



# ふじのくに 子育てに 優しい企業

取組事例集 令和2年度表彰企業



働きやすさも、やりがいも！  
働く人も、企業もHAPPY



静岡県

## はじめに

いぬづか きょうた

犬塚 協太 氏

令和2年度「子育てに優しい企業」表彰選考委員会委員長  
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



少子高齢化・人口減少が急激に進行するなか、次世代を担う子どもたちの育成環境の充実、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り、職場では女性の一層の活躍や働き方改革が強く求められているにもかかわらず、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静岡県の実情です。加えて今回のコロナ禍により、リモートワークの普及にともない一層女性の家事・子育て負担の増大が進みつつあります。今や、働く人々誰もが自らの望むワーク・ライフ・バランスを実現でき、性別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が最重要課題です。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、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、令和2年度も「子育てに優しい企業」の審査、表彰を実施し、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。ここには、従業員数が20人以下の小規模企業部門、21人～100人以下の中規模企業部門、101人以上の大規模企業部門と、企業規模ごとにさまざまな業種の好事例が揃っています。この冊子を手にとれば、子育てしやすい職場環境とはどういうものか、規模や業種に応じて、制度と運用、それを支える職場風土の実現に必要なコツやヒントをたくさん見つけ出すことができます。特にコロナ禍で大胆な職場改革が避けられない今だからこそ、経営者や管理職の皆さんには、企業の経営戦略、人事戦略として必須項目になっている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、働き方改革のポイントにぜひ注目して頂きたいと思います。

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。

### 小規模企業部門

#### 株式会社Sweets Investment 空き家買取専科(静岡市)

P.4

不動産業

#### 有限会社キタガワビジネスサービス いちぼし堂(静岡市)

P.6

人材サービス業

### 中規模企業部門

#### 株式会社村松商店(浜松市)

P.8

管工機材卸売業

#### ユービーサポート株式会社(浜松市)

P.10

人材派遣事業・保育事業・介護関連事業ほか

### 大規模企業部門

#### NTN株式会社 磐田製作所(磐田市)

P.12

製造業

#### 株式会社アミック(浜松市)

P.14

情報サービス業(基幹システムの開発・販売)

#### 日本プラスト株式会社(富士宮市)

P.16

製造業

#### 浜名湖電装株式会社(湖西市)

P.18

製造業

(部門ごと50音順)

# 株式会社 Sweets Investment 空き家買取専科

不動産業



DATA

従業員数9人（女性6人、男性3人）  
〒421-0113 静岡県駿河区下川原 6 丁目 26-14  
<http://www.akiya-kaitori.jp>

子育てに優しい  
最大の

PRポイント

## 社員の才能を最大限に引き出す 新しい働き方に挑戦！

1

男性スタッフ育児休業取得率100%!  
店長自ら休みを取りやすい風土と  
環境を整備。

店長が男性で初めて育児休業を取得したことにより、長期で休みを取りやすい風土と環境ができあがりました。これまで育児中の男性スタッフ全員が育児休業を取得（最長120日）。会社でベビーマッサージ講座を開催するなど、イクメンパパの養成もサポートしています！

育児休業中の犬塚さん  
慣れた手つきでオムツ替え！



2

困ったときはお互いさま。  
家族ぐるみで  
仕事&子育てに取り組む！

バーベキューや歓送迎会など、社内レクリエーションに社員の家族も一緒に参加。家族に会社での様子を見てもらうことで、仕事への理解が深まるのはもちろん、スタッフの家族間で交流を図ることで、「困ったときはお互いさま」の精神で助け合うことができます。

家族ぐるみの  
イベントを多数開催！



3

一人ひとりに寄り添った働き方を応援！  
子育てしながら仕事もプライベートも充実。

社員のほとんどが子育て中やパラレルキャリアの持ち主。テレワークやフレックス制度を導入し、多様で柔軟な働き方をサポートしています。また、四半期ごとに評価・昇給の機会を設けるなど、やりがいを持って仕事に取り組める仕組みづくりを進めています。

パラレルキャリアとして  
セブリストとして  
積みむ向笠さん



## 一人ひとりの才能を

## 爆発させる職場環境を目指して

## カイゼンし続ける！

**IKU-BOSS**

事業部長 兼 店長

**黒田 淳将さん**

入社5年目 管理職歴 / 5年目  
(写真右)



「社員第一主義」をモットーに、「人の才能を爆発させる会社」をビジョンに掲げています。どうしたらより働きやすく、子育てしやすく、プライベートも充実させることができるか。月1回「カイゼン会議」を実施し、スタッフが主体となってアイデアを出し合っています。

イクボスとして転機を迎えたのは、男性社員で初めて2か月間、育児休業を取得したこと。育児休業を取得することが決まったと同時に、育児休業中に限られた勤務時間内で効率的に業務をこなすため、属人化している業務の見える化、標準化を図ることにしました。クラウドの整備をはじめ、オンライン会議やオンライン情報共有システムを活用。リモートでスタッフとコミュニケーションやマネジメントができる体制を整え、それが会社全体の成果にもつながっていきました。

子育てやマルシェ運営などプライベートも満喫。2021年春には第2子の誕生に合わせて育児休業を取得する予定です。



### 社員からのひとこと

### 自分に合った働き方で 成果を上げて会社に貢献

子育て広報

**三輪 早苗さん**

働き方や働く時間を  
自分で決められます！



入社4年目

2児の母です。もともと個人事業主としてベビーマッサージ講師、食育指導士をしていましたが、収入の柱を増やすために、パート営業職として入社。現在は広報・マーケティング主任となり、フルタイム正社員として働いています。

以前は子どもの学校行事やパラレルキャリアなどで半日しか勤務時間が取れず、勤務時間より通勤時間のほうが長くなってしまったことも。そこで、テレワークとフレックス制度を提案。導入後は場所や時間にとらわれずに仕事ができるようになり、最大限の成果を生み出せています。

当社の魅力は、働き方や働く時間、働く場所を自分で決められること。今後も子育てやパラレルキャリアで築いたスキルも活かし、活躍の幅を広げていきたいです。

### 子育て応援メッセージ

社員全員が同じ方向を  
目指せるかがカギ！

### お互いの理解が得られる 働き方が大切です

代表取締役

**玉木 潤一郎さん**



会社の制度を「子育てに優しい企業」という評価をいただくように整備することは、さして難しくありません。最大の問題は、その運用にあたって社員全員が同じ方向を目指してくれるかという点にあります。

例えば、育児中の父親である社員の場合であれば、必要なのは1週間程度の休暇ではありません。1か月以上のまとまった休暇が必要ですし、あるいは病気のときに簡単に休めることや、日々の帰宅時間を早めることなどです。母親である女性社員の場合は、夫の理解度に応じて、さらにフレキシブルな運用が望まれるのが現実です。

会社は人の集まりです。お互いの理解を得られるような働き方が最も重要です。

# 有限会社キタガワビジネスサービス いちぼし堂

人材サービス業

DATA

従業員数16人（女性15人、男性1人）

〒420-0882 静岡市葵区北安東 1-6-29

<https://ichiboshido.com>



子育てに優しい  
最大の

PRポイント

## 多様な居場所づくりを通して

## その人らしい働き方をともに育む！

### 1

#### 1階で保育園を開設。 子どものすぐそばで働ける安心感。

子どもを預けて働けるように、建物1階が保育園となっています。保育園探しと職探しを同時に解決。1階に子どもを預けて2階の事務所で働く社員もいます。すぐ近くで見守れるので、集中して仕事に取り組むことができます。



子どもにとっても  
大きな安心感！

### 2

#### 一人ひとりの生活リズムや 事情に合わせて 勤務時間や勤務場所を選べる！

社員の家庭の事情に合わせて、事務所出社orテレワーク、曜日・時間も自由に選択できます。週1日、月数日のみ出社をして、その他はテレワークという社員もいます。パートナーの転勤に伴い県外へ転居した社員も、テレワークにて勤務を続けています。



毎朝、テレワーク組も一緒に  
全員で朝礼をします！

### 3

#### 2階のワーキングスペースを 利用して子連れ出社もOK！

2階でワーキングスペースを運営しているので、子連れでの出社も可能。フリースペースや和室で子どもを遊ばせて、目を配りながら仕事をする社員もいます。一般の方の利用も可能。新たな人と人とのつながりを生んでいます。



夏休みは子連れ出社と  
テレワークを組み合わせて  
働いています！

# 子育てしながら働くことが

# ごく普通になるような

# 居場所づくりを!

**IKU-BOSS**

セールスダイレクター  
**平石 享さん**

入社1年目 管理職歴 / 1年目  
(写真中央)



保育園が1階にあることや子育て中の社員が多いことで、それぞれの人にそれぞれの事情があることを日々学ぶ機会が多く、今では社員にも「子育てを最優先するように」と言い切れるようになりました。イクボスとして大切にしていることは、子育てから生まれる負担を個人の課題と捉えるのではなく、組織の課題として解消すること。

仕事が楽しくなるように、個人の実現したいことを面談や日々のコミュニケーションで汲み取り、会社が目指すことと一致するように考え方のすり合わせをこまめに行っています。

子育てしながら働くことが「ごく普通」になるように、これからも働きやすい「居場所」づくりに努めます。生き生きと働くママの姿を次世代を担う子どもたちが見ることで、未来はもっとよくなっていくはずですから。仕事は楽しいですが、息抜きも必要。細々とスキューバダイビングを続けています。

海の生き物はもちろん、他のダイバーと知り合うのも醍醐味です!



## 社員からのひとこと

すべてが、毎日が、  
新しいチャレンジ!  
日々成長を実感

人事担当  
**山梨 陽子さん**

理解ある仲間に  
支えられています!



入社1年目

同じ子育て中のママが多く在籍しているので、子どもが体調を崩して急に仕事を休まなければならなくなったときも、気兼ねなく報告できます。メンバーの理解があるので、柔軟に対応してもらえます。こうした仲間と環境が整っているのは、働く母親にとって本当に心強いです。

前職では「子育て中は新しいことに挑戦できない」「職場復帰しても限られた仕事しかできない」とあきらめていましたが、いちぼし堂ではすべてが新しいチャレンジ! みんなで事業をともに育む、ともに成長するという雰囲気があるので、社会人としても働くママとしても、日々成長を感じることができます。

## 子育て応援メッセージ

子育て世代が役割を  
感じる働き方を実現!

多様な居場所を  
ともに育む土壌をつくる

北川グループ  
取締役  
**北川 信央さん**



いちぼし堂は「多様な居場所をともに育む」という理念の下、事業を運営しています。居場所＝役割と捉え、働く上で制約のある方々が自身の役割を明確に意識して働くことができるよう、「働き方のレシピ(=制約を解決する働き方)」を創ることに挑戦しています。一例として、子育て世代が、育児と仕事を両立しながら役割を明確に感じる働き方を目指しています。

組織や社会に多様な視点をもたらされることで、新しい価値が生み出されると信じています。そして、多くの企業様と多様な居場所をともに育んでいく土壌をつくることで、静岡がさらに魅力的な街になる一助になりたいと考えています。

# 株式会社村松商店

管工機材卸売業



DATA

従業員数81人（男性60人、女性21人）  
〒431-3103 浜松市東区常光町 188  
<http://www.muramatsu.co.jp>

子育てに優しい  
最大の

PRポイント

働きやすい風土が伝統化

制度化されていない優しい配慮がいっぱい！

1

時間単位で有休を取得できる！  
ちょっとした用事に重宝。

雇用形態に関係なく、1時間単位で有休を取得でき、学校行事や通院など、1日休むほどではない用事に重宝されています。子どもが小学校に入学するまで時短勤務が可能。社員の声を生かした細やかな配慮が好評を得ています。

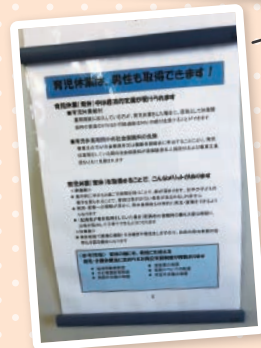


子育てしながら  
仕事もしっかり！

2

男性社員の育児参加を  
積極的に勧めている！

男性社員にも育児に参加してもらおうと、育休取得を勧めるチラシを掲示。少しずつ成果につながっています。配偶者の出産日特別休暇は取得率100%。先輩から後輩へ、自然に受け継がれています。



「妻の出産日は休む」  
が伝統化！

3

子育てに優しい風土が根付き、  
制度がしっかり活用されている！

一人ひとりがお互い様の精神を持ち、学校行事や少年団活動などに参加しやすい雰囲気。育休を3回取得した女性社員もいます。時短勤務社員に「ノー残業」を促すなど制度化されていない優しい取組も。



お客様、社員の心を潤す  
週替わりのアレンジメント！



社員は家族。

長く働いてほしいから、

とことん話して

理解し合いたい。

IKU-  
BOSS

代表取締役

村松 尋代さん

入社25年目 管理職歴 / 23年目  
(写真左)



今は、女性が仕事を持つことがあたり前の時代。結婚して子どもができれば親のサポートがなくてもしっかり育て、仕事も続けていかななくてはならない世の中です。そうした中で仕事も、家庭も充実させるためには、働きやすい制度を整え、みんなが積極的に利用できる風土づくりが大事。小さな悩みが“つまずき”にならないよう、会話することを大切にしています。誕生日にはお祝いを兼ねて、社員一人ひとりと家庭環境や趣味、育児や仕事の悩みなど本音で話しますし、日頃から気軽に声を掛けます。今では、顔を見ればパッと家庭環境が浮かぶようになりました。

人はさまざまな“顔”を持つことで豊かな人生を送ることができる。私のもう一つの顔は地域ラジオ局のパーソナリティー。地元を元気にしたい思いで始めて11年。社員の刺激につながってくれたら嬉しいですね。



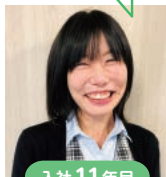
社員からのひとこと

思いやりのある  
社員に囲まれて感謝！

管理部

古川 有香さん

ちょっとした  
優しさにジーン！



入社11年目

時短勤務で朝夕の時間に余裕ができ、子どもと触れ合う大切な時間になっています。仕事の効率もあがりました。フルタイムの頃は、自分の仕事は自分で管理すればいいと考えていましたが、今はいつ休んでもおかしくない状況なので、常に進捗を伝え、段取り良く進めるよう心がけています。当社の自慢は思いやりのある社員が多いこと。以前早めに出社していた時、「その5分を子どもとの時間にしてあげて」と言ってくれた男性社員がいました。その優しさに感謝しつつ、両立することで恩返ししようと思いました。ずっと当社の社員でいたいです！

子育て応援メッセージ

社員と時代にマッチした  
オリジナルな取組で  
社員の人生に寄り添いたい

代表取締役

村松 尋代さん

多様なライフスタイルを  
尊重します！



「子育てしやすい」を考えることは、広い意味で「職場環境づくり」への大事な一歩になると考え取組を始めました。

弊社では、時短勤務、育休産休制度、子育て社員同士の交流等を実施していますが、これらをヒントに「子育て」以外の従業員（独身/子どもがいない/病気/介護など）の多様なライフステージ・生き方もまた尊重し、働き続けることができる職場環境づくりを目標としています。

「子育てしやすい」をより後押しするためにも、社内での多様な生き方への相互理解は必要不可欠です。常に全従業員のバランスをよく見ながら、弊社として対応出来るオリジナルの職場環境を整え、「子育て」から始まる人の営みとその人生の尊さを大事にできる会社になりたいと考えています。

# ユービーサポート株式会社

人材派遣事業・保育事業・介護関連事業ほか

DATA

従業員数72人（女性58人、男性14人）  
〒431-3123 浜松市東区有玉西町 2411-3  
<https://www.ubsupport.co.jp>



子育てに優しい  
最大の

PRポイント

「ハッピーな人生」を合言葉に  
社員の人生に寄り添い  
先手先手で課題を解決！

1

「半田山こもれび保育園」を開設。  
利用者目線のサービスが好評！

女性の職場復帰を悩ませる「保活」を緩和するべく、企業主導型保育園を開設。2018年の開園以降、約30人の女性が利用し、職場復帰。保育園の洗濯、汚物処理サービスは、「手ぶら登園できる」と保護者から大好評！

収入や家族構成に  
関係なく入園可能！



2

子連れ入社、業務をICT化。  
保育士資格取得支援も。

保育士の働き方改革こそ大切と考えて、選択制の勤務時間、子連れ入社、業務のICT化を実現。保育に集中できる環境を整備。今春、袋井市に新たな保育園も新設！子育て支援員の保育士資格取得支援制度も導入予定。

ICTで効率化。  
ほぼ残業なし！



3

「育児に男女差別を持ち込まない！」  
男性社員の育児参加を推進！

男性に育休取得を勧め、復帰後のフィールドも本人の要望をもとにしっかり対応。実際、1か月間の育休を取得した社員も。社員に長く働いてもらうために、社員やその家族にとって居心地の良い企業であることを目指しています。

子連れ入社により、  
育児理解度がアップ！



良いことも、悪いことも、

自分の経験を伝え、

社員の未来を

豊かにしたい！

IKU-  
BOSS

専務取締役

松井 宏樹さん

入社8年目 管理職歴／8年目  
(写真中央)



息子が小さい頃は業務に追われ、あまり遊んであげられませんでした。遊ぶ時も家でゲームをすることが多く、今思えば「さまざまな遊びを教えてあげれば良かった」という後悔の念も残ります。子どもと密に触れ合える時間は有限です。部下に同じ思いをさせないためにも、育児に男女差別を持ち込まない心づくり、定時で帰宅できるような働き方を勧めています。業務の効率化を図る上で趣味を持つことも大事です。休日に植物の剪定を楽しんだ話をしたり、キャンプや映画を一緒に楽しむなど、さまざまな趣味を経験し、それを子どもにも体験させるなど、子育てに役立ててもらえたらと思います。

イクボスとして、年長者である私が経験して良かったことは部下に伝えていきたい。PTA活動もそのひとつです。「親磨き」ができるだけでなく、人として成長させてくれる場。ぜひ参加してほしいと思います。



社員からのひとこと

子育てしながら働く  
楽しさを知りました

企業主導型保育園  
「半田山こもれび保育園」保育士  
馬場 千夏さん

当社で働くことができて  
良かったです！



入社3年目  
(保育士としては1年目)

子連れ入社制度を利用しています。職場にわが子がいることで、甘えてきた時にどう接したらいいか悩んだこともありましたが、先輩保育士から、「しっかり甘えさせてあげて。保育士だけ母親なのだから、それでいいのよ」と言ってくださり、気持ちが軽くなりました。遠方に暮らす両親を頼ることができない私にとって、自分以外にわが子の成長を間近で見て共感してくれる人がいることは頼もしいです。以前は共働きに対して、子どもがかわいそうというマイナスイメージがありましたが、「母親」「保育士」「若手社員」など、いくつもの自分を楽しんでいます。

子育て応援メッセージ

居心地の良い職場を  
つくるために、  
難しい課題にも取り組みます

代表取締役  
松井 由起恵さん

スタッフの満足度も  
大切にしています



弊社ではスタッフの80%を女性が占めていることもあり、産後の職場復帰のハードルの高さは会社としても大きな問題でした。そこで「もっと自由に、働き方を選びながら子どもを預けられる保育園を作ろう」と【半田山こもれび保育園】を開園しました。所得や家族構成に加点も減点も無く、希望した人が利用でき、国の基準をクリアした安全で楽しい保育園であること、保護者にも楽しさや癒しを与えられる園であること、保育士の負担も少ない園であること。皆が園を通じて笑顔でいられることが、この園の最大の喜びです。女性が出産を躊躇せず、子育てをしながら社会とつながることが、働く人、会社双方にとっての利益なのだと考えています。

# NTN 株式会社 磐田製作所

製造業



DATA

従業員数2,381人（男性2,160人、女性221人）

〒438-8510 磐田市東貝塚 1578

<https://www.ntn.co.jp/japan/index.html>

子育てに優しい  
最大の

PRポイント

## これからもずっと受け継がれていく 子育てを支援する風土

1

託児所を企業敷地内に併設。  
開園日時は当社スケジュールに連動！

企業敷地内に託児所を併設することで、出勤しながら子どもを預けることができ、帰りもそのまま徒歩で迎えに行くことができます。時間外勤務などにも柔軟に対応。延長保育も可能です。



2

復職率95%以上！  
育休後に職場復帰しやすい環境。

育児休業中の配布物や社内連絡は「エアリーダイバーシティ」で配信しています。復職に関する情報が細かく記載され、安心して制度を活用できます。育休中の社員のみ閲覧可能。悩みを共有したり情報交換ができるため、育休中の不安を解消できます。



3

有給休暇取得率90%以上！  
気兼ねなく休みが取れる。

全社を上げて有給休暇の取得に取り組んでおり、取得率は新規発生日数の90%以上に及ぶなど、ワーク・ライフ・バランスの充実に注力しています。また、家族見学会や夏祭りなど、家族と一緒に参加できるイベントを開催。お互いの家族と顔を合わせることで、いざというとき助け合うことができます。

働くパパとママの姿を見てもらう  
家族見学会を開催



謙虚な気持ちを大切に

相談しがいのある

頼れる上司で

ありたい!

IKU-BOSS

管理部 部長

村上 誠人さん

入社33年目 管理職歴/19年目  
(写真中央)



転機となったのは、部下の女性社員と面接をしたときのことです。開始早々、泣きながら不満を爆発させ、30分で終わるはずが4時間にも及ぶことに。私も含め周りの同僚も、自分を正当に評価してくれないという内容でした。わかっているつもり…そんな私の過信が招いた出来事でした。部下との接し方の難しさを思い知らされましたね。これを教訓に、決して驕らず謙虚な気持ちで、社員一人ひとりに寄り添い、意を酌むように努めています。そして「分け隔てなく、分け隔てする」。それぞれに適した異なる対応をとるように心がけています。今後も頼りになる上司であることを礎に、相談しがいのあるイクボスでありたいですね。プライベートでは、これまでの「残業は当たり前。ウィークデーは仕事のみ」という生活を改め、家族と一緒に夕食を食べ、愛猫と遊ぶ生活を送っています。

オフタイムは愛猫のルルちゃんに癒やされています!

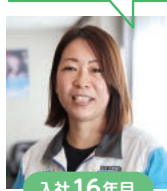


社員からのひとこと

状況に合わせてサポートしてくれる  
充実の子育て支援制度

NB工場 生産管理課  
鈴木 恵実さん

短時間勤務で集中力もアップ!



入社16年目

育児短時間勤務を利用することで、余裕を持って子どもたちと過ごせるようになりました。彼らの成長を見守りながらも、逆に時間を区切ることで業務に集中でき、家庭と仕事のバランスが取れるようになりましたね。昨年、長男が扁桃腺の手術をしたとき、看護休暇制度を利用することで、長男にしっかり付き添ってやることができ、家族にも安心を与えられたと思います。育児休業や育児短時間勤務、看護休暇など、状況に合わせて使える制度があり、仕事を続けながらも、子育てにしっかり取り組める環境に加え、上司や同僚が業務のサポートやフォローを積極的にしてくれる風土に助けられています。

子育て応援メッセージ

子育てを支援する  
当たり前の風土が醸成されています

磐田製作所 所長  
佐藤 修治さん

大切なのは従業員を尊重すること!



2019年9月に「くるみん」の取得を、2020年10月には「えるぼし」(3つ星)認定を受けるなど、「子育てサポート企業」として一定の評価をいただいています。この背景には、有給休暇の取得率が25年以上前から80%以上を維持していることや、法定以上に整備されている育児休業制度の取得を、当たり前のこととして受け入れる風土が醸成されていることが大きく影響していると思います。今後のコロナ禍により、社会構造が大きく変化する中におきましても、従業員を尊重することが企業の持続的成長に極めて重要であるという考えの下、諸活動を推進していく所存です。

# 株式会社アミック

情報サービス業（基幹システムの開発・販売）

DATA

従業員数 130人（男性 92人、女性 38人）

〒430-7720 浜松市中区板屋町 111-2 浜松アクタワー 20 階

<https://www.ammic.co.jp>



子育てに優しい  
最大の

PRポイント

## 社員のライフスタイルに寄り添い、 常に働きやすい環境をアップグレード！

### 1

#### スーパーフレックス、 テレワークなど選択肢が多い！

コアタイムを外したスーパーフレックスタイム、テレワーク（在宅勤務手当有）など、働き方の選択肢が豊富。コロナ禍による一斉休校時には特に好評を得ました。どのような状況でも働き続けられる環境を追求しています。

テレワーク中の社員と  
オンライン会議！



### 2

#### 「自由計画年休制度」を設け、 ワーク・ライフ・バランスを推進！

健康経営の取組を機に、働き方改革関連法改正前から、誰もが5日以上有休をライフプランにあわせて取得できるように制度化。有休を計画することで、仕事も計画的に進めることができ、効率もアップ。制度が浸透し、2020年度は10日以上取得に向けて取り組んでいます。

休日表を共有することで  
理解が深まる！



### 3

#### 1日の実働時間は勤務時間の 合算とし、中抜けもOK！

「働いて、育児・家事をして、また働く」というように、1日の中でON/OFFを切り替える自由度の高さが魅力。実働時間を合算する手法は画期的です。長期にわたって働ける環境があり、雇用の安定が図られています。

自由に休憩を  
取ることができる！



## 進捗アプリに遊びゴコロを加え、

## メンバーみんなで楽しく働く！

**IKU-BOSS**

部長代理

**船附 俊博さん**

入社13年目 管理職歴／3年目



管理職になる前は、どちらかといえば個人プレーだったように思います。管理職になってからは、みんなで楽しく仕事ができることを大切に、研修で学んだ組織運営の進め方などを積極的に取り入れました。その一つが、「進捗の見える化」です。生産性の決め手はチームワーク。大変そうなメンバーを自発的にサポートする雰囲気づくりを目指し、業務を共有するアプリを開発しました。忙しい人は汗をかいているアイコン、順調な人はニコニコ笑顔のアイコンなど、数種類の表情アイコンをリアルタイムで表示。人生の中で仕事に費やす時間は長いものだから、遊びごころにもこだわりました。

「私生活が充実して初めて仕事も充実する」という持論があり、昨日は子どもの三者面談、今朝は通学路の旗振りに参加しました。部下にも私生活を大切にしてほしいので、オーバーワークにならないために、しっかり調整しています。



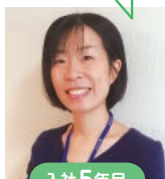
### 社員からのひとこと

#### 配慮ある 制度のおかげで 安心して働けます

大阪事業所 システムエンジニア

**岡嶋 未来さん**

育児も、仕事も充実！



仕事も頑張りたいし、子どももみてあげたくて、フレキシブルに働ける当社に転職。育休から復職した時は9時～16時半で働きましたが、子どもが保育園に慣れなくて終業時刻を15時に早めてもらいました。急な発熱時にはテレワークに切り替え、お昼寝してくれない時は昼休憩を延長するなど、配慮ある制度のおかげで両立できています。また、会社が積極的に有休を取るよう勧め、予め年間の取得を計画しておくことで休みが取りやすく、気持ちの面でも助かっています。今年6月にははいよいよ2人目が生まれます！今後もライフスタイルに合わせて、制度を活用しながら働き続けたいです。

### 子育て応援メッセージ

#### 未来のために、 子どもたちの健全な 育成を支えたい

代表取締役

**田北 暁さん**

多様な働き方を  
提案しています



私たちは生かされています。

親からの愛情、社会からの愛情を受けて育ち、それを子どもや次の世代に受け継いでいく役目を担っています。明るい家庭を築き、そのような環境で子育てができることは、豊かな人生・生活を送るためのベースになっています。健全な教育には、親から子どもへの愛情を注ぐ、十分な時間が必要です。だからこそ可能な限り、子育ての時間を大切にさせていただけるよう、従業員の仕事の配分を調整していきたいと考えております。

会社というのは社会の器です。弊社も、健全な子どもの育成に関わる1つの器として、その役割を果たしていく必要があります。

# 日本プラスト株式会社

製造業



DATA

従業員数 1,321 人 (男性 1,029 人、女性 292 人)  
〒418-0111 富士宮市山宮 3507-15  
<https://www.n-plast.co.jp>

子育てに優しい  
最大の

PRポイント

## ママもパパも子育てができて

## 男女問わず活躍できる職場環境へ!

### 1

#### 独自の育児休暇制度を新設。 男性社員の利用率大!

2歳未満の育児を目的として休暇を取得できる当社独自の制度を新設。傷病積立有給休暇が利用しきれず消滅してしまうケースが多かったため、育児休暇に利用できるようにしました。利用実績39回のうち男性社員の利用が24回と半数を上回っています。



子どもの日々の成長を  
ゆっくり実感!

### 2

#### 短時間勤務&フレックスタイムで 柔軟な働き方をサポート!

短時間勤務制度については、利用できる子どもの年齢制限を3歳から12歳に引き上げました。さらに、テレワーク取得率50%を目標に推進中! 週1ペースでテレワークを導入している部署もあります。ライフスタイルに合わせてより柔軟な働き方が可能になっています。

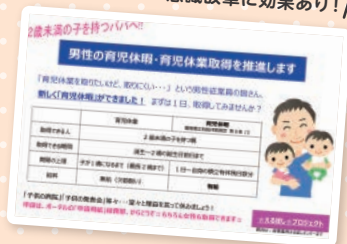


テレワークの定着で  
柔軟な働き方が可能に!

### 3

#### 社内の意識に変化が! 2人の男性社員が育児休業を取得。

社長宣言のトップダウンや育児休暇取得推進ポスターを貼ることで、社内の意識が変わり、男性の育児休暇取得率が上がりました。育児休業については2人の男性社員が取得(最長3か月)。パパもママも子育てができる環境が整いつつあります。



手作りのポスターを展示  
社員の意識改革に効果あり!



## 部下の家族の

笑顔を思い浮かべて

休みを取るように

声かけしています！



**IKU-BOSS**

人事戦略室 人材開発課  
課長

**村松 幸子さん**

入社34年目 管理職歴／2年目  
(前列右)

女性活躍推進プロジェクトのリーダーになったことから意識が変わりました。パパの協力がないとママも活躍できないと身に染みて感じ、部下の奥様や家族の負担が軽くなることを思い浮かべながら、学校行事などを優先して休みを取るように促しています。また、できるだけ早い時間に部下と一緒に退社するようにし、テレワークやフレックスなど自ら積極的に取得して、見本になるように心がけています。産休しかなかった私の時代から考えるとうらやましい限りですが、ワーク・ライフ・バランスがあつてこそ、みんながイキイキ活躍できると今は確信しています。あんなに大変な思いを若い人たちにさせたくありません。今後の課題は、本社と工場の差をなくすこと。業務の特性上、工場勤務はテレワークが難しいのですが、みんなで知恵を出し合い、工場に合わせた働き方改革を進めていきたいと思っています。

副業で書道教室を主宰  
自身の成長とリフレッシュに！

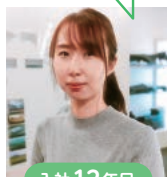


## 社員からのひとこと

**ママもパパも  
みんなで子育てが  
できる環境が素敵！**

総務担当  
**小林 悠里さん**

後輩の希望となる  
働くママでいたい！



入社12年目

次男を出産して復職する際に、育児短時間勤務制度を利用しはじめました。それまでは、フルタイム勤務だったので、長男の保育園のお迎えは祖母にお願いし、私は帰宅すると家事に追われ、子どもとの時間を持つことができませんでした。短時間勤務後は、保育園のお迎えは自分で行けるようになり、先生との会話も増え、子どもの様子もわかるように。自然と子どもと接する時間も増えました。また、平日に通院ができるのも助かります。子どもの行事や体調不良による有休も取得しやすく、当社独自の育児休暇制度もあります。男性社員も活用していて、みんなで子育てができる環境が素敵です！

## 子育て応援メッセージ

**男女問わず誰もが  
働きがいを持てる  
職場づくりを**

代表取締役社長  
**永野 博久さん**

日本の女性にも  
もっと活躍してほしい！



「誰もが働きやすい魅力ある企業」を目指して、制度や環境づくりを積極的に行っています。育児休業制度以外にも育児休暇制度、育児短時間勤務制度、フレックス勤務制度、テレワークなどを積極的に推進し、取得率も上がっています。自動車業界は海外の売上割合も非常に高く、私も海外赴任を数年経験してきましたが、帰国してとくに感じたのは女性活躍の差でした。海外拠点ではお子さんを持つ女性が男性と変わらない活躍をしています。日本でも、育児が働く女性の活躍の妨げにならないよう、男女問わず社員一人ひとりが働きがいを持てる職場づくりを目指して、さらに活動を推進してまいります。

# 浜名湖電装株式会社

製造業

DATA

従業員数1,785人（男性1,550人、女性235人）

〒431-0431 湖西市鷺津136

<https://www.hamanakodenso.co.jp>



子育てに優しい  
最大の

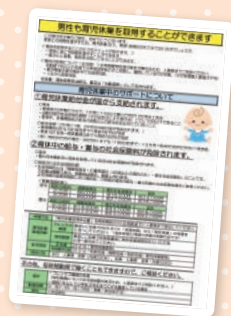
PRポイント

社員の声を吸い上げて、  
働きやすい環境を実現。  
育休復帰があたり前に。

1

選べる勤務体制、  
充実した有休制度など働きやすい！

最長4年間の育休、小学3年生になるまで最長4年間の育児短時間勤務を取得可能。また、失効する有休を20日まで積み立てることができ、本人や家族の通院はもちろん、子どもの予防接種など、利用できる条件が拡大中！



「チラシを作り、  
男性社員の育休を推進！」

2

手厚い経済的支援で  
子どもの成長をサポート！

子ども一人につき、出産祝金と小学校入学祝金をそれぞれ5万円支給。ランドセルの購入などで好評を得ています！また、扶養に入れている子ども一人に満18歳の年度までの家族手当に加え、満22歳の年度まで子育て支援手当を毎月支給しています。

「ナイトフェスタ」に  
社員の家族をご招待！



本人・上司・人事の三者面談で  
情報を共有！

3

育休前・復帰前に面談。  
気持ちよく送り出し、快く迎える！

スムーズに休めるよう、育休の1か月前に面談。復帰前には面談だけでなく、電話相談もウェルカム。保育園の入園問題や育休期間の延長など、社員の経験談を生かしたアドバイスで多くの女性社員が復帰！



夫婦共働きが

あたり前の時代。

社員みんなでやさしい

職場をつくる!

IKU-  
BOSS

人事総務部 総務課長

中村 守さん

入社19年目 管理職歴 / 4年目  
(前列右から2人目)



就業日の年間カレンダーがあり、祝日に働く社員もいます。しかし、保育園は休み…。子どもを見てくれる人がいない社員は有休を使わざるを得ません。そうした時に、「あの人がっかり」という雰囲気にならないように、職場内で家庭環境を共有し、思いやり、助け合って気持ち良く働ける環境をみんなで作っています。在宅勤務調整チームもその一つです。祝日の在宅勤務と出勤のバランスや公平な勤務シフトを作成するなど、メンバー間の橋渡し役となって頑張ってくれています。部下が主体となることで絆が深まると思い、困った時以外は任せて見守っています。

部下にワーク・ライフ・バランスを進めるポイントは、上司が行動で示すことだと思います。私自身の残業を減らし、積極的に有休を取り、今後は子育てを頑張ってくれた妻に楽しんでもらえる日々を過ごしていきたいです。



社員からのひとこと

時間に余裕が生まれ、  
子育てが  
ますます充実!

人材開発課  
杉浦 史華さん

社員ファーストの  
制度が嬉しい!



入社12年目

長男、長女と続けて育休をいただいたため4年半もブランクがあり、通勤に40分かかることも考えて、まずは時短勤務で仕事と家庭の両立を図ろうと考えました。いざ働いてみると、予定通りにいきませんね。保育園からの急な呼び出し、朝体調を崩したり…。そんな時、半日単位で有休を取得できるのでとても助かっています。在宅勤務日は、通勤時間が浮いた分、保育園の先生に子どもの様子を聞くことができますし、昼休憩の残り時間を夕食支度などの家事に充てることもできます。おかげで家事の負担が軽くなり、気持ちに余裕を持つことができました。

子育て応援メッセージ

社員一人ひとりが  
自分らしく  
生きるために

執行役員  
中平 淳一さん

常に社員の声を  
吸い上げています!



浜名湖電装では、心身ともに健やかで、前向きに仕事に取り組んでいただけるよう、充実した子育てのための育児休業制度を制定しています。社員の「育児」を支援するため、この育児休業制度は、子どもが小学校入学前までの最大4年間、男女問わず取得できるようにしています。

また、短時間勤務制度を活用される方も見えます。従業員の皆さんは仕事やキャリアと子育てとの両立ができるように、自身のワーク・ライフ・バランスを考え、短時間勤務制度やフレックス勤務制度を活用し、自分らしく仕事と家庭の両立を叶えています。今後も皆さんが活き活きと活躍できる場を提供し続けていきます。

## 「子育てに優しい企業」表彰の選考

令和2年度は、●子育てに優しい制度の有無やその利用実績 ●新型コロナウイルス感染症への対応 ●企業の独自の取組 ●イクボスの取組等を総合的に判断し、令和2年度「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。

## イクボスとは？

部下の能力を最大限引き出して育(イク)成し、  
自らも輝くボスのことです。

※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。

### イクボス10カ条

(NPO法人ファザーリング・ジャパンの「イクボス10カ条」をもとに一部編集)

1

#### 理解

部下がライフ<sup>※1</sup>に時間を割くことに、理解を示していること

2

#### ダイバーシティ<sup>※2</sup>

ライフに時間を割いている部下を、差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営をしていること

3

#### 知識

ライフのための社内制度(育児休業制度など)や法律(労働基準法など)を知っていること

4

#### 組織浸透

管轄している組織全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること

5

#### 配慮

家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること

6

#### 業務

組織内の業務を円滑に進めるために、情報共有、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること

7

#### 時間捻出

部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること

8

#### 提言

ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること

9

#### 有言実行

イクボスに在る組織や企業は、業績も向上するということを裏返し、社会に広める努力をしていること

10

#### 隗より始めよ

ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいること

※1 ライフ:生活、生き方、キャリア、人生など。

※2 ダイバーシティ:多様性。職場で働くすべての人が、互いの生き方を認め合い、活躍できること。

## あなたのイクボス度、どれくらい？

イクボス度の目安としてチェックリストを作りました。  
御自身の目安として、ぜひ活用してみてくださいね。  
部下とのコミュニケーションを取りながら、イクボス度アップを目指しましょう！

### ☑イクボス度チェックリスト

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 職場でも家族やプライベートの話を笑顔でできる<br>▶ チーム内のコミュニケーションを円滑にできる                  | <input type="checkbox"/> 部下が急に1人抜けても対応する方法を用意している<br>▶ チーム内のマネジメント能力・リスク管理能力が高い |
| <input type="checkbox"/> 話し下手な部下には、自分から話題を提供できる<br>▶ 分け隔てなく、オープンにコミュニケーションができる              | <input type="checkbox"/> 部下の成長を常に考えている<br>▶ 部下に適切なときに適切なアドバイスができる               |
| <input type="checkbox"/> 部下の家族構成を知っている<br>▶ 日ごろから部下との信頼関係を築き、子育てや、親の介護などに配慮ができる             | <input type="checkbox"/> 時間をかけずに、結果を出せる自信がある<br>▶ 自分自身の仕事のマネジメント能力が高い           |
| <input type="checkbox"/> 保育園から呼び出しがあった部下を温かく送り出せる<br>▶ 共働きの夫婦の悩みを理解・解決できる子どもや家族の病気などにも配慮がある | <input type="checkbox"/> 興味の幅が広く、どんな話にも耳を傾けられる<br>▶ 多様な価値観を認めることができる            |
| <input type="checkbox"/> 部下が帰宅しなければいけない時間を把握している<br>▶ 部下のライフを大切に考え、チーム内のタイムマネジメントができる       | <input type="checkbox"/> 人生を楽しんでいる<br>▶ ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを充実させている               |

チェックが10～9個

イクボス度

**90%以上**

これからも、部下が働きやすく、結果を出せるマネジメントを。

チェックが8～6個

イクボス度

**70%以上**

イクボスまでもう一息。さらに素敵なイクボス言動を増やしましょう。

チェックが5～3個

イクボス度

**50%以上**

まだイクボスとは言えません。[イクボス心得帖<sup>※3</sup>]でブラッシュアップを。

チェックが2個以下

イクボス度

**20%以下**

イクボスへのスタート地点。[イクボス心得帖<sup>※3</sup>]で少しずつ実践を。

※3「イクボス心得帖」は静岡県HPで公開しています。

(日経DUAL「イクボス度チェックリスト」をもとに一部編集)

# 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」による全县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





受賞企業が使える  
ロゴマークを  
つくりました！

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

令和2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〉

2021年3月9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、  
令和2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  
静岡県HPでも公開しています！ [子育てに優しい企業](#) 検索



子育てに優しい職場環境づくり推進事業