

ワタシらしく、はたらこ。

WLB



Vol. 8
2023.03

ワーク・ライフ・バランス



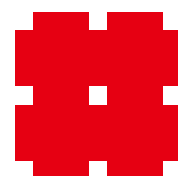
ワーク・ライフ・バランスとは
自分に合った働き方を見直して、
仕事と生活をバランスよく両立すること。

INDEX

interview 広がる男性の育児参加 自分に合った休暇を取得

interview 家庭と両立しやすいよう 勤務時間を自身で選択

令和4年度 岐阜市男女共同参画優良事業者
女性の学び・働く支援事業を紹介



広がる男性の育児参加 自分に合った休暇を取得



長期取得者の第1号に

周囲の理解と制度を理解して

計画することが大切

株式会社日本キャンパック岐阜工場
三輪 忠義さん 業務課



昨年7月に2人目が生まれ、約4カ月にわたって育児休暇制度を利用しました。育休を取ろうと思った一番の理由は、4歳の上の子に寂しい思いをさせたくなかったから。妻や両親は昔のイメージからか、収入面や評価に影響があるのではと心配していましたが、私が会社から制度の説明を受けて今の環境を伝えと、安心してもらえました。

休暇中は、妻のフォローや上の子の幼稚園への送迎、家事、書類対応など、慣れていないせいもあってバタバタな日々でした。でも上の子が夏休みに入ってから、ほぼ毎日、外へ連れて行ってたっぷり遊びました。おかげで“遊んでくれるお父さん”というイメージがついたようで「パパ大好き!」と言ってきて、うれしかったです。生まれたばかりの子の体重の変化や日々豊かになっていく表情、しぐさも毎日見られて幸せでした。大切な時期に仕事を離れて家族と過ごせたことは、とても良かったと思います。

男性の長期育児取得者は私が初めてで、所属する課では短期取得者もいなかったのですが、最初に相談したときから、総務課に



育休制度の担当窓口は、会社の中心となる群馬工場にあるため、対象者にはWEBを活用して面談を実施。詳しい説明や手続きの方法など、個別に相談できます。結果、男性も制度について理解した上で、自分に合った育休取得に踏み出すことができています。

も上司にも快く受け入れていただきました。仕事の割り振りや引き継ぎの対応もスムーズで、気持ちよく休暇に入れました。さらに復帰後2カ月間はテレワークを中心に仕事をさせていただいたので、子どもの世話や家事を継続しつつ、徐々に仕事のある生活に戻れました。制度をよく理解して事前に計画すれば、男性が長期で育休取得するのも可能だと感じています。取得を考えている後輩がいたら、自分の経験を生かして背中を押せたらと思います。

男性の育児参加と女性の活躍を推進

Message
WLB担当者

この岐阜工場では、2020年8月に初めて男性社員が育休を短期で取得。その際に今後も男性が取得しやすい環境になるように、全社員を対象に男性育休に関する研修会を開催しました。さらにこの男性社員の育休取得までの流れを記した掲示物を掲示。現在も、お子さんと写るさまざまな男性社員の写真を入れた掲示物や、育児に関する書籍を休憩室などに設置しています。また短期なら男性社員もより取得しやすいと考え、2週間以内の育休取得者には1週間の特別有給休暇を付与しています。

これらの結果、対象となる男性社員の育休取得率は20年以降、100%を継続中です。とはいえ長期で取得したのは三輪さんが初。この事例を生かしてさらに環境を整え、男性の育児参加と女性の活躍を推進していきたいです。

人事総務部 総務課 課長 増井正徳さん

人事総務部 総務課 丹羽梨絵さん



令和4年4月に育児・介護休業法が改正・施行、同年10月からは「産後パパ育休」が始まり、働く男性の育児参加が浸透してきました。幾度とない人生のビッグイベントにじっくりと向き合い、家庭生活をより豊かに彩ることは、仕事へのさらなる活力につながります。

岐阜市男女共同参画優良事業者表彰を受けた企業で働き、それぞれのスタイルで育児に向き合う男性2人に、育児休暇を経て感じた思いを聞きました。

上司の声掛けで配偶者出産休暇を取得

妻と大変さを共有でき

前よりもっと仲の良い家族に

十六銀行(岐阜市神田町)

大橋 豪さん ソリューション営業部
ソリューショングループ 課長代理



2020年に第1子、22年に第2子が生まれ、どちらの出産時も配偶者出産休暇を利用しました。この制度は、配偶者の出産予定日の2週間前から出産後8週目までの期間に、計3日間の特別休暇を取得できます。ある程度は浸透してきた制度ですが、遠慮を見せる私に、上司が「仕事はもちろん大事だが、家族のことを最優先に考えなさい」と声を掛けてくれ、取得に踏み切ることができました。部下の気持ちを汲み、背中を押してくれたことに本当に感謝しています。同僚も前向きに受け止め、業務を進んで引き継いでくれました。復帰のときも自然と迎えてくれ、変に意識せず仕事に戻れたことがありがたかったです。

働き方改革が進んだおかげで、普段からミルクやおむつの世話、入浴、寝かしつけなど子どもと過ごす時間は取れていますが、2人目のときはまた違った経験ができました。特に上の子の保育園の送迎ができたことは良かったです。園の先生と初めてお会いしたこと、出発前の朝のドタバタ劇を体験できたこと。普段なら既に出勤している時間なので、とても新鮮でした。妻には



十六銀行では、2016年に配偶者出産休暇制度を導入。毎年50人ほどが利用し、対象者の取得率は9割を超えています。経営管理部から対象者およびその上司の方に制度の案内をして積極的な取得を促したことで、社内全体に同制度を浸透させることができました。

「大変さを分かってもらえてうれしい」と言われ、前よりもっと仲の良い家族になれた気がします。

会社の一員として働く中で、自分の人生にとって貴重な時間を悔いなく過ごすことは、モチベーションの持続や会社への信頼にもつながると思います。男性の育休に限らず、多様な価値観を持つ人たちが組織の中で尊重し合い、いきいきと働くための休暇制度が今後もっと充実し、定着していけばいいなと思います。

より良い社会に向けての責務

Message
WLB担当者

男性も配偶者出産休暇や育児休暇を取りやすくなる職場環境づくりのため、制度についてのご案内を対象者や上司の方に直接渡すなど、積極的な働きかけを行っています。22年10月に施行された産後パパ育休の取得者も増えてきています。社内の認知度と理解度を上げ、より多くの社員に活用してもらえればと思っています。

23年4月には22年ぶりに人事制度を刷新します。「育児短時間勤務及び育児時間外勤務免除の期間を延長」、「育児短時間勤務の勤務時間帯の柔軟化」などが含まれ、性別を問わず活用できる制度です。これらを浸透させ、多様な人材が活躍できる環境を整備していきたいです。

経営管理部 人事グループ 課長代理 堀部佳希さん




家庭と両立しやすいよう 勤務時間を自身で選択



時短勤務制度を活用

働きながらも、心に余裕を持って

子どもと接することができた

株式会社アルト (岐阜市吹上町) 
大城 莉沙さん アルト介護センター加納 副所長 介護福祉士

2017年に長女、19年に次女を出産し、それぞれ1年間の育休を取得しました。時短勤務制度を利用したのは、次女の育休を終えた後。長女の保育園とは別の託児所に次女を預けることになり、定時勤務(8時30分～17時)は難しいと思い、時短勤務(9時30分～16時30分)を申し出ました。期間は次女が3歳になるまでの2年間。朝は子ども2人分の準備となると大忙しなので、定時より1時間遅く出勤できるのはとても助かりました。幼稚園バスの送迎にも連れて行くことができたので良かったです。帰日も時間通り退勤でき、帰宅後の家事や子どもとの時間を取ることができました。

私がこの仕事に感じるやりがいは、利用者さんが「会いたかった」と手を振ってくれることや、前より元気になった姿を見られること。子どもを産むまでは、何よりも仕事を優先していました。でも、いま一番大切にしたいのは家族の時間です。長女はまもなく小学生。あっという間にかけがえのない時間が過ぎていくのを



大城さんが現職の副所長になったのは、長女の育休明け。時短勤務中も副所長を継続し、22年8月に定時勤務に復帰しました。家庭と両立させながらキャリアアップできる環境が、働き続ける意欲にもつながっています。

感じています。家族の時間を大切にできると、仕事もまた頑張ろうと思えます。子どもは毎朝、「おしごとで100点取ってきてね!」と応援してくれるんですよ。働きながらも、心に余裕を持って子どもと接することができたから、良い関係性が築けているのかなと感じています。子育ては大変ですが、理解が深く柔軟に対応してくれたこの会社だから、バランス良く両立できているのだと、感謝しています。



「ライフ」を中心に 「ワーク」でも輝ける職場づくり

Message
WLB担当者

介護業を営む弊社では、社員の約8割が女性。子育てや家族の介護に励みながらも継続して働けるよう、正社員には時短勤務制度を、パート社員には30パターン以上の勤務時間帯から選べる制度を設けています。他にも1日500円で利用できる託児所との提携や、子連れ参加OKのミーティングなどを実施。これらは、自身も働きながら子育てしてきた小森薫代表取締役の「頑張って働いてくれた子が、いつでも戻って来たいと思えるように」という思いから。これからもすべての社員が、「ライフ」を中心に「ワーク」でも輝ける職場づくりを進めていきます。

経営管理部 部長 吉田ゆかりさん



働く人たちにとって結婚や出産、子育てといったライフステージの変化は、仕事との向き合い方を考える大きな転換期。両立が困難であれば、本当は同じ仕事を続けたくても、職場を変えたり、辞めざるを得ない場合もあります。

ここでは、岐阜市男女共同参画優良事業者表彰を受けた企業で働く女性2人にお話を伺い、子育てをしながら生き生きと働くためのヒントを探ります。

「あきらめなくていい」

上司の言葉に救われ、短時間勤務中に

キャリアアップ試験に合格

岐阜信用金庫(岐阜市神田町)



篠田 可菜美さん 城東支店 支店長代理

子ども2人を育てながら、育児短時間勤務制度(9時~16時)を活用して働いています(定時勤務は8時30分~17時)。年次有給休暇とは別に、1日または時間単位で利用できる看護休暇にも助けられていますね。下の子が現在2歳なのですが、コロナ禍の影響で急に保育園が休みになったり、陰性を確認しなければ通園できないときなどによく利用しました。夫の両親とも助け合いながら、仕事と家庭を両立することができています。

1人目の育休を終えて短時間勤務で仕事に復帰したとき、子どもの体調不良で突発的に休んだり、周りの職員よりも早く帰ることに申し訳なさを感じており、子育て中は当然キャリアアップを目指すことはできないと思っていました。しかし当時の上司である女性の支店長が「やるべきことをやっていたらあきらめる必要はない。今後は子育てする女性も活躍する時代だから、先駆けとしても頑張ってみたら」と励ましてくれ、「できる範囲で頑張ってみようかな」と思い、短時間勤務中に昇進試験を受験。



篠田さんが受けたのは、入庫5年以上の職員が受けられる年に1度の昇級試験。男性はほぼ受験しますが、女性は対象者の4割ほど。人事部では、短時間勤務中に限らず、女性にも広く受験してもらえるよう呼び掛けています。

無事合格し、支店長代理に就任することができました。

現在はお客さまに資産運用のご案内をするのが主な仕事。私自身が出産やマイホーム購入を経て、資産運用の大切さを強く実感したことで、以前より説得力を持ったお話ができ、やりがいを感じています。これからも頑張りすぎない範囲でキャリアを積み、後輩職員を後押しできる存在になれたらと思っています。

より良い社会に向けての責務

Message
WLB担当者

個人客向けの商品を主に取り扱う店舗では、多くの女性職員が支店長や支店長代理、内部リーダーとして活躍しています。彼女らはお客さまの家庭の事情をよりきめ細やかに汲み取り、自身の経験に基づいて伝える能力に優れており、なくてはならない存在です。

こうした現状からも、女性が働きやすい環境を整えることは弊社の責務。直接的な制度の充実だけでなく、男性の育児参加も重要だと考え、産後パパ育休など男性の育休取得も積極的に後押ししています。より良い社会に向けてお客さまとともに考え行動していくことが、地方の金融機関のあるべき姿と考え、努力を続けてまいります。

人事部 人事企画課 課長 棚橋 俊介さん





令和4年度の優良事業者を発表！

令和5年2月10日、みんなの森ぎふメディアコスモス みんなのホールで行われた「令和4年度 岐阜市男女共同参画優良事業者表彰式」の様子をレポートします！



令和4年度は、岐阜市男女共同参画優良事業者に日本水機工株式会社を選ばれ、表彰式において市長より楯が授与されました。

同社の綾城光男社長は、会場に集まった市内企業の関係者に向けて自社の取り組みを発表。育児との両立や女性の活躍に力を入れており、自身も子連れ勤務をしているとしたうえで「今後も社員の意見を広く取り入れ、より良い循環をつくりたい」と話しました。市長は「ますますリーディングカンパニーとして活躍してもらいたい」と激励を送りました。



表彰を受けた日本水機工株式会社

令和4年度 岐阜市男女共同参画優良事業者

日本水機工株式会社

会社独自の特別休暇(子育て休暇、介護休暇制度)を設定し、また、育児時短勤務制度や入社時に有給休暇が10日間付与されるなどの時短・休暇制度を整えることで、社員のワーク・ライフ・バランスの充実や仕事に対するモチベーションの向上に取り組んでいます。

事務所内にキッズルームを設置することで子連れ勤務を可能にし、さらに、近隣の保育所と提携するなど、育児に対する支援を行うことで、仕事と育児の両立ができるよう配慮がされています。

男性中心の業種ですが、女性管理職を登用するなど、女性活躍についても取り組んでいます。

また、社外活動においても、子ども食堂の開催、清掃活動等の地域貢献活動やSDGsの推進にも注力をしています。



岐阜労働局からのお知らせ

“私らしい働き方”を見つけるためのヒントがあるかも。

女性の活躍推進企業 データベース



働く場所は私が見つかる！

『どんな企業で、どんな働き方をしたいか』、相談したり、検索したりするけど、なかなか答えが見つからない。

実際に働いている先輩たちの現状を知ることで、私の「働きたい場所」や「なりたい私」が見つかるかもしれない。

そんな時は

女性の活躍推進企業データベースで、気になる企業の働き方(平均残業時間、育児休業取得率、女性管理職の割合、男女の賃金差異、有給休暇取得率など)をチェックしてみたいかがでしょう。スマートフォンからでもみられます。



このデータベースでは、企業が「えるぼし」や「くるみん」など女性活躍やワーク・ライフ・バランスの認定を取得しているかどうかも分かります。

女性の学び・働く支援事業

市では、妊娠・出産によりブランクのある女性や、キャリアチェンジを通じて理想の働き方をめざす女性等、就労意欲のある女性に学びの場を提供し、仕事に対するスキル、知識と働く自信・責任感を備えられる教育・訓練等、学びから就労までの切れ目ない支援を行う取り組みをしています。

▶ デジタル人財育成プロジェクト

【受講生：26名】

岐阜市女性センター、㈱十六銀行女性プロジェクトチームJewelica等と連携し、未来をつくるデジタル入門と題して、DXに関する基本的な知識やLINEBotの構築方法を学ぶ講座をZoomやmiroなどのオンラインツールも使用しながら開催しました。

講座では、普段聞きなれない言葉や使用したことのないツールなどにはじめは戸惑う受講生が多く見受けられましたが、自宅での予習・復習を意欲的に行い、回を重ねるごとに各ツールを使いこなし、オリジナルのLINEBot作成ができるまでになりました。

講座のファイナルステージとして、岐阜市男女共同参画優良事業者を含む市内企業とのマッチング交流会を開催し、数名の受講生が企業との新しい出会いを得ることができました。

【参加企業】(50音順)

アース・クリエイト有限会社 様	新日本ガス株式会社 様
凰建設株式会社 様	高橋金属株式会社 様
有限会社カワノ 様	株式会社トータルライフ 様
株式会社光広 様	ミズタニバルブ工業株式会社 様
三承工業株式会社 様	



▶ CAD入門講座

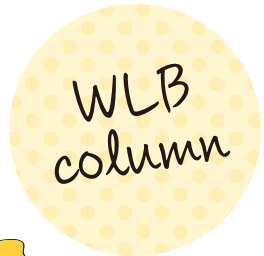
【受講生：21名】

岐阜市立女子短期大学等と連携しCADの基本的なスキル習得講座を開催しました。多くの受講生はCAD未経験であり、慣れない操作に苦労しながらも、スタッフに積極的に質問をしながら自身のスキルアップに向け熱心に取り組んでいました。全4回の講座の最後には、企業の代表者と直接交流する機会があり、企業が必要とする人材像や再就職をするにあたっての心構えなど、様々な質問をする受講生の姿から、今後の再就職へ向けた意欲を感じました。

講座終了後には、就労することのイメージを実感し、再就職への自信を育めるよう、インターンシップを協力企業において実施し、6名の受講生が参加しました。



アンコンシャス・バイアスとは？



「無意識に生じる認識・思い込み」のことで、心理学の用語として知られています。人はこれまでに得た知識や経験、価値観などに左右されて、知らない間に思い込みを持ってしまうことがあります。

気づかないでいると組織全体のパフォーマンスの低下につながるともいわれます。この意味と具体例、実情を知り、それに気づくことが大切です。



「アンコンシャス・バイアス」の実態

伝統的な価値観から思い込みは無意識に生じることがありますが、これらは自分ではなかなか気づきにくいものです。



男女別に見る性別に基づく役割の「意識」

内閣府が令和4年度に実施した調査では、性別役割意識について、男女ともに上位に入った8項目のうち7項目は、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は男性の方が高くなりました。

性別役割に対する考え（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

■ 男女両方で上位10位に入っている項目

男性 上位10項目	回答者数：5,452	(%)	女性 上位10項目	回答者数：5,384	(%)
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		48.7	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		44.9
2 女性には女性らしい感性があるものだ		45.7	2 女性には女性らしい感性があるものだ		43.1
3 女性は感情的になりやすい		35.3	3 女性は感情的になりやすい		37.0
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		34.0	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.2
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.8	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		27.2
6 女性のはか弱い存在なので、守られなければならない		33.1	6 女性のはか弱い存在なので、守られなければならない		23.4
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.4	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		21.6
8 男性は人前で泣くべきではない		28.9	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		21.5
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		28.6	9 組織のリーダーは男性の方が向いている		20.9
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		28.4	9 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		20.9

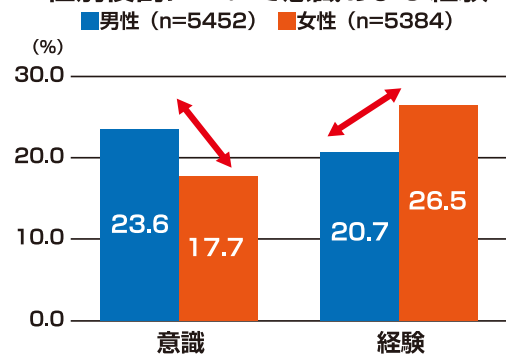
※内閣府男女共同参画局 「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」より

男女別に見る性別に基づく役割の「経験」

一方で、実際に性別に基づく役割を『直接言われた』あるいは『言動や態度から感じた』という「経験」は女性の方が多い、という結果も出ています。男性は女性と比べて、性別に基づく役割を「経験」として感じることは少なく、伝統的な役割感に自身がとらわれていることに気づいていない可能性がうかがえます。



性別役割について意識および経験



※内閣府男女共同参画局 「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」より