

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29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29年度「子育てに優しい企業」  
表彰選考委員会委員長

次世代を担う子どもたちの育成環境の充実は、少子高齢化・人口減少が急激に進行している現在、地域社会にとってあらゆる領域から全力で取り組むべき喫緊の課題です。ところが、共働き家庭が主流となる一方で、職場では女性の一層の活躍が叫ばれているにも関わらず、男性を中心とした長時間労働が常態化し、女性の家事・子育ての負担はなかなか軽減せず、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、そうした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す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、そのような観点から、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年度から行ってきましたが、平成29年度もこの観点に基づいて「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ういうものか、企業規模に応じて、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、規模の大小を問わず、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。子育て中の人をはじめ、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

### 従業員数50人未満部門

#### 笑み社会保険労務士法人(浜松市)

P.4

社会保険労務士業

#### 株式会社NOKIOO(浜松市)

P.6

インターネットサービス業

#### 株式会社ビッグハピネス(函南町)

P.8

飲食業、保育業

### 従業員数50人以上部門

#### 医療法人社団 海仁グループ(浜松市)

P.10

医業(眼科)、医療機器の販売・賃貸業、不動産業

#### 静岡鉄道株式会社(静岡市)

P.12

鉄道・索道業、不動産業、附帯業

#### 株式会社日本政策金融公庫静岡支店(静岡市)

P.14

金融業

#### ヤマハ株式会社(浜松市)

P.16

製造業

#### 株式会社ヤマハビジネスサポート(浜松市)

P.18

各種ビジネスサービス業



# え 笑み社会保険労務士法人

社会保険労務士業



社会保険・労働保険の諸手続き、給与計算等の基本業務をはじめ、就業規則やルールブックの作成などの労務管理、労務リスクに関するリスクマネジメントの提案ほか。

〒430-0816 浜松市南区参野町183-1  
従業員数7人（男性2人、女性5人）、役員2人  
<https://emi-office.com/>

社員から  
ひとこと



将来的には  
フルタイムで  
働きたい!

顧問担当  
岡田 智子さん  
入社4年目

## 気負いし過ぎず、自信を失わず 働ける職場に感謝しています

当社では、スキルに応じた「社内検定」があります。先日、その初級に合格することができました。出題数や難易度で比べたら社会保険労務士試験には及びませんが、社会保険労務士の実務に即した出題内容でしたので、合格できたことは自信につながりました。育休明けは時短勤務で働き、時間が短く、仕事量は少ないですが、「職員の一員として役割を果たしているんだ」と意識できたと感じています。仕事に対して気負いし過ぎることなく、自信を失うことなく働ける職場に感謝しています。

子育て応援  
メッセージ

ライフステージに合わせた  
働き方を応援しています

所長  
鈴木 美江



## 制度を利用する側、フォローする側、 双方の感謝の気持ちが大切です

子育てしやすい環境づくりのためには、まずは制度を導入することからスタートとなります。しかし、一番大切なことは、その制度を活用する側とフォローする側がどんな心持ちや関わり方をするかです。制度を活用する職員が感謝の気持ちを持ち、そしてフォローする職員も自身の成長のチャンスと捉え、感謝の気持ちを持つことで、制度が価値あるものとなります。それには、単なる精神論ではなく、情報共有、業務の効率化・能率化のための仕組み作りが必要です。そして、これらの調和を保ちながら、働き方改革を実施し続けることで、それが会社の社風となり、笑顔があふれ生き生きと働き続けることができる会社に近づくと考えています。

働き方改革とは?

イクボス  
活躍中!  
Iku-Boss

配慮するばかりでは気を使わせてしまう。  
与えるもの、行ってもらうものの  
バランスが大事です。

副所長  
松下 泰子さん  
入社2年目（管理職歴2年）



「働くお母さんの頑張る姿を子どもに伝えたい」という所長の思いから、法人化して制度などを整えたという経緯があります。ですから、職員が家庭の時間を楽しく過ごすために、働く楽しさを感じてもらえる職場にしなければ、と考えています。中でも、何を提供し、何を行ってもらうかが大事だと思っています。与えるばかりでは、かえって職員が気を使ってしまいますから。

感謝の気持ちとお互い様の心を大切にしています。最近、ノルディックウォークを始めて、ちょっとハマっています。日曜日の朝に歩くのですが、体がほぐれて月曜日も気分爽快です!

子育てに優しい  
最大のPRポイント

「ありがとう」の心で  
子育てする人も、しない人も  
みんなが輝ける職場に

### 1 ITを活用した「業務の見える化」で 安心してお休みできる体制に

業務日報の内容を「午前、午後、業務終了1時間以内、残業の有無、明日行うこと、明日依頼すること」とし、クラウドにアップ。全職員が確認できるので業務代行がスムーズになり、休みを取りやすくなった。



### 2 会社ぐるみで 子育てを応援!

パーベキュー大会、マラソン大会、ミカン狩り...など、イベントに参加したり、職員で企画したりして家族連れで楽しんでいる。育休中の職員にも声をかけ、復職不安を解消。



### 3 週1回の 「朝の勉強会」が好評!

始業前の25分間、学びの場を設けている。キャリアのある職員はそこでみんなに教えることで自信につながっている。任意であるながらも、ほぼ全職員が参加。

### 4 給与明細と一緒に 「ありがとうカード」を同封

職員から職員への感謝の気持ちを綴ったメッセージカードを募り、給与支給日に該当者の明細に同封。チームワークに良い影響を与えている。

### 5 「ルールブック」で制度をPR 採用活動にも活用している

難しい就業規則を易しく表現。所長の思いや制度・規則の目的を記すことで、利用促進や働きやすい職場づくりにつながっている。求職者とのマッチングにも有効。





# 株式会社NOKIOO

インターネットサービス業



## NOKIOO™

法人向けITサービス（ウェブサイト制作、インターネット広告、ウェブシステム開発）、女性活躍・働き方改革に関する事業ほか。

〒435-0016 浜松市東区和田町919-3  
従業員数22人（男性12人、女性10人）  
<https://www.nokioo.jp/>



## 社員がやりがいを感じ スキルアップできる職場作りを

ON-MO事業部  
マネージャー  
小田木 朝子さん  
入社7年目（管理職歴7年）



4名の部下は全員、子育てをしながら働いています。そして、私自身も2人の子供を持つ母親。限られた時間の中で、仕事に集中しながら家庭を上手く両立するにはコミュニケーションが欠かせません。具体的には、週に1回30分程度のミーティングを開いています。子どものこと、仕事のこと、雑談の中から聞いていきます。業務の工夫やその結果の成果は評価し、問題には一緒に考える姿勢で向き合います。部下には、やりがいを感じながら、スキルアップして欲しい。それができる環境を一緒に作っていきたくと思っています。

## 社員から ひとこと



このまま仕事を  
続けていきたい  
ですね！

ON-MO事業部 営業  
中田 明子さん  
入社9か月目

## いい意味で 女性であることを意識しない会社

子どもの習い事がある日はコアタイム制を利用して、16:00で切り上げることが多いですね。行事がある日は特別休暇を使いますが、参観日の1時間だけなら在宅勤務。総労働時間で調整します。当社の働き方はとてもシンプル。作業場所や出社時間に関係なく、個々の頑張りを正當に評価してくれます。自分の裁量で働けることが楽しいし、自分にフィットしていると感じています。子育てに対して女性を優遇するのではなく、あくまでも男女平等。いい意味で女性であることを意識せずに働けることも魅力ですね。

## 子育て応援 メッセージ

率先してテレワークを  
活用しています！

代表取締役 CEO  
小川 健三



## 自分の働き方を自分で創る。 それが自己成長につながります。

私たちは、子育てしやすい職場環境を含む独自のワークスタイルを「ノキオスタイル」と呼び、全社員が使える在宅勤務の仕組み・社員同士の交流促進への助成制度・介護や子育ての特別休暇・サテライトオフィスや旅先での勤務制度などを取り入れています。こうした新しい働き方は自由である一方、社員に自律を促します。社員一人ひとりが強い目的意識を持って、創意工夫をしながら仕事に取組み、自分の価値を最も発揮できる働き方を“自分で”作っていく必要があります。社員のやりがいを高めながら、企業としての価値を高めることが、働き方改革に積極的に取り組む意義だと考えています。



## 子育てに優しい 最大のPRポイント

## いつでも、どこでも 仕事ができる環境で パパ・ママ社員を応援

### 1 テレワークで “どこでもオフィス”

自宅や営業先、旅先、帰省先など、どこからでも社内システムに安全にアクセスでき、同じ生産性で仕事ができる。社長をはじめ、ほぼ全社員が利用している。



### 2 男女年齢に関わらず 全社員にコアタイム制を導入

9:00～16:00をコアタイムとし、それ以外の時間はオフィス以外での勤務を認めている。子育て中の女性5人が所属する「ON-MO事業部」では全員が利用。仕事・家庭の両立を支援。

### 3 子どもの年齢に関係なく 看護・行事に使える休暇がある

年次有給休暇とは別に、子どもの病気やケガの看護、行事に使える特別休暇を設けている。半日単位で使える上、有給。子どもの年齢に関係なく使えることがポイント。

### 4 仕事と育児の両立ノウハウ 「育勉」事業を展開

「子育ては空白じゃない」をコンセプトに、育休取得者のための行動・時間術「育勉セミナー」の運営や、その講師を育成する認定講座を運営している。※(一社)育勉普及協会として

### 5 社内交流や知識習得を 会社がバックアップ

昼食会やイベントなど、社内交流に関わる費用や、業務に役立つ書籍の購入費を会社が一部負担する。



# 株式会社ビッグハピネス

飲食業、保育業



生バスタ専門店「ohdou cafe 清水町本店」、スイーツ&コーヒー専門店「ohdou cafe 熱海店」、企業主導型保育園「託児所ハピネスランド」の運営。

〒419-0122 田方郡函南町上沢266-5  
従業員数30人（男性7人、女性23人）  
<http://ohdoucafe.jp>

社員から  
ひとこと



ohdou cafe  
清水町本店  
キッチン・ホール担当  
小針 愛さん  
入社2年目

ここで働いて  
良かった！

## 家族のように 大切にしてくれる会社です

会社の託児所として保育料を半額で利用できることや、カフェの勤務表を託児所へ自動送信してくれるなど、とても助かっています。子どもができてから働くのが初めてでパニックになったこともありましたが、保育士の先生が話を聞いてくれて、どれだけ助かったか感謝しきれません。ホールから始めた仕事も今ではキッチンまでやらせてもらえるようになり、少しずつスキルアップしています。働いているときは別世界にいる感じがしてすごく楽しいし、やりがいもあります。ずっと続けていきたいです。



仕事の悩みを抱えず  
気持ちよく帰ってほしい

保育事業部 部長  
託児所ハピネスランド園長  
安田 成希さん  
入社3年目(管理職歴2年)



従業員には全員子どもがいます。子どもを持ちながら働いてくれるみなさんは尊い従業員であり、尊い母親。その母子を送り出してくれる尊い家族を背負っていることを、常に忘れずに運営しています。託児所内では、良いと思ったことは積極的に実行。社長も温かい心で後押ししてくれます。些細な問題もその日のうちに声がけをして、保育士に気持ち良く帰ってもらえるよう、心がけています。実は、託児所を始めたことで障害のある我が子を預かることができ、妻にも時間が持てるようになりました。今では妻も仕事を始め、夫婦ともに充実した日々を送っています。

子育てに優しい  
最大のPRポイント

託児所を半額で提供  
充実した保育体制で  
安心して働ける環境に



### 1 会社が保育料を半額負担

地域貢献のために始めた託児所を、従業員に半額にて提供。出産による離職が減少した。ママスタッフの勤務や新規雇用が増え、シフト調整が円滑になった。

### 2 働くママのために 質の高い保育を提供

勤務中のママに、託児所から子どもの様子をメール送信。勤務時間外や休日の託児を受け入れ、ワークもライフも応援。保育士間の「交換ノート」で絆が深まり、保育の質の向上につながった。

### 3 制度にとらわれず 個別対応で育児をサポート

子どもの行事や病気など、家族の事情を最優先。急な休みや遅刻、早退など個別に対応している。人手不足の職場は社長が率先してカバーに入っている。



### 4 託児所利用従業員、 残業時間は月平均1時間 全社員有休消化率100%

カフェでは、仕事の効率を上げる調理器を導入し、残業時間は月平均1時間。休暇を取りやすい環境が根つき、有給消化率は100%。



子育て応援  
メッセージ

プライベートが充実してこそ  
仕事も楽しめる！

代表取締役  
大堂 将彦



## 従業員はもちろん、 地域の企業として働く人を応援したい

社団の一つに「社業を通じ働く仲間の幸せを実現する」を掲げる弊社は、設立初年度に託児所を併設しました。従業員の能力を最大限に発揮する職場環境の整備のためには、育児と仕事を両立できる環境づくりが重要です。該当する従業員には託児制度の周知及び利用促進を図り、就業開始日までに店長・園長と仕事や保育プログラムの打合せを行うことで、仕事の効率化と手厚い育児サポートを実現しました。また、近隣の待機児童が入園できるよう地域枠を設け、多角的に異年齢児が社会性を身に付けられるよう保育に配慮することで、単なる企業内保育所ではなく、地域に根付いた保育施設として貢献できるようになりました。今後も子育て世帯の労働者を積極的に雇用する環境づくりを継続的に努めてまいります。



# 医療法人社団 かいじん 海仁グループ

医療法人社団海仁、(有)メディカルアイカイ、  
(有)カイヤ・リサーチ・カンパニー

医療(眼科)、医療機器の販売・賃貸業、不動産業



海谷眼科グループの運営(県西部地区に3施設)、  
不動産賃貸・医療機器の販売・賃貸、コンタクトレ  
ンズ・医療機器販売。

〒430-0903 浜松市中区助信町20-40  
グループ従業員数219人(男性47人、女性172人)  
<http://www.kaiya-eyes.com/> (医療法人社団 海仁)



子育ての大変さが分かるから、  
無理せず働ける職場を作りたい

医療法人社団海仁  
海谷眼科 医事/秘書マネージャー  
山本 哲平さん  
入社18年目(管理職歴9年)

## 子育てに優しい 最大のPRポイント

働くママの気持ちを考えた  
子育てにやさしい職場づくりで  
企業子宝率1.83※! ※医療法人社団海仁

### 1 企業内保育園を設置 手厚い保育で退職ゼロ

グループ3社の従業員に低価  
格で提供。保育士の配置は認可  
保育園以上。イベントやリトミック  
の実施など、手厚い保育が喜  
ばれている。妊娠・出産による  
退職がほぼゼロになった。



### 2 子どもの病院付き添い時の 有給事後振替制度

子どもの突発的な疾病などで病院に  
付き添うときは、事後の申請で有給休  
暇に振替できる制度がある。半日単位  
で取得できることも便利。従業員の疾  
病時も適用。



私には3人の子供がいます。子育てをしたことで、  
母親の大変さや夫婦の協力が不可欠なこと、我が子の  
元気な姿が仕事の意欲を高めることを知り、仕事と子  
育ての両立に配慮した職場づくりを考えるようになりました。  
そのため、部下の様子はとても気になります。  
日頃からできるだけ声をかけ、面談をして状況を把握  
するようにしています。時短制度が終了しても無理なく  
働ける職場作りを進めていきたいと考えています。  
休日の楽しみは子どものサッカー観戦や家族での  
お出かけ。父親  
として、子どもに  
いろいろ経験さ  
せてあげたいと  
思っています。

### 3 産前産後休業、育児休業前に オリジナル冊子を配付

法律や提出書類のスケ  
ジュール、書類の書き方…な  
どを解説。経験者の声を生か  
し、利用者の目線でフローや  
記入例を掲載しながら分かり  
やすく書かれている。



### 4 従業員が讃える、 従業員の素晴らしい行動

業務内外で頑張っている従業員に、他の従業  
員が賞を贈るイベントを毎年開催。「緑の下の  
力持ち賞」「グローバル新人賞」などネーミング  
もユニーク! 温かなまなざしが広がっている。

## 社員から ひとこと



視能訓練士  
中西 由貴さん  
入社14年目

### 企業内保育園の魅力を ひしひしと感じています

保育園の良さを  
伝えていきたい!

会社の保育園を利用しながらパートで働いていま  
す。職場に居ながら、同じ保育園のお母さん同士で悩  
みを相談し合えることや、ハロウィンのお菓子をおね  
だりに来てくれるなど、季節の行事を子どもと一緒に  
楽しめることは、企業内保育園ならではの魅力。利用  
できて本当に良かったと感じています。入社14年目  
になりますが、イクボスの山本さんには仕事の相談ご  
となど、お世話になりました。出産後、家族でお見舞  
いに来てくれたときは感激でした! 良いイクボスと  
職場環境に恵まれてとても感謝しています。

## 子育て応援 メッセージ

これからも働く女性を  
応援していきます



(有)メディカルアイカイ  
(有)カイヤ・リサーチ・カンパニー  
代表取締役社長 海谷 比呂子

### 離職を防ぐだけでなく 新たな雇用も生み出しています

海仁グループは3社で構成され男女の比率は2:8、  
圧倒的に女性の職場であります。女性はまだまだ家庭、  
子育てなど働く環境に制限があり、退職を余儀なくさ  
れる事があります。現状、将来を見据え、どうしても  
企業内保育所の必要性を痛感し、建物、委託先を1年  
程かけて、平成25年11月に2名の園児より開園しま  
した。その後は「保育所があるので働きたい」「時短  
がとりやすい」と喜ばれ、園児も14~15名と賑わっ  
ております。最近では、人材獲得にも繋がって会社、  
従業員ともに相乗効果が生まれております。ストレ  
スの多い現代社会で、今後も子育てにやさしい社風、  
風土の醸成に努めてまいりたいと思っております。



# しずおかてつどう 静岡鉄道株式会社

鉄道・索道業、不動産業、附帯業



街にいろどりをも、人にとまめきをも。  
静岡グループ 静岡鉄道株式会社

鉄道・索道事業、不動産事業、附帯事業（広告・ゴルフ場・リゾートホテル・ビジネスホテル・介護・カード・民間学童保育）。

〒420-8510 静岡市葵区鷹匠1-1-1  
従業員数684人（男性369人、女性315人）  
<https://www.shizutetsu.co.jp/>



イクボス  
活躍中!  
Iku-Boss

一人ひとりの満足度を上げて  
チームで成果をつかみたい

不動産アセットマネジメント事業部  
統括課 課長  
清水 寛人さん  
入社11年目（管理職歴1年）

社員から  
ひとこと



人事部  
人財開発課  
係長  
塩澤 香さん  
入社9年目

会社に仕事で  
恩返しをしたい!

## どう働きたいか 意思表示をすることも大切です

育休前は、3年間の育休をフルに使い、復職後は時短で働こうと思っていました。けれども、将来的なキャリアを考えたら疑問がわき、「フルタイムで働いて成果も出したい!」と決心。今は事業所内保育施設に娘を預けてフレックスタイム制を活用し、働いています。職場は、いい意味で配慮され過ぎず、想像以上に楽しく仕事に取り組んでいます。私が意思表示をしたからかもしれませんが、どう働きたいか、どう貢献できるかを発信することは大切だと感じました。復職からこれまでの経験をもっと発信していきたいですね。



組織として少しでも生産性を上げるために、「これが必要?」とまず原点に立ちかえり、不要であれば廃止し、本人にプラスとなる業務を取捨選択して任せています。組織で働く以上、組織としての成果が求められますが、メンバーに不満が多くては高いモチベーションで成果は生み出せません。月に1回面談をして、業務の進捗や家族の話、本人の状況などをさりげなく聞き、その時々状況に配慮できるように心がけています。休日は家族でお出かけ派です!近所の公園で自転車に乗る練習をしたり、いちご狩りに出掛けたり、楽しい計画が働く原動力になっています。

子育て応援  
メッセージ

地域の未来のために  
活躍してほしい



代表取締役社長  
今田 智久

## 制度を利用する風土を根付かせ、 ダイバーシティの実現へ

静岡鉄道では、「女性から選ばれる企業」になるために、2014年より『しずてつばんて（女性活躍推進委員会）』を立ち上げ、「女性が自身の価値観に応じたキャリアプランを実現でき、生き生きと働き続けることができる企業風土を築くこと」という目標に向けて、取り組んできました。これまでの取り組みにより様々な制度が制定され、女性の活躍はもちろん、女性が活躍しやすい環境が整ってきたことで、子育ての応援に繋がっているのだと感じています。静岡の地域発展のためには多様な人財の活躍が欠かせません。今後はダイバーシティの推進に重点をおき、多様な人財が活躍しやすい制度を更に整えながら、その制度を使いやすい風土づくりにも努めていきます。



## 4 使わない有休は育児用にキープ パパママの時間もしっかり

失効した年次有給休暇は育児・介護などに使える「保存休暇」として上限10日間まで利用できる（期間終了日から1年間）。パパママ社員から「有休を有効に使える」と好評!

## 5 事業所内保育施設があるから 安心して復職できる

自社を含む3社（静岡銀行、静岡ガス）による、共同の保育施設「森のほいくえん」を完備。生後57日以降の未就学児を対象に、月極め・一時保育を利用できる。

## 2 社員の生の声を聞き 最良の働き方を一緒に考える

休業・復職不安を解消するために、産休前や育休中、復職直前に面談や研修を実施。社員の生の声を聞き、無理なく働けるよう、できる限り手を尽くしている。時短勤務者の面談は年1回。

## 3 コアタイム無しのフレックス制で 多様なライフスタイルを応援

本社については、コアタイムの無い8時間勤務（22:00～翌5:00を除く）。一人ひとりのライフスタイルに合わせて始業・終業時間を調整できる。事業所、職種によりシフト制（変形労働時間）を導入。



子育てに優しい  
最大のPRポイント

## 女性社員の生の声が 会社を動かし、制度を改革 育休取得者の復職率100%!

### 1 幼稚園までが育児じゃない! 小4の就学前まで 時短勤務が可能

社内の有志で構成された女性活躍推進委員会「しずてつばんて」の発案で、短時間勤務制度を改訂。子どもが小4になる前まで利用できるようになり、2016年度末時点の育休取得者復職率が100%に。



にっぽんせいさくきんゆうこう こ  
株式会社日本政策金融公庫  
静岡支店

金融業



JFC 日本政策金融公庫  
静岡支店

小企業・創業企業や農林水産業者、中小企業向けに専門的な政策金融を実施する、政府出資100%の政策金融機関。

〒420-0851 静岡市葵区黒金町59-6  
大同生命静岡ビル8階  
従業員数62人（男性45人、女性17人）  
<https://www.jfc.go.jp/>



一人ひとりの未来のために  
メリハリのある働き方を

静岡支店長兼中小企業事業統轄  
風間 美男さん  
入社30年目（管理職歴14年）

子育てに優しい  
最大のPRポイント

「制度を利用するのは  
あたりまえ」の風土が  
定着している



1 “3本柱”が働くママ&  
キャリア女子を応援

「女性のキャリア開発」、「ワークライフ・マネジメント支援」、「職員による積極的な活動推進」の3本柱をベースに多彩な制度が充実。制度を周知し、“利用するのはあたりまえ”の風土が根付いている。

2 支店独自の  
プロジェクトチームを結成

ワークライフ・マネジメントの実践や女性活躍推進に向けて、支店独自にプロジェクトチームを結成。勉強会やセミナーなどの企画・運営を通して積極性を育てている。

3 外部機関との交流が  
意識改革に

プロジェクトチームが中心となり、支店内はもちろん、外部機関との勉強会やセミナーを主催。情報を交流することで多様な職場環境を知り、多くの気づきにつながっている。

4 毎月19日は  
育メン職員が活躍

毎月19日を「育メンの日」とし、男性職員が家事や育児に参加しやすい職場づくりを応援。「育メン座談会」、「育メンプロジェクト」により、育メンに対する意識もアップした。



社員から  
ひとこと

中小企業事業  
総括課  
大内 奈津子さん  
入社18年目



休日は子どもの  
部活動の応援!

子育てする人も、しない人も、  
活躍できる職場です

娘2人の産前・産後休暇、育児休暇や時短など、制度をフルに活用しました。特に子の看護休暇は子どもの熱で病院や保育園へ行くのに利用し、分単位で使えるのがとても便利でしたね。育児中の職員が少ない中で利用できたのは、職場の理解のために動いてくれた上司のおかげだと感謝しています。育児が落ち着いた今の目標はキャリアアップ。事務職から業務職へ職域拡大できる「業務職育成制度」を活用して企業を見る目を養い、幅広く仕事をしながら成長していきたいと思っています。

「育メンの日」委員として  
パパ職員を応援!

社員から  
ひとこと

中小企業事業  
融資第二課  
課長代理  
園田 正博さん  
入社11年目



育メンしやすい風土に  
助かっています

2歳児を抱えた共働きなので、保育園の送り迎えを夫婦で分担しています。そうしたなかで助かっているのは、会社が勤務時間をしっかり管理してくれること。普段は、私が保育園へ子どもを連れて行き、妻が迎えに行きますが、週2回のノー残業デーは17時過ぎには終業するので私も迎えに行きます。夫婦揃っていると子どもがとても喜んでくれるので、私も嬉しくなりますね。帰宅後は子どもの相手をするのも当然ですが、できるだけ家事をして、子どもと触れ合う時間を妻に作ってあげられるよう、心がけています。



# ヤマハ株式会社

製造業



## ※YAMAHA ヤマハ株式会社

楽器事業（ピアノ、電子楽器、管・弦・打楽器等）、音響機器事業（オーディオ、業務用音響機器、情報通信機器）、その他の事業（部品・装置事業、ゴルフ用品事業、リゾート事業）

〒430-8650 浜松市中区中沢町10-1  
従業員数2,604（男性2,154人、女性450人）  
<https://www.yamaha.com/>



みんなが幸せになれる  
働き方、職場づくりを



楽器・音響事業本部  
技術開発部  
音響システムグループ リーダー  
**山川 高史さん**  
入社26年目（管理職歴7年）



自分がイクボスだ、という意識はあまりありません（笑）。私の上司や、その前の上司から考え方ややり方を引き継いでいる感じです。互いの仕事を理解して助け合い、スキルを高められる職場にしていきたいです。その施策というわけではありませんが、いつも心に留めているのは、「みんなが幸せになること」です。「みんな」とは社員だけでなく、お客さまや株主さま、関係各社の方々、そして私も含めてです。何をしてもそこから発想するよう心掛けています。休日は草野球や音楽を楽しんでいます。特に音楽は、ギターやパソコンで曲を作ってネットで配信。時にはイベントにも出演しています。

自分がイクボスだ、という意識はあまりありません（笑）。私の上司や、その前の上司から考え方ややり方を引き継いでいる感じです。互いの仕事を理解して助け合い、スキルを高められる職場にしていきたいです。その施策というわけではありませんが、いつも心に留めているのは、「みんなが幸せになること」です。「みんな」とは社員だけでなく、お客さまや株主さま、関係各社の方々、そして私も含めてです。何をしてもそこから発想するよう心掛けています。休日は草野球や音楽を楽しんでいます。特に音楽は、ギターやパソコンで曲を作ってネットで配信。時にはイベントにも出演しています。

社員から  
ひとこと



楽器・音響事業本部  
技術開発部  
音響システムグループ 主任  
**高野 寿子さん**  
入社8年目

「イクボス交流会」も参考になりました！

## 復帰前のトライアルで フレックスが自分に合っていると実感

「音」で人を幸せにできるヤマハの仕事はとても尊くて、ここで働けることは喜びです。育休中、仕事が気になったこともありましたが、上司が定期的に状況を知らせてくれたので、ブランクを感じることなく復職することができました。復帰前には実際の勤務を想定したトライアルを敢行。起床から帰宅、何時に何の家事をするかなどを試した結果、毎日同じ時間に出社する働き方より、日々柔軟に調整できるフレックスタイム制のほうが合っていると感じました。仕事と子育てで奮闘しながらも、市民オーケストラの活動も楽しんでいます。

子育て応援  
メッセージ

育休取得者の復職率は  
ほぼ100%です！



人事部長  
**村田 昇**

## 多様な価値観・ライフスタイルを尊重した ワークライフバランス支援をすすめています。

当社では、事業の発展と個人の充実した生活の両立を実現するため、多様な価値観・ライフスタイルを尊重したワークライフバランス支援を積極的に推進しています。これまで長年にわたり労働組合と協議を重ね、総労働時間の短縮や両立支援制度の充実を進めてきました。また、両立支援制度を利用しやすい環境づくりにも注力し、育児休業は、女性従業員の出産者ほぼ全員が取得し、男性従業員もこれまで延べ65名が取得しています。従業員一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、子育て期、中年期といったライフステージに応じた多様な働き方が選択・実現できるよう引き続き努めてまいります。



## 子育てに優しい 最大のPRポイント

## 多様性を尊重した 手厚い制度が充実 イントラ活用で認知度アップ

### 1 4月生まれは2歳到達後の 4月末まで育休の取得が可能

育休取得者の復職率はほぼ100%。4月生まれの子を持つ社員は、子が2歳の4月末まで育休を延長できる。「海外赴任帯同者再雇用制度」、「妊産婦障害休暇」など利用実態に基づいたきめ細やかな制度が充実。

### 2 「ワーク・ライフ・バランス ハンドブック」を制作

ワークライフバランスに関する制度の認知と有効活用を目的に、「出産」「育児」「介護」などの事例別や一覧でわかりやすく紹介。イントラネット上で閲覧、ダウンロードすることもできる。

### 3 育休中のパパママや復職者の 交流会で両立不安を解消！



「パパママ交流会」、「育休復職者交流会」が労組主催で半年毎に開催。先輩ママを含む参加者どうしが語り合うことで、両立不安の解消につながっている。

### 4 男性社員の8割以上が 出生支援休暇を取得

育児休業を1カ月以上取得するイクメン社員が増えている。「出生支援休暇」は昨年度配偶者が出産した男性社員の8割以上が取得。傷病・看護・ファミリーホリデーなどの特別休暇も子育てに役立っている。

### 5 社員を取り上げた記事が 「参考になる」と好評！

イントラネットの「My Yamaha Life」サイトでは、両立支援制度をはじめ、ワークライフバランスをテーマに多様な切り口で紹介している（毎月更新）。充実した内容が好評！



# 株式会社ヤマハビジネスサポート

各種ビジネスサービス業



ヤマハ(株)及びヤマハグループ各社の人事・経理・総務・物流・情報システムから、人材サービス、保険、広告までの幅広い業務。

〒430-8650 浜松市中区中沢町10-1  
従業員数523人(男性288人、女性235人)  
<http://www.yamaha-bs.co.jp/>



働きやすさとやりがいのイトコどり！  
育児とキャリアアップを応援しています。

代表取締役社長  
渡邊 英樹さん



ヤマハビジネスサポートの財産は「人」。ワークライフバランス・子育て支援・女性活躍推進の三本柱で、働きやすく、やりがいのある職場づくりを進めています。私自身がイクボスです。育児だけでなく、資格取得の勉強や、親や親族の介護など、大切なことと仕事・キャリアを両立していくことに会社をあげて取り組んでいます。ふじのくに静岡県は、すばらしい自然、歴史・文化、食に恵まれた、生活・育児に最高の環境です。ヤマハビジネスサポートは、育児もキャリアもというイトコどりで、社員の自己実現と業績アップを実現していきます。

社員から  
ひとこと



経営管理部  
業務企画室  
山本 智子さん  
入社11年目

社員の小さな声にも  
耳を傾けてくれる会社！

## 働く人目線の制度が嬉しい 定年まで働きたい

子どもが双子で育児も2倍。復職時から時短制度をフル活用し、帰宅後は夕食、入浴、寝かしつけ…、怒涛の3時間です。復職当時は9:00～15:45で働いていましたが、子どもが3歳になってからは、もう少し働きたくて16:45に。生活状況に合わせて時間を見直しできることも魅力です。「時短フレックス」もトライアル中。出勤時間を調整して子どもの予防接種へ行くことができました。定時の時短では休暇を取らないと休まないといけないので、「これはありがたい」と思いました。会社が積極的に職場環境を考えてくれるので、子育てしながら安心して働いています。

社員から  
ひとこと

3人目が生まれたら、  
また育休を  
取りたいですね！



メディアワークス事業部  
制作部 リーダー  
Webディレクター  
寺田 茂紀さん  
入社13年目

## 長男の初めての言葉は「パパ」 一生忘れられないですね

もともと育休に興味があり、長男の誕生を機に取得しようと考えていました。会社からの勧めもあり、1カ月間休むことを決意。男性社員として育休第1号になりました。休暇中は長女も保育園を休み、家族4人で海外旅行を楽しむなど貴重な時間を過ごしました。9カ月になる長男がなつてくれたのは本当に嬉しかったし、初めて発した言葉が「パパ」だったことは、一生忘れられません。かけがえない時間を家族と一緒に過ごせたことは、今後の仕事にも良い影響があるのではないかと考えています。私が取得したことで、後に続く人が増えたらいいですね。

子育てに優しい  
最大のPRポイント

全社をあげて  
ワークライフバランスを重視  
社員ファーストの精神で職場改善



### 1 育休取得率100%、 復職率100%

子育てに対する職場の理解があり、育休や時短など、制度を利用するのがあたりまえになっている。常に職場改善を追求し、昨年から「時短フレックス制度」もスタート。

### 2 イクメン社員も 積極的に応援

男性社員への育児参加も積極的に呼び掛けている。その結果、1カ月以上の育休を取得する男性社員も出てきた。育休の開始時期を選べることもポイント。

### 3 社内で イクボスセミナーを開催

管理職を対象としたイクボスセミナーを企画。当日は管理職以外にも幅広く声を掛け、社員の約4分の1が参加した。好評を得られたため、定期開催を検討している。



### 4 3カ月ごとに 「WLBだより」を発行

ワークライフバランスを意識づけるために、残業削減の成果や社員の育児体験談などを盛り込んだPR紙を作成。ポータルサイトにもアップし、新卒の採用活動にも活用している。





## 「子育てに優しい企業」選考について

平成 29 年度は、●子育てに優しい制度の有無や利用実績 ●企業の独自の取組 ●イクボスの推薦の有無 ●企業子宝率の算出の有無 ●「くるみん」や「プラチナくるみん」の認定状況等を総合的に判断し、「子育てに優しい企業」表彰選考委員会において選考しました。

## 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、内閣府の少子化対策や働き方改革に関する公職を歴任されている渥美由喜氏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。

## 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 月の「子育て応援全国フォーラム」で、知事が「ふじのくにイクボス推進宣言」を行いました。県内の経済団体((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)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ました。

### ふじのくにイクボス推進宣言

私は、「子育ては尊い仕事」という理念の浸透を図り、子育てをしている人をはじめ誰もが働きやすく、働く人と企業が輝く静岡県となるよう、次の取組を推進することを宣言します

- 一 ワーク・ライフ・バランスの実践が重要であることを県内の企業、団体、自治体等へ啓発し、理解の促進を図ります
- 二 仕事と生活の両立に配慮でき、業務効率を上げる工夫にも取り組む経営者や管理職、いわゆる「イクボス」の普及と養成に取り組めます

平成 27 年 12 月 22 日



## ふじのくにイクボス宣言

～輝く静岡県のために、まずは県庁から～

平成 29 年 1 月 4 日、知事をはじめとする県幹部職員が「ふじのくにイクボス宣言」を行いました。これは、県自らが県職員のワーク・ライフ・バランスを重視した職場づくりを行っていくという宣言です。平成 27 年に宣言した「ふじのくにイクボス推進宣言」による全県への取組を更に促進するため、静岡県庁自らが範を示しました。

### ふじのくにイクボス宣言

人生において、仕事(ワーク)と生活(ライフ)は、ともに大切です。すべての職員が、仕事には「働きがい」を、生活には「生きがい」を感じられるように、「ワーク・ライフ・バランス」を推進します。人の顔が違うように、個性は違います。多様な個性は活力の源です。

一人ひとりが、個性を発揮し、全体の活気を高めるように努めましょう。

だれもが、職場でも家庭でも、生きている喜びを感じ、仕事と生活をともに充実できるように、私自身も率先垂範して努めることを、ここに宣言します。

平成 29 年 1 月 4 日



## 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 29 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 30 年 2 月 8 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 29 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