

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。

# WLB

ワーク  
ライフ  
バランス

VOL. **5**  
2020.03

WLB SPECIAL

女性上司と部下のいい関係

増える！

WLBの現場に見た！



ワタシらしく、はたらこ。

WLB TOPICS

- 岐阜市でWLB推進に向けた新制度がスタート！
- 令和元年度 岐阜市男女共同参画優良事業者の取り組みを紹介します



# さらなる働きがいと生産性向上へ 進化を続けるワーク・ライフ・バランス

すでに企業の間で不可欠な取り組みとなっている「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」。  
2019年4月からは「働き方改革関連法(注1)」も適用されるようになり、WLB実現に向けて取り組みがさらに加速しています。

注1/「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」

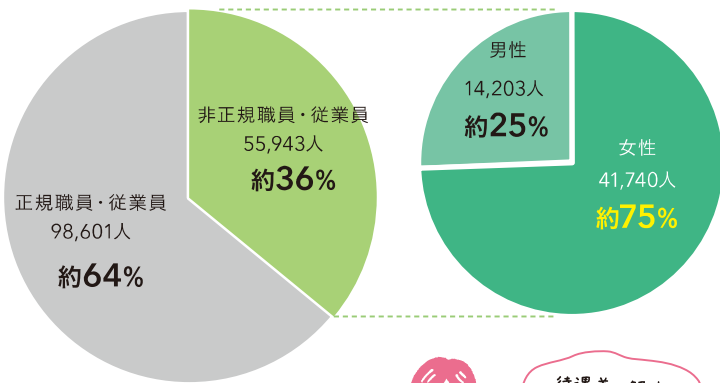


## 2020年4月から施行された「同一労働同一賃金」とは？

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消して、多様な働き方を自由に選択できるようにすることを目指した取り組みです。

### 岐阜市の正規・非正規就業者の割合

出典：平成27年度国勢調査(総務省)



※本グラフにおける非正規職員・従業員とは、労働者派遣事業者の派遣社員・パート・アルバイト・その他を指します。



待遇差の解消は、さらなる働きやすさにつながります！

仕事にやりがいを感じながら、家庭での時間を大切にできるよう、ワークとライフのバランスを実現する「WLB」。WLBを推進することで、働く側は充実した休暇制度や福利厚生を活用して、一人ひとりに合った働き方や無理のない復職、希望するキャリアアップを実現し、企業側も人材の確保・定着、業務効率化によるコスト削減のほか、企業イメージや従業員のスキル向上など、Win-Winの関係構築することができます。

2019年4月から施行された「働き方改革関連法」です。2020年4月からは、正規・非正規を問わず誰もが多様な働き方を選択できるような、「同一労働同一賃金」の取り組みも始まり、WLBに欠かせない働き方改革も、さらに進展することが期待されています。

WLBの目的は、優秀な人材が能力を発揮し、長く勤められる職場環境をつくること。労働力不足や女性の社会進出など、社会の変化に対応しながら、従業員がいきいきと働ける職場づくりを企業の成長につなげることが大切です。

## TOPICS 岐阜市でWLB推進に向けた新制度がスタート！

岐阜市では、2019年度から男女が共に仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくりを促すため、新たに「ぎふし共育・女性活躍企業認定制度」がスタートしました。この制度では、男性が主体的に家事・育児へ参画し、夫婦で共に子育てを行う「共育」を後押しする「共育企業部門」と、女性が能力を十分に発揮して社会で活躍できる取り組みを行う「女性活躍企業部門」の2部門を設定。それぞれの取り組みを積極的に行う企業を認定します。認定の条件は、75項目を設けた「取組確認シート」をチェックし、定められた基準をクリアすること。誰でも手軽にトライでき、WLB推進の第一歩に最適な制度です。平成15年度から続く「岐阜市男女共同参画優良事業者表彰制度」と並んで、WLBに取り組む企業を岐阜市のロールモデルとして広く発信し、「働きやすいまち・岐阜市」を目指します。

岐阜市の制度に取り組みながら、WLBをステップアップ！

### STEP1

#### WLBの推進をスタート！

職場の課題を洗い出す、担当者を設置するなど環境を整えて、社内の意識向上に努めましょう。

### STEP2

#### ぎふし共育・女性活躍企業の認定を目指す！

「共育企業部門」「女性活躍企業部門」の2部門で企業を認定。認定に必要な75の取り組み項目チェックによって、自社の取り組み状況も把握できます。

### STEP3

#### 岐阜市男女共同参画優良事業者に挑戦！

平成15年度から、WLBを積極的に推進する事業者を表彰。岐阜市のロールモデルとして表彰を受けることで、社内にやりがいや達成感が生まれます。

# 令和元年度 岐阜市男女共同参画優良事業者

令和元年度に表彰された岐阜市男女共同参画優良事業者は、  
 多種多様な業種から7つの事業者が選ばれました。  
 それぞれの職場が抱く課題を把握・解消し、  
 WLBを実現している各社の取り組みをご紹介します。



## 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

事業内容 卸売・小売業(福祉用具貸与・販売、住宅改修) 従業員数 35名



互いの仕事状況を共有し、休みやすい職場を目指す。

パナソニックエイジフリーショップ長良 株式会社五月商店では、社員の働き方改革やワーク・ライフ・バランスを積極的に推進しています。タブレット端末による書類のペーパーレス化や、複数担当制におけるカレンダーアプリを使った情報共有など、IT活用による業務効率化や時短化を行った結果、約78%という高い有給取得率や

従業員1人当たり所定外労働時間の削減を実現。こうした取り組みを通じて、従業員が家庭やプライベートに充てる時間を確保しています。また、アニバーサリー休暇等の特別休暇を新設するなど就業規則を整備し、従業員が働きやすい環境づくりにも努めています。

## 社会福祉法人 千代田会

事業内容 医療・福祉業(社会福祉事業) 従業員数 83名



毎年行われる親睦旅行で、社員同士の理解を深める。(2019年7月セブ島)

誰かが休暇を取得する際には、「お互い様」の心で他の職員が業務をカバーし、24時間体制で働く介護業界の中でも、約75%という高い有給取得率を維持しています。社内の親睦旅行など職員がコミュニケーションをとれる機会を通じて、上司と部下の間でも意見や要望が言いやすい、風通しのいい風土を醸成。こうした職場

環境や充実した福利厚生で、勤続10年以上など安定的な就業継続を後押ししています。透明性を図るため、施設のホームページではブログ等による情報発信においても頻度の高い更新に努めており、それに対する利用者家族からの声が従業員のモチベーションにもつながっています。

## 株式会社光広 ヒロセヤ

事業内容 卸売・小売業(化粧品小売店) 従業員数 18名



人材育成に向け、年間延べ100日以上の社外研修を実施。

全従業員が女性で構成される株式会社光広 ヒロセヤでは、よりよい女性人材の育成に向けて、独自で「自立型人材育成テキスト」を自社作成。その内容をもとに、新人社員と先輩がペアとなって新人教育を行う「社内シスター制度」を導入するなど、女性リーダーの育成とキャリアアップ支援を継続的に行っています。ま

た、キャリアコンサルタントに働き方や支援制度に関する相談ができるサポート体制として、「セルフ・キャリアドッグ制度」も設けています。自社をモデルとした人材育成やキャリア教育の体系化にも努めており、全国の化粧品小売店に取り組みを発信しています。

## 一新建設 株式会社

事業内容 建設業(総合建設設計・施工、新築、増改築、リフォーム工事) 従業員数 11名



女性の意見を積極的に取り入れ、新たな事業を展開。

少人数だからこそ、個々の従業員を大切にしている一新建設株式会社。従業員同士はもちろん、経営陣との距離も近く、誰でも意見を言いやすい環境づくりにも努めています。特に近年は、若手女性従業員の意見を柔軟に取り入れ、女性従業員4名が企画から設計、現場の手配、広報に至るまですべてを担い、女性の感性を活

かして古材や端材を活用したリノベーションスタイルを提案。また女性従業員の発案で、カンナくずを使った雑貨づくりのワークショップを展開するなど、積極的に若手女性従業員がチャレンジできる機会を創出することで、女性活躍や人材育成につながっています。

## 丸成林建設 株式会社



社内には、現場監督を目指して働く女性技術者も。

事業内容 建設業(土木工事、舗装工事、下水工事) 従業員数 19名

従業員を大切にしたいという経営者の思いが社内にも浸透し、従来から風通しのいい会社風土が根づいています。従業員の間では、「自らのスキルアップが会社の向上につながる」と、自主的に資格取得などの自己研鑽に励む姿も見られ、会社も資格取得にかかる費用を助成しています。こうした取り組みから、誰もが働きやす

い環境が築かれ、従業員の平均勤続年数も長くなっています。また「土木職は男性しかできない職種」というイメージを払しょくするため、学生向けのパンフレットを独自で作成し、女性の土木職採用を実現させるなど、女性の活躍や職域拡大にも積極的に取り組んでいます。

## 社会福祉法人 豊寿会



2人の子を育てながらケアハウスで働く女性従業員。

事業内容 医療・福祉業(社会福祉事業) 従業員数 174名

社会福祉法人 豊寿会は年間休日120日やりフレッシュ休暇制度を設け、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。また、各職場へタブレット端末を配備し、介護記録ソフトの導入による情報共有や、グループウェアを利用した決裁書類のやり取りなど、業務のICT化を図

ることで時間外労働の削減にも注力。産前・産後休暇と育児休業も取得しやすい風土があり、育児休業からの復帰者も100%と、安心して生み育てられる環境が整っています。

## 株式会社 リーピー



1人ひとりに合わせた柔軟な働き方で活躍を後押し。

事業内容 情報通信業(Webプロデュース事業、Webサービス事業) 従業員数 26名

個々の仕事状況やライフスタイルに合わせて働く裁量労働制を導入し、出勤・退社の時間を社員自らが決めるほか、テレワークを導入するなど、柔軟な働き方を推進しています。さらに年間130日以上の日を設け、連休が取得できる環境を整備。女性従業員はもちろん、男性従業員にも積極的な育児休業取得を推進していま

す。また業務はパソコン作業が多いことから、高額な目薬を支給する「ぜいたく目薬制度」や、美術館や映画などの鑑賞を補助して自己研鑽を促す「アート感じる制度」など、ユニークな福利厚生制度を設けてワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。



## ＼ 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・クリエイティブ 有限会社
- 株式会社 アドバンス経営
- アビ 株式会社
- 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
- 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

- 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 鷺見製材
- たんぼば薬局 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 ディマンシェ
- 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
- 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

# WLB SPECIAL

## WLBの現場に見た!

### 増える! 女性上司と部下のいい関係

近年、社会における女性の活躍が求められる中、多くの企業で女性が管理職へとキャリアアップしています。

男女問わず管理職にとって、ワーク・ライフ・バランスを実現し、円滑に職場を運営していく際には、

部下のWLBに理解を深め、さらなる活躍を支援する上司と、

上司の働き方を参考にチャンスを活かして輝く部下との信頼関係が不可欠です。

そんな中、女性管理職の増加に伴って、上司と部下がよりよい関係を築いている職場も増えています。

そこで今回は、WLB実現に不可欠な部下との信頼関係を築く、女性上司の働き方や人材育成法を探ります。

部下を信頼して  
任せることが  
ポイントです!

育児と仕事を  
両立する働き方を  
学んでいます!

部下の育成にも  
子育て経験を  
活用しています!!

女性ならではの  
アイデアがとても  
勉強になります!



NO.1

(株)岐阜新聞社

平成16年度岐阜市  
男女共同参画優良事業者



NO.2

ひだまりほーむ(株)鷺見製材

平成30年度岐阜市  
男女共同参画優良事業者

## 経験から得たワークスタイルで 家庭との両立を体現

### (株) 岐阜新聞社

河野 真由子さん (入社18年目)

岡田 陽子さん (入社1年目)



河野さんの働き方をきっかけに、社内には男女問わず家庭の都合で休みを取りやすい雰囲気が醸成。

「営業スタイルは人それぞれ。同行する先輩の姿を見ながら、自分らしい働き方を探してほしい」と話す河野さん。

現在は、同じ部署の女性営業職も5名に増え、女性をターゲットにしたプロジェクトを分担して担当できる環境が整いました。「自分も周りに助けてもらった分、同じ悩みを抱えさせることがないように、女性が働きやすい環境づくりに力を注いでいきたい」という河野さん。自身でたどり着いた両立のスタイルを体現しながら、適切なアドバイスで後に続く女性をサポートしています。

一方、「入社前から、マスコミという仕事の多忙さや女性営業職の少なさは、覚悟の上で営業職を志望しました」と話すのは、入社1年目の岡田さん。しかし入社後、家事や育児と両立するため、限られた時間でメリハリをつけて仕事をこなす河野さんの姿を見て、「ライフ・キャリア双方の将来像がイメージでき、仕事を続けていける安心感を得た」といいます。

1人目の子どもを出産後、社内では初めて子育てをしながら働く女性営業職となった河野さん。「部署内には子育て中の男性も多かったため、理解はありましたが、子どもの体調不良時の対応など、周りにとっても初めてのことで、いつも申し訳なさを感じていました」と、当時は振り返ります。それでも2年後には2人目を出産し、育児休業から復職。しかし、以前の経験から「1人で仕事を抱えては、家庭との両立は難しい」と感じ、仕事の優先順位を精査し、任せられる仕事を他の社員や外部スタッフに委ねることで、フォロワー体制を構築。周囲の協力を得ながら、女性目線のプロジェクトをいくつも立ち上げました。

## 私たちのWLB

### Q. 家族が参加できる社内行事は？

A. 子どもが親の職場を見学し、社員同士の交流を図るファミリーデーを開催しています。私も子どもも参加したことがあります。子どもが親の仕事に理解を深められるだけでなく、同じ子育て世代の社員とふれ合うことができる、貴重な機会になりました。

◀ 河野 真由子さん

### Q. 他部署の社員と交流を深める場はありますか？

A. 毎月1回、社員食堂でお茶会が開かれたり、会社主催でハロウィンパーティーを行うなど、交流の場が設けられているほか、社内にはカフェスペースもあります。普段はなかなか他部署の社員と話す機会がないため、こうした場があることで人柄が分かり、業務の協力もスムーズになると感じています。

▶ 岡田 陽子さん

## 子育て経験を生かして 細やかな配慮で人材育成

### ひだまりほ一む（株）驚見製材

竹中 孝美さん（入社10年目）

中嶋 一将さん（入社7年目）



「ミーティングよりも、日々の一言一言が大切」と、積極的に部下とのコミュニケーションを図る竹中さん。

上司自らが仕事と家庭の両立を実践するからこそ、部下も安心して両立を目指せる風土が根付いている。

「それまで当社の中で、女性管理職は前例がありませんでしたが、社内では常務が女性役員として子育てと仕事を両立する姿を見せてくれていたので、私も挑戦してみようと思いました」そう話すのは、2年前に管理職を志願し、設計部で課長を務める竹中さん。現在は1児を育てながら、部下の指導に当たっています。実家も遠方で育児の助けを得られない竹中さんは、毎日定時には帰宅しなければならず、仕事を途中で切り上げなければいけない日もあるそう。そんな時は他の社員が快く仕事を引き受け、協力をしてくれることもあるといいます。

そうした仲間の1人である中嶋さんは、曰く「直属の部下として竹中さんをフォロー」。竹中さんの計画する室内の動線やデザインなどには、子育て経験を活かした女性ならではの発想を取り入れているので、仕事を手伝っていると、私もとても勉強になります。竹中さんは、普段も積極的にコミュニケーションをとって、私たちが気付かないような細かいことまで気にかけてくれるので、部下にとってもお母さんのような存在。自分ももっと勉強を重ね、戦力としてサポートしたいと思えますね」と、存在の大きさを語ります。

対して竹中さんも、「部下とは本人の目標を共有し、それぞれの性格を見極めた指導の方法を考えます。『こう育てたい』と思う気持ちは子どもへの愛情に似ていて、本当に子育ての経験が役に立つんですよ」と笑顔で話し、今後も細やかな配慮で指導に注力したいと、意欲を伝えてくれました。

## 私たちのWLB

Q. 育児休業からどのように復帰しましたか？

A. 時短勤務とフルタイム勤務を選択できました。私はフルタイムにしましたが、1時間早く帰宅したり、遅く出勤したりと、勤務時間を柔軟に変えられました。また、復帰時は不安だったので、3か月ほど在宅勤務をさせてもらうなど、多様な働き方を選ばせてもらいました。

◀ 竹中 孝美さん

Q. 社員の家庭状況を知る機会はありますか？

A. 社員旅行や会社のイベントは、家族も参加可能です。竹中さんもお子さんを連れて来ることがあり、私たちも親しくしているので、普段の仕事でも、お子さんが急病になった時などには、竹中さんが早く帰ったり休むことができるように協力したいと思います。

▶ 中嶋 一将さん

# WLB

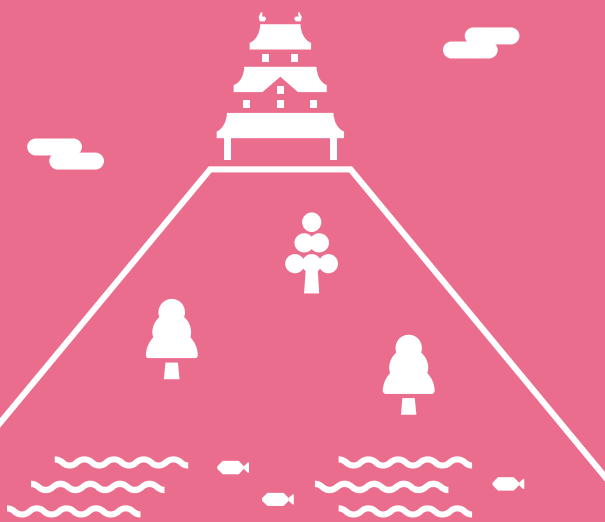
ワーク  
ライフ  
バランス

ワタシらしく、はたらこ。

## VOL.5

2020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 岐阜市今沢町18番地

TEL.058-214-4792

FAX.058-265-8665

danjo-gakushu@city.gifu.gifu.jp

このパンフレットは市民協働事業として、  
NPO法人クローバ!(npoclover.com)と制作しました。

clover  
クローバ

## INFORMATION

### 女性活躍推進法が 改正されました!

- 行動計画の策定義務及び情報公表義務の対象が、常用労働者301人以上から101人以上の企業に拡大されます(令和4年4月1日施行)。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、①職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績に区分し、各区分から1項目以上公表することが必要になります(令和2年6月1日施行)。
- 301人以上の事業主が、令和2年4月1日以降が始期となる行動計画を作成する際には、原則として上記の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれに関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を岐阜労働局に届け出る必要があります。

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。女性センター職員が分かりやすくお話ししますので、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