

働きやすさも、やりがいも！ 働く人も、企業も HAPPY

ふじのくに 子育てに優しい企業 取組事例集

平成 28 年度表彰企業



静岡県

はじめに



いぬづか きょう た
犬塚 協太 氏

静岡県立大学男女共同参画推進センター長
国際関係学部教授

平成28年度「子育てに優しい企業」
表彰選考委員会委員長

少子高齢・人口減少社会が進行する中、次世代を担う子どもたちの育成環境の充実は、地域社会を挙げた取組が求められる喫緊の課題です。しかし、共働き家庭が一般化し、女性の一層の活躍が叫ばれながら、男性を中心として長時間労働が常態化し、多くの男女が仕事と子育ての両立の困難を抱えているのが、残念ながらまだまだ現代社会の実情です。そこでの最も重要な課題は、働く人々誰もが自らの望むワーク・ライフ・バランスが実現でき、男女を問わず仕事と家庭生活が無理なく両立可能な、子育てしやすい職場環境の拡充に他なりません。そして、そのためには、子育てしやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場のあり方を実践している「子育てに優しい企業」の好事例の情報が欠かせません。

「子育ては尊い仕事」の理念の下で、子どもと子育てを大切にできる社会の実現をめざし、これまでさまざまな取組を行ってきた静岡県では、そうした観点から、子育てしやすい職場環境づくりのための優れた取組を行っている事業所を紹介する冊子づくりを平成25年度から行って来ましたが、平成28年度も上記の観点に基づいて「子育てに優しい企業」の審査、表彰を実施し、それらの事業所の好事例を県内外に広く情報発信するための冊子を作成しました。ここからは、子育てしやすい職場環境とはどのようなものか、制度とその運用とそれを支える職場風土の、それぞれに必要な実現のコツやヒントをたくさん見つけ出すことができます。また一般社員はもとより、特に経営者や管理職といった立場の皆さんにぜひ気づいてほしい取組のポイントも具体的に数多く示されています。今や子育て支援の充実や社員のワーク・ライフ・バランス実現の取組は、むしろ企業の経営戦略、人事戦略としての必須項目になっているからです。子育て中の人ははじめ、誰もが働きやすく、子育てしやすく、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくりに関心を持つすべての人にこの冊子を手にとっていただいて、企業も社員もいきいきと活躍できる明日の地域社会静岡のために活用していただくことを願ってやみません。

目次

旭化成株式会社富士支社(富士市)

P.4

製造業 / 電子材料、医薬品製造他

静銀ティーエム証券株式会社(静岡市)

P.6

金融商品取引業 / 有価証券取扱い等

株式会社デイシス(静岡市)

P.8

情報通信業 / ソフトウェア開発

株式会社長坂養蜂場(浜松市)

P.10

小売業 / 養蜂

富士ゼロックス静岡株式会社(静岡市)

P.12

卸売業 / 精密機器販売

株式会社ブリヂストン磐田工場(磐田市)

P.14

化学工業 / 高性能フィルム製造他

マックスバリュ東海株式会社(長泉町)

P.16

小売業 / スーパーマーケット

社会保険労務士法人ローム(浜松市)

P.18

サービス業 / 社会保険労務士業

(50音順)



一人ひとりのライフスタイルに合わせて柔軟に働ける「生きた制度」が充実

トップ自らが残業削減を推進

全社的にノー残業デーの運用を推進しており、特に富士支社では、支社長自らが年度はじめに運用の徹底を指示するほど注力し、従業員にも浸透している。

産休・育休取得者の復帰をしっかりサポート

産休前や育休中、復帰後に上司と本人で面談を実施。復帰のタイミングや勤務時間などを親身にケアし、復帰を支援する。また、制度に関する上司向けHPを設立し、上司の理解を深めるための施策にも取り組んでいる。

社員の声を反映キッズサポート制度

小学校始期まで取得が可能な育児短時間制度に加えて、子育て中の社員の声を反映し「キッズサポート制度」を導入している。小学校3年生の終了時までを対象とした短時間勤務制度で社員の養育と仕事の両立を支援する。

ママもパパも支援育児休業制度

子供が3歳になるまで取得可能、初めの5日間を有給にし申請手続きも簡素化。子育て中のママだけでなくパパも支援する制度として、多くの社員が活用している。

ベビーシッター利用補助

ベビーシッターを利用した際には、費用の半額を会社が補助。子育てと仕事の両立を金銭面からも支援する。



社員からひとこと!



〈写真中央〉人事部 人事室 課長代理 高橋亜紀さん
入社18年目

子どもの大事な時期に、そばにいてあげられたことは大きかったです。

上の子も下の子も1年半の育休を取りました。子どもは、1歳と1歳半では手のかかり方が全然違ってくるので、1歳半まで休業できたことはとてもありがたかったですね。

復帰後は短時間勤務とフレックスタイムを活用しました。当時は東京の職場まで新幹線通勤で往復に約3時間掛かっていましたので、制度がなかったら退職していたかもしれません。通常は9時に会社に出社していましたが、朝、子どもがグズってしまった時は10時出社にスライドするなど、柔軟に働けたので助かりましたね。また、下の子の育休の時、上の子が「小1の壁」で不安定な状態でしたので、大事な時にそばに居てあげられたことも大きかったですね。

子育て応援メッセージ

育児をしながら生き生き働き、キャリアアップを目指してほしい

旭化成グループでは、社員一人ひとりを尊重し、働きがいがあり、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指しています。従業員の立場に立った充実した両立支援制度を整備し、育児休業の取得率は子どもが生まれた女性はほぼ100%、男性も40%と利用が進んでいます。

さらに、両立しながらより活躍できるように、支援をしています。たと

えば、育休からのスムーズな復職と将来のキャリアを考える機会として産休・育休前セミナーを実施したり、復職時には本人と上司で働き方や仕事内容について話し合うための面談を徹底したりなどの施策を行っています。社員が育児をしながら生き生きと仕事をしてキャリアを積んでもらいたいと考えています。

もはや育休取得は当たり前!



支社長 中村 淳





制度と企業風土の両面から、女性や若い人が長く働き続けられる環境を

女性管理職が活躍中 身近にロールモデルがいる

全17拠点のうち4拠点の支店長・所長をはじめ多くの女性役職者が活躍。仕事と家事・育児を両立してキャリアアップしているロールモデルが身近にいるので、将来の働く姿をイメージすることができる。

社員のスキルアップを推奨！ 自主的に勉強会を開く 熱心な社員がいる

藤枝支店では中堅社員が中心となって、毎朝15分程度、資格取得のための自主勉強会を開催。年齢、正規・非正規の隔てなく多くの従業員が参加しており、職場全体にスキルアップを目指す意欲的な姿勢が定着化している。

家事・育児の経験が活かせる仕事

家庭で家事・育児を通して得た経験や気遣いの心、コミュニケーション能力がお客さまとの接遇において活かせる。育児休業中の従業員に対してもeラーニング等により職場復帰をサポートしている。

前向きな声掛けで 残業削減を推進

「残業を減らして効率よく仕事ができるのは素晴らしいこと」という視点で「定時退社日」を設け、子育てや趣味、自己啓発のために就業時間終了後に早く退社できる環境づくりをしている。

連続休暇制度で 有給休暇取得を推進

1週間の連続休暇や土日に連続する5日間の休暇、3ヵ月毎の休暇等の制度が充実。長期休暇を利用した計画的な旅行や趣味、家族サービスの時間が確保できる。男性にも妻の出産や育児のための休暇取得を推奨している。



社員から
ひとこと！



藤枝支店・営業課 渡邊直也さん
入社6年目

自信を失いかけていた私を 信頼してくれた支店長

転勤してきたばかりの頃、環境にも不慣れでなかなか業績が上がらず自信を失っていた時期がありました。そんな時に支店長から「過去のことは分からないけど、私は自分の目で見てあなたの今の努力を評価します」と励ましてもらいました。結果が出ない状況に正直焦りを感じていましたが、プレッシャーになるようなことは一切言われませんでした。女性支店長の下で働くのは初めてでしたが、こんなに信頼してもらったのも初めてで、それを機に仕事への意欲は更に高まりました。仕事と家庭を見事に両立させている支店長の姿は、男女を問わず私たちの憧れです。

支店全体がひとつの家族。一人ひとりと 本音で向き合うようにしています



藤枝支店長 鷹野和佳子さん
入社15年目（管理職歴5年）

妻として母として帰宅後は家事と育児に時間を充てています。職場では支店全体をひとつの家族と考え、様子が気になる部下をランチに誘い、話を聴くようにしています。もっと良い職場にしよう、という気持ちで相手の話に集中し、一人ひとりと本音で向き合うようにしています。嬉しいことに社員がサプライズで誕生日を祝ってくれたことがありました。休日は趣味のクロスステッチ刺繍に没頭、オンオフを上手に切り替えることが大切だと思っています。



子育て応援メッセージ

高いモチベーションを保ちながら、 長く働ける会社に

弊社は総合金融サービスを提供する静岡銀行グループの証券会社として、2000年に設立されました。グループ理念の「地域とともに夢と豊かさを広げます」を掲げ、地域に根差した証券会社を目指しています。若い従業員も多く、スキルを要する資産運用コンサルティングを旨とする弊社では、従業員の成長が会社の発展には欠かせません。従業員が長

期に亘り活躍するためには、仕事の満足度や個々の能力伸長とともに、子育て等の家庭の幸せとの両立が必要だと思えます。企業としてワークライフバランス支援の充実を図り、従業員が高いモチベーションを維持して働ける、そうした職場環境づくりを目指しています。

ベテランも若手も
ワーク・ライフ・バランスが大切！



代表取締役社長 杉山 恵利



女性社員の声を生かした 制度や取り組みで働きやすさアップ

女性社員全員による 座談会を実施

就業規則改訂に伴い、女性社員が働きやすい職場にするために座談会を実施。さまざまな意見や要望の中から改善案を反映した。

「妊娠中の手続き ガイドブック」を 自主制作

妊娠・出産から育児まで、必要な手続きや利用できる制度、給付金などの一般知識などを分かりやすく紹介。このほか、「介護」などジャンル別に制作している。



妊娠・出産、 介護の悩み事は 「相談窓口」で解決

妊娠・出産、介護、ハラスメントなど、個別に相談窓口を設置。人に聞かれない悩み事、心配事について安心して相談できる。

イクボス
活躍中!

部下ととことん話し、相手を知ること、 より良いケアをしていきたい

ライフがうまくいけばワークもうまくいく。ワークがうまくいけばライフもうまくいく。つまり、ワークとライフは相乗効果で伸びていく。そのバランスをうまく舵取りするのが上司の役目だと考え、部下と話す機会をたくさん作って些細な変化にも気づけるよう、心掛けています。デスクの横に椅子を置き、「相談ウエルカム」にしているのもその一つです。

休日の楽しみは釣り。社内の先輩や部下たちと行くことも多く、良いリフレッシュになるとともに、信頼関係を築くことにもつながっています。



総務部 部長
石村昌之さん
入社9年目（管理職歴8年）



第1開発部 11チーム 矢嶋香さん
入社16年目

個別の残業時間を見える化

毎日、個別の残業時間をグラフ化し、管理職がチェック。残業が多い社員の上司に注意メールが送られる。1日の残業が一定時間を超えると代休取得制度が適用。

看護休暇は有給

女性社員の座談会により、無給から有給に改訂。病気による通院、予防接種、健康診断など、内容に応じて半日単位で取得できるように改善した。



続けてこられたのは 理解ある職場のおかげです。

当社で初めて産休・育休を利用しました。今のよう充実した制度ではなかったですが、子どもの急病時は早く早退させてくれたり、電車が止まりそうな時は、「早く帰ったほうがいい」と声をかけてくれたり、理解ある職場に恵まれ、仕事を続けてこられました。

現在フルタイムで働いていますが、作業負荷を抑え、定時を超えると声をかけてくれるなど、みなさんの気遣いにととても感謝しています。子どもの手が離れたら仕事で恩返ししたいと思っています。



子育て応援メッセージ

未来ある社員のために、仕事も家庭も 尊重できる職場作りを推進していきます

経営基本方針の一つに、「社員の能力が発揮でき、働く喜びと生きがいを持てる職場環境をつくる」というものがあります。社員の能力が発揮できる職場環境とは、育児と仕事を両立できる環境であることも重要です。妊娠したからといって退職されてしまったり、その人の能力が発揮できませんし、他の従業員にとっても魅力的な職場とは言えません。

当社では、従業員に妊娠・出産後もいきいきと働き続けてほしいとの思いから、社内のイントラに「育児・介護支援のひろば」というコーナーや相談窓口を設けるといったサポートをしています。仕事も家庭も尊重できる風土を植え付けるために、今後もできる限りの取り組みをしていきたいと考えています。

制度を活用して
いきいき働いていただきたい!



代表取締役 大畑 博章



制度にこだわらず、一人ひとりに合った
ベストな働き方を推進。
仲間を思いやる風土が根付いている。

「大家族主義経営」を掲げ、社員と家族を大切に

社員とその家族は、会社にとって大切な家族。家族の幸せや成長を第一に考えて、働きやすい職場づくりを推進している。

「お互い様の精神」が根付く温かい職場

子どもや家族の行事、病気などを最優先。ここにルールはなく、急な休みや遅刻、早退などを認めている。社内がそれを理解し、相手を気遣う声かけや行動が自然に行われている。

独自の記念日&イベントで社員の幸せを応援

社員やその家族の誕生日、結婚記念日は有給休暇を付与。11月29日は「いい肉の日感謝デー」として三ヶ日牛を贈るほか、こども会社見学会など家族の時間を彩るイベントを開催。



営業時間の短縮&休日数アップ

ワーク・ライフ・バランスを考えて、閉店時間を1時間短縮し、早めに帰宅できるよう改善。年末年始は12月31日から1月3日までを休日とし、社員の負荷を軽減している。

社員からひとこと!



〈写真中央〉販売社員 犬飼愛里沙さん
入社3年目

この子を育てながら働けるのはここしかない、と実感!

ママさん社員が多く、子育てに理解のある温かい職場です。妊娠中で思うように働けない時も、「私たちがやるから大丈夫よ」と声をかけてもらい、助けてもらいました。特にうれしかったのは手作りの育児ブックをプレゼントしてくれたこと。開いてみると、必需品リストやアドバイス、励ましの言葉…。何度も読み返し、大きな力をいただきました。

育休中は子連れで手伝いに行くこともありましたが、その時も子どもを見ながら働けるようにと量部屋を用意してくれて、「この子を育てながら働ける職場はここしかない」と実感しました。

4月からパートタイマーとして復帰します。できるだけ楽しみながら、育児と仕事ができたらと思っています。



頑張るパートさんに応える「CEO (C=超、E=影響力のある、O=お母さん) 制度」

扶養枠の関係で昇給が難しいパートのために退職金制度を設けて、日頃の頑張りに応えている。現在、21名中7名が加入。

子育て応援メッセージ

ミツバチに学ぶ“大家族主義経営”

ミツバチは女王蜂、働き蜂がメスで女性中心の社会性昆虫。寒い冬は夏や秋に貯めた蜂蜜をみんなで分け合い、体を寄せ合い温め合いながら越冬していきます。そんなミツバチに習い、働く女性が家庭でも職場でも安心して輝ける会社づくりを目指しております。経営理念の「ぬくもりある会社をつくりましょう」の

下、お互いを思いやる気持ちを大切に、社内に溢れるあたたかな心“ぬくもり”を社内からお客様、取引先様、地域、日本へと、ぬくもりの波紋を広げていく。そのためにも、会社を支えてくれる社員「ぶんぶんファミリー」の幸せと成長を第一に考え、大切にすることをこれからも大切にし続けます。

良い制度は積極的に取り入れています!



代表取締役社長 長坂 善人



時代の流れと社員のニーズを先取りし 常に制度を見直していく社風で 働きやすい環境を実現

家計にうれしい! 出産、子育ての 経済的支援制度が充実

「子育て支援補助」や「教育費用の低利または無利子貸し付け」「ベビーシッター利用料金補助」など経済的な面で子育て世代の社員を支援。日々の家計にうれしい各制度は社員たちに活用されている。

コアタイムも調整できる 使いやすい フレックスタイム制

職種に関係なく全社員が使えるフレックスタイム制が定着。子どもの通院など、制度の利用率は高い。また子育て中はコアタイムを調整することもでき、幼稚園の送迎などに便利。

育休中の給与や日程を 対象者一人ひとりに オリエンテーション

育休の開始から復職まで、個々の出産予定日に合わせたタイムスケジュール表を作成し、給与や手当の給付期間、保険の支払い期間、申請書の提出時期などを、育休に入る前に女性社員が説明。初めて育休を利用する人の不安を解消している。

社員から ひとこと!



ソリューションサービス統括部
ソリューションサービス部 SE課 今村里沙さん
入社8年目

男女ともに利用できる 不妊治療のための出生支援・休職制度

平成28年4月にスタートした不妊治療の支援制度。期間は1ヶ月以上1年以下で、男女ともに利用できる。「不妊治療補助」として5万円の補助もあり、今後は利用の拡大が見込まれる。

育児などで退職した社員の 再雇用支援制度

平成28年から、育児や介護を理由にやむを得ず退職した人の再雇用支援制度を導入。3年以上在籍、45歳未満が対象。時短や休暇制度を使いながら、経験やスキルを再び職場で活用してもらおうが目的。



フレックスや時短制度を活用し、 ストレスを溜めずに仕事と育児を両立

1人目の育休から復帰した後、以前のように仕事を求められるか心配でしたが、社内制度や社内の周りの方々が男女関係なくサポートしてくれる環境が整っているため仕事と育児を両立できました。お客様との打ち合わせも複数の候補日時を挙げて調整すれば大丈夫だとわかり、無理な時は同僚たちがサポートしてくれたので、これなら仕事を続けられると思っているときに、2人目も出産。その後、育休を経て仕事に戻っています。当社はフレックス制が定着しており、半日休暇や時短制度も充実しているので、それらをフルに活用して、ストレスを溜めることなく仕事と育児が両立できます。常にいるんな制度の改善や見直しが行われていて、男女どちらにも働きやすい会社だと実感しています。



イベントにみんなを巻き込むのが得意 ムードメーカーとして社内を盛り上げていきます



ソリューションサービス統括部
ソリューションサービス部 SE課 課長
吉尾 剛さん
入社22年目(管理職歴5年)

社内のマネジメント研修で「個人には無限の可能性がある」という言葉を教わりました。私はこの言葉が好きで、部下を励ます時は未来の話をするように心がけています。失敗は誰にでもある。それでも、めげずに新しいことにチャレンジするモチベーションが大切です。

10年以上前から続けている「静岡まつり実行委員会」や、「ママチャリグランプリ」、パーベキューなどのイベントにもみんなを誘って参加しています。同僚やお客様と一緒に楽しい時間を共有する。そこから本当の信頼関係やコミュニケーションが深まると思っています。



子育て応援メッセージ

社員の積極的な子育てを支援し、 人も組織も成長できる活力ある会社へ

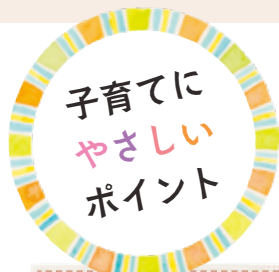
富士ゼロックス静岡では、社員の積極的な子育てを計画を男女問わずサポートするために、育児と仕事を両立しながら能力を発揮できる環境づくりを推進しています。ワークライフバランスと高い生産性維持を両立するために、フレックスタイム制度や配偶者出産休暇などの就労・福利厚生面での柔軟な対応をしています。また、子どもを望む社員を応援

する不妊治療や進学・進級時を経済的に支援する制度の活用促進と、産前・育児休業からの復職をサポートする体制を更に強化していきます。各種制度を社内イントラネットで告知して、利用促進を図りながら、誰もが長く活躍できる企業として、人と組織の成長による活力ある会社を目指していきます。

常に、社員のニーズに合う
新しい制度を導入しています。



代表取締役社長 伊藤 彰一郎



多様性を尊重し、一人ひとりが利用しやすい制度をラインナップ!

「会議費用の見える化」で会議の効率アップ

磐田工場独自の取組。会議の際、エクセルファイルに参加者数、開始時間、終了時間を入力すると、かかった費用（人件費）が表示されるしくみ。費用を見える化することで会議を効率化しようという意識が高まる。

ダントツ利用の「ファミリーサポート休暇」

繰り越した年次有給休暇の一部を、「ファミリーサポート休暇」として家族の看護、子どもの学校行事などのために利用できる。半日単位で年間5日間まで取得可能なため、利用者が多い制度。

出産後の「短時間勤務制度」は子どもが中学就学前まで利用可

法定では「子どもが3歳未満」のところ、「子どもが中学校就学前」まで利用可能。1ヵ月単位で利用変更が可能な点も便利!

年休取得を推進する環境づくり

年度ごとに年休取得日数の目標を設定。毎月、各事業所の取得状況を確認して意識を高めるだけでなく、「指定年休」「年休取得推奨日」を設けることで取得を推進している。

「ウェルカムバック制度」で再入社を応援

結婚や出産、育児、介護、配偶者の転勤などの理由で退職した社員に、全国にある事業所への再入社の機会を設けている（退職時に申請・登録）。雇用形態が同じなら、退職時の待遇は保証される。

社員からひとこと!



総務・環境保全課 土戸麻友子さん
入社19年目

便利な制度をフルに活用し、子育てに生かして

産休、育休を経て、復職後は短時間勤務、今はフルタイムで働いています。子育て中に重宝したのは看護休暇。1年間に10日、半日単位で取得でき、急な発熱や予防接種の時にとても助かりました。フレックスや短時間勤務も活用して、保育園の送迎特に、周りのママたちと情報共有できたことも大きかったですね。

私は磐田工場のママ社員第1号。自分の経験を伝えることで、子育て世代の社員の力にないたらうれしいです。



残業減、仕事の効率化で

育児をサポートしていきたい

自分自身、入社前に子どもを保育園へ連れて行ったり、急病の時は迎えに行ったり、共働きでしたので育児も助け合いました。育児を通して、人間力が向上すると感じたので、課員にも育児の時間を大切にしてもらいたい。そのために、残業を減らす取り組みや仕事の効率化をすすめています。

現在は磐田市に単身在住。趣味はサーフィンとウェイトトレーニング、入社前に海に入ることも。週末は家族のものでリフレッシュしています。



総務・環境保全課 課長 猪瀬雄一さん
入社26年目（管理職歴8年）

子育て応援メッセージ

育児制度の周知、利用促進を図り、子育てに理解ある会社へ

子育てしやすい職場環境づくりに必要なものは、一番に子育てに対する理解であり、広義として多様性の尊重だと考えています。

弊社では、育児にかかわる従業員やその上司のみならず、会社全体として育児支援制度への理解を深めること、具体的には、社内イントラネットで制度利用者を紹介しているほか、育児に関する会社制度をまとめ

たガイドブックを従業員に配布し、制度の周知と利用促進を図っています。

また、様々な価値観や個性を持つ人々が「働きやすく、活躍できる」職場環境を提供することで、最終的に、従業員の満足度向上・企業の活性化と成長・ステークホルダーの利益向上につなげていきたいと考えています。

子育てしながら生き生き働く社員が活躍しています。



工場長 山本 祐宏



充実した制度とチームワークでダイバーシティの実現を推進中

イクボス検定で管理職の意識向上をはかる

多様な人材を活用するための企業風土改革の一環として、管理職を対象に「イクボス検定」を実施。上司として知っておくべき知識や行動規範を再確認している。全社で既に600名以上が検定に合格！

ダイバーシティ推進の勉強会に非正規社員も参加

一人ひとりの個性を尊重し、多様な人材の活躍を企業成長の原動力とするダイバーシティ推進の一環として、マネジメントの勉強会を年8回開催。非正規社員にも積極的に参加を呼びかけている。

小学校6年の年度末まで労働時間の短縮が可能

正社員100%育休取得。社内の声を受け、正規社員の育児休業は子どもが3歳になるまで期間を延長した。また、小学校6年の年度末まで時短勤務が可能。学校行事への参加、子の突発的な看護等には半休を利用できる。



新卒で入社し、3年前から島田阿知ヶ谷店で店長をしています。リーダーとして一番大切にしているのは、従業員のチームワーク。子育て中の人や非正規の人が多く、各々の状況を把握しつつ、無理のないシフトを組むように心がけています。自分自身も3人の子どもがおり、学校の参観会や健診にも積極的に参加しています。地域密着型の店なので、学校行事などで従業員やお客さまと顔を合わせることも多いですね。これからも自ら率先して、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実践していこうと思っています。



自ら率先して職場のモチベーションをアップ!



島田阿知ヶ谷店店長・薬剤師
野口和秀さん
入社16年目(管理職歴11年)



レジチェックカー 山西伊久美さん
入社6年目

男性の育休取得を後押し！ 出産から8週間以内の 有給育児休業制度

出産から8週間以内に5日間の休暇がとれる有給育児休業制度を導入。出産間もない妻のサポートに役立つと、男性の利用者が増加。女性も産休と組み合わせて利用できる。

個々の事情に応じた キャリアを支援

子どもが小さい時は短時間勤務でも、子どもの成長とともに長い時間の勤務が可能になり、社会保険に加入して働く人もいます。さらに子育てが一段落したら正社員への登用により活躍の場を広げるなど、各々の状況や希望に沿った多様な働き方ができるようキャリアを支援する制度などがある。



辞めるしかないと悩んでいた時、 店長の言葉と対応で乗り越えられました

育児と仕事の両立が大変な時期があり、子どもとの時間を増やすには、仕事を辞めるしかない…と思い詰っていました。それを店長に相談したところ、「辞めるのは今じゃないよ。子どもは成長して状況はどんどん変わっていく。山西さんは、どうしたいの?」と言われてきました。それで思い切って2週間のお休みをいただき、その後もしばらくは午前中だけの勤務を続け、心のゆとりを取り戻すことができ、現在はまたフルタイム勤務に戻っています。あの時の店長の言葉と一緒に働く仲間への対応に今も感謝しています。

子育て応援メッセージ

多様性を受容できる 働きやすい企業風土づくりを目指しています

弊社は「何よりもお客さまの利益を優先しよう」という企業理念のもと、常にお客さま視点に立ち、地域特性を活かす地域密着経営に取り組んでおります。

働きやすい、働き続けられる会社を目指し、2014年にダイバーシティ推進室を立ち上げた他、昨年は男女を問わず育児休業を取得しやすい制度を導入し、男性社員5名が取得いたしました。

また、管理職の「イクボス化」を掲げ、共に働く部下の私生活とキャリア形成を応援できる上司としての意識向上を図るため「イクボス検定」を実施し600名以上が合格しております。今後ますます重要となる多様性を受容できる風土づくりとともに、従業員一人ひとりが働きがいを得られる環境づくりに継続的に努めてまいります。

誰もが育休をとりやすい制度で、
昨年は男性5人が育休を取得!

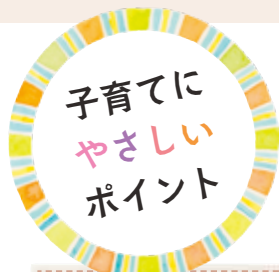


代表取締役社長 神尾 啓治

社会保険労務士法人ローム

〒430-0853 浜松市南区三島町1605-1
従業員数23名（男性1名、女性22名）
<https://ssl.roum.net/>

サービス業
社会保険労務士業



いつ産んでも、
いつ休んでも、
安心して復帰できる企業風土



企業子宝率なんと
2.29!
育休復職率は100%

在職中に子どもを持つことがごく自然な企業風土。従業員23名中、子どもがいる人が20名と大半を占め、育休後の復職率は100%。2人目、3人目を出産して復職する社員も珍しくない。

各々の事情を考慮する
柔軟な対応

核家族、実家のサポートがある人など、さまざまな家庭環境や子育て事情を考慮して、個々に応じた雇用形態をとっている。子育ての手が離れるにつれて、非正規から正社員になる人が多い。

育休中も会社との
つながりを大切に

育休中の社員に毎月会議の議事録をメール配信し、必要に応じてスキルアップ用教材も送付。また食事会や旅行に家族連れで参加でき、仕事から離れていても会社とのつながりを感じられるよう配慮。

スケジュールは自己管理
ゆとりをもって
子どもの用事に対応できる

担当しているお客様と直接打合せの予定を決めることができるので、子どもの健診や学校行事に参加しやすい。先の見通しが立つことで不安が減り、仕事にもゆとりをもって取り組める。

徹底した持ち物管理で
業務効率をアップ!

ボールペンやハサミなど各々が所有する事務用品の数を決め、収納場所も確定。デスクの引き出しがすっきりと片付き、モノを探す時間がなくなって業務効率がアップしている。



社員から
ひとこと!



(写真中央) 鈴木綾乃さん 入社7年目
(写真右) 岩倉久美子さん 入社5年目

育休中も気軽に会社訪問!
子育て中ものびのびと働ける職場です

2人目を産んで前職を辞め、求人広告の「育児中でも働きやすい」という言葉に目が留まり、こちらに就職しました。ここでは育休中にも会社のイベントに参加でき、再び自分が戻れる場所があると実感できて嬉しいです。(岩倉さん)

育休明けに子どもが急病で入院するというアクシデントが発生。休むのが申し訳なかったのですが、先輩たちが「いいから子どもと一緒に居てあげて」と言って下さり、本当に助かりました。子どもが生まれてからは、自分の仕事を他の人に頼む際、効率よく伝えられるように工夫することも覚ええました。(鈴木さん)

各々の事情や思いを

しっかり受け止めるように心がけています

イクボス
活躍中!

- 給与計算・社会保険・労務管理のコンサル
- 助成金・就業規則

上本舞子さん

入社11年目（管理職歴2年）

娘が幼稚園の時に非正規で入社し、その後正社員になりました。年々女性社員が増え、子どもを産む人や子育て中の人が多くなったため、そういう人たちが長く働けるように、いろんな制度やしくみを整えているところです。自分の子育て時代を思い出し、後輩たちには定時で帰るように声かけをしたり、仕事量を調整するようにしています。制度も大切ですが、各々の事情を汲んで一人ひとりを丁寧にサポートすることが、働きやすい会社づくりにつながると考えています。最近娘も成長し、趣味のマンドリンを楽しむ時間が増えました。



子育て応援メッセージ

顧問先の模範になるよう、率先して
働きやすい職場づくりを推進しています

「顧問先の模範となる労働条件を実現する」が当事務所の経営理念の一つです。育休も労働条件の改善も本気で取り組んでいます。

従業員12名中4名が育休を取得した年もあります。代替要員への引継の合理化のために仕事の見える化、マニュアル化、ビデオ教材も作成しました。

子育て中のスタッフも、ビジネス書

を読んだり、家族の理解を得ながら研修に参加したり頑張っています。

お母さんが頑張っていることをお子さんに知って貰いたい、お母さんが頑張っているから、楽しいことがあるということ体験してもらうために、クリスマス、豆まき、焼肉パーティ、家族を招待した旅行などを行っています。

旅行やイベントは家族単位で参加
社内のコミュニケーションを
大切にしています。



代表社員 牧野 剛

ふじのくに企業子宝率

企業子宝率は、企業の従業員（男女を問わず）が、在職中にもつことが見込まれる子どもの数について、合計特殊出生率の算出方法をベースに、渥美由喜氏（内閣府 少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会 座長代理）が考案した指標です。

静岡県では、平成25年度から「ふじのくに企業子宝率」として調査を継続しており、各企業の子育てしやすい職場風土を「見える化」する指標としています。

イクボス

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことです。子育て中の従業員だけでなく、誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、イクボスが増えていくことが重要です。



静岡県では、
イクボス養成の取組として、
「ふじのくにイクボス心得帖」を
作成しました。
こちらも御活用ください。

<http://www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-130/documents/ikuboss-kokoroe.pdf>

ふじのくにイクボス推進宣言

子育てしている人をはじめ、誰もが働きやすく、輝く静岡県を目指して

平成27年12月に、県知事が「ふじのくにイクボス推進宣言」を実施しました。



県内の経済団体^{*}会長の同席のもと、静岡県として、ワーク・ライフ・バランスの重要性の啓発と、イクボスの普及・養成に取り組むことを宣言しています。

^{*}静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、（一社）静岡県経営者協会、（一社）静岡県商工会議所連合会



総 評



あつみ なおき
渥美 由喜 氏

「子育てに優しい企業」表彰選考委員会 アドバイザー
内閣府 少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の
重点的取組に関する検討会 座長代理

「企業子宝率」考案者。平成 25 年度から静岡県の「ふじのくに企
業子宝率調査」を監修。同年から開始した企業表彰において、選考
機関である「静岡県少子化対策協議会 官民連携調査部会」部会長
を務め、今年度新たに設置した「子育てに優しい企業表彰選考委員
会」ではアドバイザーに就任。

静岡県は、子育てしやすい職場環境づくりにおいて、先進自治体であると言えます。他の自治体や国も、静岡県の取組には注目しています。今年度の企業表彰にも、多彩な企業から応募があり、選考委員会でも活発な意見交換がされました。

私が今、重要視しているのは「制度」「風土」「リード」という三つの「ど」です。

「制度」とは、子育てと仕事を両立しやすい制度設置がされているか。

「風土」とは、従業員の子育てを応援し、職場の中で休暇制度等を使いやすい雰囲気があるか。これは、企業子宝率や、制度の利用実績で見えてきます。

ただ、「制度」と「風土」両方揃えなければいけないというわけではないのです。もともと「お互いさま」の精神で、子育て中の従業員にも柔軟に対応するという風土が長年続いている企業については、敢えて法定以上の制度を作る必要はありません。静岡県では、特に中小企業でこのような良い企業が多くあります。今までそういう風土があまり無かった企業については、まず制度を作って、従業員に周知していくことから始めるのも有効です。制度の充実は、社外に向けたアピールにもなります。

そして「リード」については、企業の経営者、管理職が「イクボス」として従業員を育成しているか。静岡県でもイクボス養成の取組を進めています。組織のリーダーが率先して、誰もが働きやすく、人と企業が輝く職場環境をつくるイクボスとなる必要があります。部下の仕事を軽減しようとして、管理職が仕事を背負って残業ばかりとなる例もあります。これでは、部下が上司に憧れません。管理職になるとういう意欲を持ってなくなってしまいます。組織のリーダーは、全ての社員が長時間労働をしなくて済むようにしなくてはなりません。

静岡県の進める「子育てに優しい職場環境づくり」が、今後ますます浸透し、イクボスが増えていくことで、県内の企業がより魅力を増して活性化していくことを願います。

働きやすさも、やりがいも！ 働く人も、企業も HAPPY ふじのくに子育てに優しい企業取組事例集 平成 28 年度表彰企業

〈発行〉静岡県 健康福祉部 こども未来局 こども未来課
〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9番6号 Tel.054-221-2037

〈協力〉(一社)静岡県経営者協会、(一社)静岡県商工会議所連合会、
静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会 ※順不同

〈発行日〉平成 29 年 2 月 6 日



この冊子は、
子育てしやすい職場環境づくりのために
優れた取組を実施し、
平成 28 年度「子育てに優しい企業」として
表彰された企業の取組事例集です。

静岡県 健康福祉部 こども未来局 こども未来課