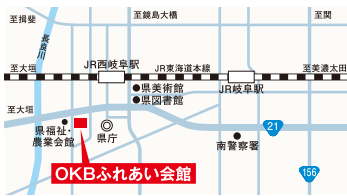
利用時間 9:00～17:00 休館日 毎週日曜/祝日/年末年始/OKBふれあい会館休館日



岐阜県男女共同参画・女性の活躍支援センター

公式SNS

@gifu\_danjocenter



《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、まずはお気軽にお電話ください。

- 一般電話相談 …… 月～木曜・第1・第3土曜(祝日を除く) / 9:00～17:00
- 男性専門電話相談 …… 第2・4金曜 / 17:00～20:00
- LGBT専門電話相談 …… 第3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・女性部 男女共同参画推進課

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