

WLBとは

自分に合った働き方を
見直して、仕事と生活を
バランスよく両立すること。

vol.6
2021.03

WORK LIFE BALANCE

ワタシらしく、
はたらこ。

WLB Special

ニューノーマルな働き方で、進むWLB

— 中小企業が見つけた“等身大のIT活用” —



WLB Topics

- 令和2年度 岐阜市男女共同参画優良事業者
- 従業員の成長が会社の成長に“働きがい”を高める人材育成

ニューノーマルな働き方でWLBの進化を!

新型コロナウイルス感染症の流行が拡大する中、多くの企業がテレワーク等の多様な働き方の導入に着手しています。柔軟な働き方の導入は、WLBを加速させ、より良い人材の確保にもつながるほか、今回のような感染症危機への対応にも有効です。そこで、ここではあらためてテレワークの方法や効果について紹介します。

さまざまなテレワーク活用



モバイル勤務

- 移動時間の効率化
- 営業職の生産性向上



在宅勤務

- 通勤などの移動負担軽減
- 育児や介護との両立
- BCP対策



自営型テレワーク

- 社内の作業軽減
- 優秀な人材活用



サテライトオフィス勤務

- 地方の優秀な人材確保
- コスト削減
- BCP対策

あらためて知りたい! テレワーク

テレワークとは、情報通信技術(ICT)によって時間や場所を有効に活用する、柔軟な働き方です。コロナ禍では、主に自宅で就業する「在宅勤務」が浸透しましたが、カフェやコワーキングスペースなどを利用する「モバイル勤務」や、企業が遠隔地に用意したオフィスで就業する「サテライトオフィス勤務」なども、テレワークの1つです。

また現在は、会社へ出勤できない社員が遠隔地で就業する「雇用型テレワーク」の導入が注目されていますが、今後はフリーランスで働く自営業者などが必要な時に契約する「自営型テレワーク」の活用も広がる

WLBはもちろん BCPにも効果

といわれています。インターネットで不特定多数の人に業務を発注する「クラウドソーシングサービス」を活用したり、デザインやシステム開発などの請負業務を発注するなど、テレワークスタイルで働く人材を活用することで、社内業務の効率化や新たな雇用の創出が図れます。

テレワークを行う一番の効果は、顧客対応や社内連絡のスピードがアップし、生産性が向上すること。出勤に伴う移動時間が削減され、交通費や残業代を減らせるほか、同時にオフィスのフリーアドレス化を進めれば、オフィススペースの縮小、

賃料や電力などオフィス関連コストの削減も可能になります。また在宅勤務制度は、育児や看護、介護などの際に活用することで、仕事のプランクを埋め、離職防止にも効果があります。近年は、テレワークで障がい者雇用を行う企業も増えており、ダイバーシティ経営にもつながっています。

今回のコロナ禍で浮き彫りになった新たな課題は、非常事態発生時の事業継続です。その点、在宅や遠隔地での勤務は、今後の新型コロナウイルスの感染拡大はもちろん、自然災害などによる交通機関の混乱時でも業務を継続でき、BCP対策に効果を発揮するはず。

1. 業務生産性向上

2. 新規雇用・離職防止

3. 社員のWLB向上

4. コスト削減・節電

5. 事業継続性確保 (BCP対策)

企業のテレワーク導入効果

出典：総務省テレワークポータルサイト <https://telework.mhlw.go.jp/effect/>

Column 01

テレワーク普及で注目度アップ! 岐阜市が夫婦の“共育”を推進

コロナ禍でテレワークが普及したことで、在宅時間が増加し、家事・育児に積極的に参加する男性が増えています。そんな中、岐阜市では男女が共に育児を楽しめる“共育”の推進を目指して、男性の家事・育児参画や女性活躍を支援し、働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を「ぎふし共育・女性活躍企業」として認定しています。WLB推進の第一歩として、ぜひチャレンジしてください。



ぎふし共育・女性活躍企業

HP/<https://www.city.gifu.lg.jp/38623.htm>



Column 02

新たなオフィス形態を提案! リモートオフィス「Neo work-Gifu」

岐阜市は2019年、JR岐阜駅前の再開発ビル「岐阜イーストライジング24」2階に、リモートオフィス「Neo work-Gifu」を開業(一定期間の実証事業)しました。テレワークを推奨する企業が増える中、利便性の高い岐阜駅周辺に新しいオフィス形態を提供しています。中には、リモートオフィス(個室)やシェアオフィス(固定席)、コワーキングスペース(自由席)があるほか、中小企業経営者や起業・創業を志す人の悩みに無料で対応する「スタートアップ相談窓口 in ネオワーク・ギフ」も開設しています(要予約)。



Neo work-Gifu

住所/岐阜市高砂町1-17 岐阜イーストライジング24 2階
TEL/058-264-8355 HP/<https://www.neowork.life/>





中小企業における等身大のIT活用

パナソニックエイジフリーショップ長良 株式会社五月商店

働き方改革の有効な手段の1つであるIT活用。しかし、環境整備にコストがかかり、スピード感をもって進められないという中小企業も多いのではないのでしょうか。そこで、ちょっとした工夫で無理なくIT化を実現している事例をクローズアップ！
中小企業に合ったIT活用のヒントを探ります。



取り組み (1)

方々の事務作業軽減で残業時間を削減！

介護用品のレンタルや販売を行っている同社では、営業が顧客を訪問した後、ケアマネージャーへの報告書作成や発注業務が生じます。従来、この作業は営業が帰社後に行っていたため、残業の原因となっていました。

そこで、顧客訪問後にスマートフォンの音声入力機能を用いて、訪問時に行った業務を文章化。社内にいる事務スタッフにメールで送信することで、帰社までに社内で報告書を作成することが可能となりました。事務スタッフも、営業が帰社するまで作業が滞ることを防ぐことができ、全社員の残業時間削減につながっています。



営業後、車内で業務内容を音声入力し、メールで送信。

取り組み (2)

タブレット端末の活用で契約業務を短縮！

全営業スタッフにモバイル端末とモバイルプリンターを配布し、電子カタログや電子サインのシステムを導入。その結果、これまでは契約後に一旦会社へ戻って契約書を作成し、後日再び顧客訪問をしていましたが、その場で契約書に電子サインをもらい、控えを出力することが可能になりました。

顧客側も電子サインなどには予想以上に抵抗がなく、1度サインすれば全書類に反映されるため、負担が軽減しています。



電子カタログで商品を紹介。



契約時は電子サインを導入。

取り組み (3)

有休の取得を促す2担当制を導入し、在宅勤務にも対応

これまで同社では、1エリア1担当制を採用してきましたが、その結果、業務が属人化してなかなか有休を取得できないという課題がありました。そこで、1エリア2担当制を導入し、カレンダーアプリでお互いの状況を把握して、フォローできる体制を構築しました。

また、在宅勤務もスタート。自宅から会社のパソコンを遠隔操作して作業を行い、常にウェブ会議アプリで会社と自宅をつないで、出勤時と同様の環境を整えています。



カレンダーアプリで全員の業務を見える化。

成果

残業時間が
月80時間→ **20** 時間
以下に

有休 **8** 割に
取得率 **8** 割に
向上

1日の平均顧客訪問数3~4件→ **8** 件に
増加

働き方改革担当者から一言！

就職説明会で、有休の取得状況や残業時間を聞く学生が多く、人材確保には働き方改革が不可欠だと痛感しました。取り組みを進める中で社員の意識も変わり、自主的に改善に取り組む姿も生まれています。





表彰を受けた5事業者

5つの事業者が 「輝く☆キラリ大賞」に！

令和2年度は、岐阜市男女共同参画優良事業者に5事業者が選ばれ、表彰式にて盾が授与されました。柴橋正直市長は表彰を受けた事業者に対し、「少しの気づきによってこれまで当たり前だと思っていたことが変わるといふことを体現されている。こうした取り組みをぜひ市内の事業者に広めてもらいたい」と、取り組みの先駆者として市内の企業をリードしていくことを期待。また、「誰もが個性を輝かせながら、生きがいをもって働くことができる「グオリティ」。



「今後の活躍に期待」と柴橋正直市長



それぞれの取り組みを発表

コミュニティ」を実現できる岐阜市を目指したい」と、今後のビジョンを語りました。
その後、受賞した5事業者は、それぞれが行ってきた取り組みを紹介。会場を訪れた観客は、熱心に事例発表に耳を傾けていました。



岐阜市男女共同参画優良事業者

「ともに輝く☆キラリ大賞」表彰事業者 (50音順)

- アース・クリエイト 有限会社
 - 株式会社 アドバンス経営
 - アピ 株式会社
 - 株式会社 アルト
 - 株式会社 市川工務店
 - 一新建設 株式会社
 - 株式会社 笑顔いちばん
 - 株式会社 大垣共立銀行
 - 公益財団法人 岐阜市教育文化振興事業団
 - 岐阜市女性の会連絡協議会
 - 岐阜市女性問題連絡会
 - 公益社団法人 岐阜市シルバー人材センター
 - 株式会社 岐阜新聞社
 - 岐阜信用金庫
 - 株式会社 岐阜高島屋
 - 国立大学法人 岐阜大学
 - 公益社団法人 岐阜病院
- NPO法人 グッドライフ・サポートセンター
 - 株式会社 國井組
 - 医療法人 慶睦会
 - 医療法人社団 幸紀会 安江病院
 - 株式会社 サムソン
 - 三承工業 株式会社
 - 有限会社 三進社印刷所
 - 株式会社 三洋組
 - サンラリーグループ
 - 伸光製菓 株式会社
 - 株式会社 十六銀行
 - 医療法人社団 瑞鳳会
 - 株式会社 鷲見製材
 - たんぼぼ薬局 株式会社
 - 中部電力 株式会社 岐阜支店
 - 社会福祉法人 千代田会
 - 株式会社 デイマンシェ
- 東京海上日動火災保険 株式会社 岐阜支店
 - 株式会社 トーカイ
 - 株式会社 日本政策金融公庫 岐阜支店
 - パナソニックエイジフリーショップ長良 株式会社 五月商店
 - BPW 岐阜クラブ
 - ピノキオ商事 株式会社
 - 株式会社 光広 ヒロセヤ
 - 株式会社 ファームコーポレーション
 - 社会福祉法人 豊寿会
 - 丸成林建設 株式会社
 - 株式会社 ヨシダヤ
 - ラブリークィーン 株式会社
 - リコージャパン 株式会社 岐阜支社
 - 株式会社 リーピー
 - 合資会社 旅館すぎ山
 - わかば農園 株式会社
 - 医療法人 和光会・社会福祉法人 和光会

令和2年度 岐阜市男女共同参画優良事業者

株式会社 アルト

事業内容 医療・福祉

従業員数 159名



アルトでは、社員の多くを女性が占めることから、早くから女性活躍を推進し、現在も多くの女性社員が一般社員からステップアップ。事務所所長などの管理職として活躍しています。また2018年には、社内で初めて男性社員に第1子が誕生したのを機に、男性社員にも育児休業を取得してもらえるよう社内環境を整備したほか、別の男性社員も同社の託

児所に子どもを預けるようになり、男女問わず育児と仕事の両立を図っています。

社員1人ひとりの生活を大切にもらうため、多様な働き方のニーズにも応えられるよう、同じ職種内でも何パターンもの勤務時間帯を設定。年2回以上、所長と社員の個別面談を実施し、社員の意向を聞き取りながら働き方の見直しができるようにしています。

公益財団法人 岐阜市教育文化振興事業団

事業内容 教育・学習支援

従業員数 126名



独自の休暇制度の取得向上を図るため、職員のニーズをアンケートで把握し、無給だった休暇制度を有給化。育児や介護、社会貢献に関する17種の休暇を設定し、日数も拡大しました。取得促進の結果、特別有給休暇はのべ68人が取得し、年次有給休暇取得率も向上しています。

また、女性管理職増加を目指して女性対象

のキャリア研修を開催し、女性職員のネットワークも構築。育児に関する諸制度も2017年度から法を上回る内容に整備した結果、女性の育児取得率100%を達成し、男性の活用実績も高まっています。2020年度には「職場環境改善に向けた検討チーム」を発足。全社員のニーズを把握し、継続就労やキャリア形成を目指しています。

株式会社 国井組

事業内容 建設業

従業員数 29名



2015年から積極的に女性技術者の採用に取り組み、2019年度・2020年度と新卒の女性技術者を採用。それに伴い、女性専用トイレや更衣室を設置するなど、環境改善にも取り組んでいます。2021年には、女性技術者を中心に若い世代の社員から意見や要望を募って、ユニフォームやヘルメットのデザインをリニューアルする予定。女性や若い世代の声に

耳を傾け、時代に即した職場環境づくりに注力する姿勢です。

また国井組では、1980年と早い段階から配偶者が出産時に3日間取得できる特別休暇制度を設け、多くの社員が利用。今後も男女共に仕事と家庭を両立できる環境づくりと、女性登用の拡大、将来の役員登用にもつなげていきたいとしています。

東京海上日動火災保険 株式会社 岐阜支店

事業内容 金融・保険業

従業員数 125名



ダイバーシティ&インクルージョン推進を成長戦略そのものと捉え、女性活躍推進の取り組みを加速。その結果、約10年間で女性の営業担当者がおよそ16倍に増加しています。

2020年度からは、さまざまな分野で活躍する女性と交流を持ち、自分のキャリアを主体的に考える場を持つことを目的に「女性社員のためのキャリア塾『ぎふジョ★』」をスター

ト。社内の女性社員にキャリアや働き方の考え方を語ってもらったほか、女性社員によるパネルディスカッションや、他企業の女性を招いて講演を実施し、参加者からは「前向きな気持ちになった」「自分らしい働き方を見つめ直すことができた」と好評を得ています。今後もキャリアへの気づきや成長につながる場として、ステップアップを図る予定です。

リコージャパン 株式会社 岐阜支社

事業内容 卸売・小売業

従業員数 149名



社員が固定のデスクを持たないフリーアドレス制を導入したことで、多くの社員が交流を図れるようになりました。それによって、社員全員で資料や情報を共有しやすくなり、属人化していた業務の平準化や、サポートし合える体制を生み出しています。最近では在宅ワークの活用にも注力し、場所を選ばず仕事ができる体制をさらに整備。内勤スタッフ職

の社員の活用が増え、ICT化によって業務効率化を実現しています。

子育て中の社員には、時間給やシフト制の活用も可能にし、時間の有効活用を促しています。個々の事情に応じて休暇が取りやすい社内風土を築くなど、女性が仕事と家庭を両立して、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。



🔑 働き方改革のキーポイント!

働きがいを高める「人材育成」



働き方改革と聞くと、長時間労働の是正や有給休暇の取得を思い浮かべる人も多いかもかもしれません。しかしその原点は、社員が能力を発揮できる環境を整え、働きがいのある職場をつくること。そのためには、1人ひとりが意欲をもって働ける人材育成やキャリアアップの仕組みが不可欠です。今回は、社員のモチベーションを高める組織づくりの事例を紹介します。



婦人服や子ども服を中心に、既製の企画からデザインまでを一貫して行うサンラリーグループ（岐阜市北鶉）。ここでは、ユニークなスタイルで社員のステップアップを実現しています。まず大きな特徴の1つが、ブランドの年間売上が一定水準に達すると、最も活躍した人を社長に据え、新会社として独立させる「分社経営」。同グループでは、創業以来、このシステムで次々と子会社が誕生し、現在は9社が独立しています。社内では「非同族経営」が貫かれ、役員にも定年制を採用するほか、3年間赤字が続いた場合は社長を交代するなど、実力主義を徹底。分社による少数精鋭の「独立採算制」のため、若いうちから責任あるポジションに就くこともでき、誰もが経営者となる仕組みに、大きな夢を描いて向上心を高める社員も少なくありません。

また、各社の年間利益は3分割され、それぞれ税金、会社、そして社員分配に充てられます。これはつまり、頑張った利益を出せば、社員は成果に見合った賞与を得ることができるということです。こうした業績を還元する「利益配分制度」が、働く上でのモチベーションを高め、能力を遺憾なく発揮する人材育成にもつながっています。

誰でも社長を目指せる会社

サンラリーグループのキャリアパス

CAREER PATH



【キャリア支援制度】

ブラザー・シスター制度

入社後2年間は、年齢の近い教育担当の先輩が1対1で業務をサポート。

各種研修

各自のキャリアプランに合わせて、定期的にさまざまな研修を実施。

WLB支援制度

事業所内保育所の設置や短時間勤務制度の導入など、ライフステージに合わせた働き方を選択でき、育休後の復帰者や女性管理職も増加。

TOP INTERVIEW 全ての基準は「社員のためになっているか」



サンラリー株式会社
栗田 裕久 代表取締役

「大きな会社の歯車よりも、小さな会社でも社長になりたくないか」それが、私が入社を決めた創業者の言葉です。当社は、創業から40年間、「分社経営」「非同族経営」「利益配分制度」の3つを基本理念に、社員の向上心を高めることを常に意識してきました。現在も、社員の中には「社長になりたい」という志を持って入社した者も多くいます。グループ内は全社とも経営に関わる数字をすべて社員へオープンにし、経営を意識した“やる気”につなげています。

近年は、事業所内保育施設を併設するなど、社員が安心して働ける環境づくりにも取り組んだことで、今後は女性役員の誕生も間近です。「判断基準は社員のためになっているかどうか」という創業者の言葉を忘れず、今後も社内の制度や仕組みの充実に努めていきます。

INTERVIEW 01 やりたいことに挑戦できる環境

グループ内の企業は、分社化して1つ1つが小規模なため、若くして責任あるポジションを任せられます。社内では、キャリアに合わせて必要なスキルや考え方が学べる研修があり、ステップアップの道が整っていると感じています。

商品づくりでも「まずはやってみよう」と、比較的自由にやりたいと思うことにチャレンジでき、のびのびと働ける職場です。また、頑張った成果が賞与として表れるので、自然と「来年も頑張ろう」という意欲につながっています。

BLIST株式会社 営業部
前田 健太郎さん(44)



INTERVIEW 02 無理なく仕事と育児を両立

3年前に出産を経験し、育休を取得後に職場復帰しました。現在は、ベビー～小学生の服をデザインしています。育休に入る前は、仕事を続けるか悩んでいましたが、ちょうどその頃、社内に保育所ができたため、復帰を決意しました。

職場内の保育所は、お迎えもスムーズで急に子どもが体調を崩した時も、すぐに対処ができるのが魅力です。今は週2日は在宅勤務を選択。社内には子育て中の社員も多く、出勤時も定時に帰れるよう協力してもらい、無理なく仕事と育児を両立しています。

ビーボックス株式会社
デザイナー 近藤 華奈さん(31)



TOPICS 01

事業所内保育所 「スマイリーらんど」

「スマイリーらんど」は、2017年にサンラリーグループの敷地内に開園した事業所内保育所。2020年3月にはさらに増床し、定員を25名に増員しました。保育所には19時まで子どもを預けられることもあり、現在は育休取得者のほぼ100%が職場復帰を果たしています。



TOPICS 02

新たな分野にチャレンジ!

サンフォード(株)では、集積機能性ミネラル結晶体「IFMC。(イフミック)」が含まれる繊維を使った、スポーツ&ヘルスケア用品の新ブランド「AXF」(アクセフ)を(株)テイコク製薬社と共同開発しました。イフミックは、数種類の鉱物と鉄分を多く含む天然の温泉水に浸し、特殊処理で抽出したミネラル結晶体です。装着すると、バランス感覚やリカバリー能力、パフォーマンスが向上し、多くのアスリートに愛用されています。



子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で 取得できるようになりました！

- 育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。(令和3年1月1日施行)
- 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者の希望する時間数で取得可能とする必要があります。
- 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位ですが、法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

厚生労働省 岐阜労働局 雇用環境・均等室
<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/home.html>
TEL.058-245-1550

これからWLBを進めたい方へ

「お出かけお迎え！」 男女共同参画出張セミナー」

「男女共同参画社会の実現ってどういうこと?」「ワーク・ライフ・バランスって何?」など、疑問に答えるセミナーを開催しております。詳しくは女性センターまでお気軽にお問い合わせください。

岐阜市女性センター

〒500-8521

岐阜市橋本町1丁目10番地23

ハートフルスクエア-G2階

<https://gikyobun.or.jp/heartful/josei-c/>

TEL.058-268-1052 FAX.058-268-1057

休館日/毎月最終火曜日(祝日の場合は翌平日)、
年末年始

開館時間/午前9時～午後9時

WORK LIFE BALANCE

ワタシらしく、はたらこ。

vol.6 2021年3月発行

今日が楽しいと、
明日の仕事は
もっとたのしくなる。



岐阜市 男女共生・生涯学習推進課

〒500-8701 岐阜市司町40番地1 TEL.058-214-4792 FAX.058-265-8665

danjo-gakushu@city.gifu.jp