

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
令和元年度表彰企業

静岡県



はじめに

いぬづか きょうた

犬塚 協太 氏

令和元年度「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



次世代を担う子どもたちの育成環境の充実、少子高齢化・人口減少が急激に進行し、職場では人手不足がますます深刻となってきた現在、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、残念ながらもまだまだ静岡県の実情です。今や最も重要な課題は、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に他なりません。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でき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、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、令和元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。今回は、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。ここからは、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。特に経営者や管理職の皆さんには、今や企業の経営戦略、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取っていただき、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

小規模企業部門

アイマーク株式会社(焼津市)

P.4

金融・保険業

株式会社北伸(浜松市)

P.6

建設業(設備工事)

中規模企業部門

株式会社愛ノ宮(袋井市)

P.8

保育事業・飲食業

株式会社ホンダカーズ駿河(菊川市)

P.10

小売業(自動車販売)

大規模企業部門

株式会社木村鋳造所 御前崎工場(御前崎市)

P.12

製造業

静岡ガス株式会社(静岡市)

P.14

都市ガス事業

社会福祉法人八生会(浜松市)

P.16

高齢者福祉事業・保育事業

ヤマハ発動機株式会社(磐田市)

P.18

製造業

(部門ごと50音順)



イキイキと働き続けられるように 充実した福利厚生でバックアップ!

01 社員一人ひとりの状況に合わせた働き方ができる!

中途半端なサポート体制では意味がないからと、子どもの年齢に関係のない短時間正社員制度や時間単位の有休など、子育て中の社員がイキイキと働き続けられるように、社員が大喜びするような制度を積極的に導入。現在、社員6人のうち、3人が短時間正社員として働いている。



子育て中のママが大きな戦力!

02 手厚い経済的支援で社員の今と将来をとことん守る!

社員の扶養に入っていない場合でも子ども手当を支給。更に、がん保険の保険料を全額会社で負担したり、企業型確定拠出年金に加入したりするなど、本業を生かしながら、社員とその家族の今と将来をも見据えて経済的にサポート。



ワンチームでよりよいサービスを!

03 ママ参観日や出張マッサージでモチベーションアップ!

働くママの姿をパパや子どもたちに見てもらおうと、年1回「ママ参観日」を開催し、家族で保険やお金について勉強。また、デスクワークと家事で肩こりがひどい社員のために、月2回、マッサージ指圧師が来社して出張マッサージ。施術後はスッキリ!仕事も家事もはかどるようになったと好評。



おこづかいゲームを通して楽しく勉強!



アイマーク株式会社

金融・保険業

従業員数 6 人 (男性 1 人、女性 5 人)

〒425-0035 焼津市東小川 2-6-35
<http://www.hoken-i-mark.jp/>

DATE



代表取締役
村松 繁さん

入社14年目 管理職歴/14年目
(写真左)

このメンバーで
ずっとやっていきたいから
社員の今と未来をとことん守る!

少子高齢化で人材不足が深刻化した5年前から、「子育てに一段落した主婦を、もう一度、世の中に引っ張り出せないか?」と思い、子育てに優しい企業を目指しています。現在、子育て中の社員が多いので、学校の行事などに気兼ねなく参加できるように、業務の進捗状況を把握しながらサポートしています。また、社員一人ひとりの事情を考慮しながらも、積極的にコミュニケーションを取りながら、社員の働きたい意欲を引き出し、それに合わせた業務を提案しています。今助けられている社員が助ける側にまわる。そんなサイクルが出来上がるまで頑張ります。休日は娘のライフル射撃練習の送迎係として、妻の負担を少しですが肩代わりしつつ家族ワンチームで奮闘しています。



社員からのひとこと

就活中の大学生にも
知ってほしい!

働くママにとって
夢のような
会社です!



経理事務担当
矢澤 公美子さん

入社
4年目

子育て応援メッセージ

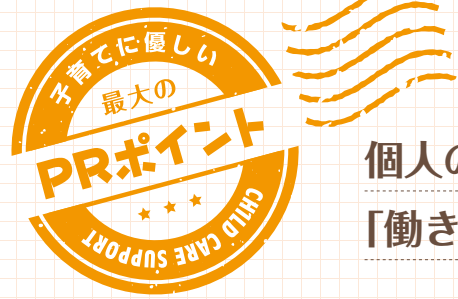
自分の家族のように
サポートしたい!

アイマークで働いている
ことを社員とその家族も
誇りに思える会社に



代表取締役
村松 繁さん

わが社は「中小企業の従業員にも大企業なみの老後の安心を提供する」という標語を掲げ、地域の法人に福利厚生の充実を提案しています。この標語を実現する仕組みを自社が積極的に導入し、将来、社員とその家族の安心に貢献できたことを社会に証明したいと強烈に感じています。社員の皆さんが、ここで働いていることを誇りに思い、家族も心から共感してくれるような会社にしていくのが経営者の使命です。「お客さまのためになる商品・サービスのみを提供する」という社会的責任と「社員とその家族の今と将来をとことん守る」という経済的責任の両立を目指して、これからもよりよい制度や風土を作り上げていく覚悟です。



個人の要望にちゃんと応える、 「働き方オーダーメイド」で社員を応援！

01 最善の働き方を個人ごとに策定する オーダーメイド制を実施！

社員個々の事情に応じて、仕事とプライベートを両立させる働き方を個別に策定。年3回の面談も行い変化する状況に応じて柔軟に対応している。テレワークや時間単位で有給を取得でき「中抜け」も可能。男性社員が出産後時短勤務を行った実績もある。



自分らしい
働き方で

02 休みやすい環境づくりを実施。 失効有休も 50 日まで積立 OK！

建設業でも休める環境を整えるために「仕事に見える化」へ。スマホを貸与・アプリを活用することで業務を効率化。また積極的に資格取得を応援、取得すれば資格手当も支給している。さらに失効する有給休暇を50日まで積立可能にし、子育て以外の長期入院や介護目的でも使用できる制度に。



先輩の資格試験
必勝講座も！

03 親睦会でコミュニケーション。 掃除もみんな平等に！

小規模の会社のよさは、社長と社員の距離が近いこと。当番制の掃除は、社長も新入社員も平等に。月1回行われる親睦食事は、食事代だけでなく運転代行代も会社持ち。普段から親睦を深めていると、困った時にも相談しやすい関係がつけられるメリットがある。



社長だって
トイレ掃除！



代表取締役
馬場 広行さん
入社20年目 / 管理職歴15年
(前列中央)

子育てで自分も成長。
もっと男性が子育てに参加
できる社会でなくちゃ。

地方の企業の特徴として職と住の距離の近さがあります。近いからこそパッと分けるのは難しいから、どっちも充実させるには程よくミックスさせること。重なりながらよくしていくのが理想ですね。本人だけでなく、家族の不満も解消できるような働き方になれば、モチベーションも高まり会社にも好循環です。
自分も小学生の子供を持つ父親。思い通りにならないことだらけの子育て経験から、仕事でも怒らずに社員のチャレンジを見守れるようになってきましたね。
社員の資格取得を応援するため、昨年自分も宅建に挑戦、合格しました！真剣に取り組む姿勢を子どもに見せられたのがよかったかな。趣味はマラソン。日曜には10キロ走ります。子どもたちをうまく巻き込むのがポイント、家族で楽しめますからね。



社員からのひとこと

子育ても、
スキルアップも、
親身な支援で

CAD・積算担当
花島 幸代さん



入社
3年目

子育て応援メッセージ

誰もが子育て
しやすい職場を
目指して

代表取締役
馬場 広行さん



建設業は圧倒的に男性が多い職場です。だからこそ子育てしやすい職場にすることに意義があると思います。共働き家庭が主流の現在、男性も女性も誰もが子育てを意識して働くべきだと思います。ただ地方都市の零細企業に都市部の大企業並みの休暇制度や福利厚生が出来るわけがありません。人が制度に合わせるのではなく各人に制度を作る「働き方オーダーメイド」に取り組んでいます。20名弱の小さい会社だからこそ全員が仕事で力を発揮できるようにひとりひとりの年齢・環境・希望を聞きながら仕事と個人のマッチングを図っていく。それが「すいどうやほくしん」。10代から70代まで全員がイキイキ輝いている職場です。



株式会社北伸

建設業（設備工事）

従業員数 19 人（男性 15 人、女性 4 人）
〒435-0054 浜松市中区早出町 1204-7
<http://hokusinn.co.jp/>





無理なく働ける環境と 助け合いの精神が育まれている！

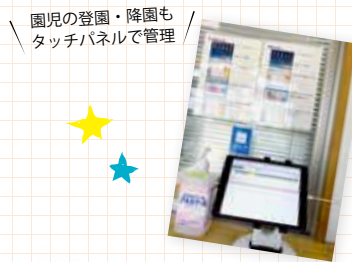
01 働くお母さんの力になりたい！ 企業主導型保育園を開園。

2017年4月、県内で先駆けて企業主導型保育園を開園。提携先の企業の社員は優先的に入園でき、自社の社員の保育料は4割引き。保育園を探していたお母さんが当社を知り、入社のおかげになったケースも！



02 持ち帰り仕事&残業もほぼなし！ 日々の煩雑な業務をICT化。

ICT(Information and Communication Technology / 情報通信技術) ツールを導入して、業務量の平準化を図っている。給与計算や勤怠管理をはじめ、父兄の連絡や撮影写真の管理もICTを駆使して簡単&スピーディーに。社員全員で共有すべき情報はラインワークスを利用。いつでもどこでも携帯で確認できるようにしている。



03 「ありがとう」を目に見える形に！ 「Thanks You Tree」活動。

社員同士で協力した際に「ありがとう」を伝える「Thanks You Tree」活動を実施。ありがとうの花がいっぱいになるように活動を進めている。感謝の気持ちを目に見える形で伝えることで、社内で「ありがとう」の声を聞くことが多かった。



株式会社愛ノ宮

保育事業・飲食業

従業員数 52 人 (男性 2 人、女性 50 人)

〒437-0012 袋井市国本 2463-6
http://www.aino-miya.com

DATE



副園長
原田 恵理さん
入社年数/1年目 管理職歴/11ヶ月目
(前列右)

自ら積極的に声かけ！
何でも話し合える関係づくりから
スタート！

異業種からの転職で、保育業界について知識も経験もない私に、副園長というポジションを託してくださいなど、新しいことに挑戦させてくれる職場環境に感謝しています。まずは、社員の皆と何でも話し合える関係づくりから始めようと、わからないことは臆することなく、先輩であり保育士である主任や副主任に聞くようにしました。私も2児の母であり、日々、仕事と子育ての両立の大変さを実感しています。社員のお子さんの体調不良の連絡や学校行事の際は、業務を気にすることなく休めるように、仕事以外にプライベートな会話も、自ら積極的に声を掛けるように心がけて、職場の雰囲気づくりに努めています。



社員からのひとこと 助け合いの精神が 愛ノ宮のモットー！

私が助けて
もらった分
園の力になりたい！



保育士
戸塚 悠さん

子育て応援メッセージ 働くママに 癒やしの時間を！

クラウドシステムを
多用し、仕事を
単純化・省力化



代表取締役社長
大石 隆久さん

子どもの急な発熱でお休みをいただいた際、「ゆっくり見てあげてくださいね」と上司からやさしい言葉を掛けていただきました。社員の9割が女性。子育て中の社員も多く、さまざまな場面で理解や共感してもらえるので、働きやすいです。私が助けてもらった分、園が困っているときは力になりたいと思っています。また、シフトの希望が通りやすく、子どもの行事や体調不良時に休みをもらえることや、持ち帰りの仕事がないので、家庭に負担がかからないことも、当園の魅力のひとつです。

私は大企業で働いているときに、子育て世代の方が仕事でストレスをためやすく、特に働くママは友達とおしゃべりしたいけど、子連れで利用できるカフェがない事に気づきました。働くママに癒しの空間を提供したいと考え保育園とカフェを作ることに決意しました。だからうちの会社で働く社員にはワーク・ライフ・バランスをとってもらうことを社訓としています。その為にはなるべく仕事を単純化・省力化するためにクラウドシステムを多用し少ない職員で短時間の事務処理ができるようにしました。今後もさらに正確に短時間になる様、AIを活用したシステム活用を進めていきたいと思っています。



「困った時はお互い様」の精神で 働きやすい風土が伝統化!

01 半日有休・振休など、使いやすく 取得しやすい。育休復職率100%!

社員の半数が共働き。半日単位で有休を取得でき、子どもの参観会などに活用されている。また、子どもの学校行事、地元の祭りに参加しやすいよう有休・振休を取得しやすい体制づくりも浸透。働きやすい職場環境で育休復職率100%。



何でも言い合える
オープンな雰囲気

02 店内のキッズスペースを活用し、 “困ったときの社内保育所”に!

子どもが体調不良で家に残して出社するのが心配な時、店内のキッズスペースを利用可能。半日有休と組み合わせるなどして無理なく働いている。困っている同僚を思いやる気持ちから自然に始まった。



子連れ出勤も
すっきり当たり前に

03 わが社に合った「働き方改革」を するためにプロジェクトを始動!

「働き方改革委員会」を立ち上げて、定期ミーティングを実施。時間外労働削減などに取り組み、社員のワーク・ライフ・バランスの向上を図っている。グループLINEなどで情報を共有し、仕事を効率化。時短やミス防止に役立っている。



社員による、社員の
ための改革!



株式会社ホンダカーズ駿河

小売業（自動車販売）

従業員数 78 人（男性 59 人、女性 19 人）

DATE

〒439-0031 菊川市加茂 544-1
<https://www.hondacars-suruga.co.jp/>



常務取締役
堀川 裕臣さん
入社9年目 / 管理職歴5年
(写真中央)

愛と真心と思いやりを持って、
みんなに楽しい職場を
心がけています。

当社で働く前は、育児は母親がするもので、父親は稼いでくるものと思っていました。しかし、子どもの運動会や地域の祭りに当たり前のように参加している同僚と過ごす中で、私も自然と参加するようになります。すると、娘との会話が弾み、地域の人たちとも仲良くなった結果、契約につながるなど、家庭も仕事も充実していきました。こうした経験を話しながら、部下に学校行事や地域の祭りに参加することを勧めています。

どんなに仕事を頑張っても、子育てが上手くいかないと家庭内で歪みが生じて、やがては良い仕事ができなくなると考えています。伝統化している、思いやりの精神を受け継ぎ、気持ちよく働ける環境をみんなで作っていきたいですね。



社員からのひとこと

良い職場に
恵まれて仕事も
家庭も充実

事務職(チーフ)
鈴木 愛子さん

チーフとしての
やりがいを実感!



入社
18年目

子育て応援メッセージ

社員から
愛され続ける
会社を目指して

代表取締役
清水 厚さん

子育てスタッフ
を応援します!



「それは優れた人材を作る事。会社の成長は人であり、明るい笑顔である。愛と真心と思いやりをもって社員を育て、関わる全ての人に対して笑顔で接しながら会社を発展させる」これが我社の経営理念です。弊社は社員にとって、ずっと働き続けたい会社、家族に自慢できる会社、安心して勤められる会社を目指しております。その為には、ワーク・ライフ・バランスが大事であり、時短や休暇制度を取得し易い環境づくりを推進しております。これまでに産休育休を取得した社員達は100%の確率で復帰し、即戦力として活躍してくれているのも大変嬉しく思います。会社と社員が一緒に成長していける職場の環境作りを今後も行って参ります。

3歳の娘と1歳の息子を保育園へ送り、車で1時間かけて出勤。会社帰りに子どもを迎えに行ってから夕食の準備…。正直言って大変ですが、時短勤務、有休・振休を取りやすいように配慮してもらい、保育園の行事にも参加しています。特に助かっているのは、職場の寛容な雰囲気。保育園からの急な呼び出しにも、「あとはやっておくから大丈夫」と送り出してくれて、どんなに気持ちも楽になったことか。この職場だから続けていられると感謝しています。働くことで子育てとの調和が取れ、充実した日々を送っています。



実績を積み上げることで 「子どもができたなら退職」に歯止め!

01 時間有休制度を導入! ちょっとした私用に重宝。

有休を時間単位で取得できる時間有休制度を導入。病院の通院や保育園からの急な呼び出しなど、1日休むほどではない用事がある場合に重宝している。休暇に見える化した日程管理ボードの導入や多能化によるフォロー体制の整備など、休暇を取りやすい工夫も効果的!



女性社員の数が
年々アップ!

02 作業着の洗濯を会社が代行! 家事の負担を軽減。

1日に数回着替える作業着の洗濯は悩みのタネ。当社では総務部の洗濯専門スタッフが全社員の作業着の洗濯を代行。社員本人や奥さまの家事の負担軽減につながっている。



洗い立ての作業着で
気持ちもシャキッ!

03 家族の絆が深まる イベントや制度が充実!

家族で参加できる社内イベントを多数開催。宿泊代や入場料など費用の一部を会社が負担してくれるので、格安料金で楽しめる。また、子どもの人数に応じて休暇日数がプラスされる「こども休暇」も。参観会や運動会など学校行事に利用できると好評!



東京ディズニーランドやUSJ
などが格安で行けちゃう!



株式会社木村鋳造所 御前崎工場 製造業

従業員数 371人 (男性 312人、女性 59人)
〒437-1615 御前崎市門屋1番地
(本社: 〒411-0905 駿東郡清水町長沢 1157)
<https://www.kimuragrpo.jp/>

DATE



女性社員の本音を聞き出すことで
悩みや不安を具体的に
把握しています!

FM部 FM課
小島 等さん

入社36年目/管理職17年目
(写真左)

IKU-BOSS

私が所属する模型部門は約半数が女性社員です。子育てをさぼり気味だった私にとって、女性が働きやすい環境をつくるために何をしたらよいか、悩んだ時期もありました。部下と定期的に面談をしたり、ダイバーシティマネジメントを学んだりする中で、女性社員が抱える悩みや不安を具体的に把握し、少しずつではありますが、解決の糸口を見出しています。また、今年から女性目線で職場改善を図るプロジェクトがスタート。各部署に意見箱を設置し、社員の率直な声を吸い上げる取組にも力を注いでいます。休日は会社の仲間とテニスやバドミントンなどをして汗を流しています。日頃の運動不足解消はもちろん、部下とのコミュニケーションの場としても役立っています。

会社の仲間と
テニス大会!



社員からのひとこと

戻れる職場があるから安心して
育児に専念!

FM部 FM課
二村 真里奈さん

仕事も育児も
充実!



入社
5年目

子育て応援メッセージ

高いスキルを持った
女性が長く勤められる
環境を整備

代表取締役
木村 寿利さん



働く女性を
後押ししたい!

入社3年目で長女を妊娠。産休・育休を取得できたことで、手当金が家計の助けになったことや、戻れる職場があると思えることで、安心して育児に専念できました。当社には小学3年生の年度末まで労働時間を短縮できる短時間勤務制度があります。朝は余裕を持って子どもと過ごせるし、夕方は早く迎えに行くことができます。働く時間帯も自分で決められるので、子どもの成長に寄り添いながら、仕事をきちんとこなすことができます。今後は短時間勤務の経験を後輩たちに伝えていき、制度を活用しやすい職場づくりに努めていきたいです!

木村鋳造所は大型の鉄製鋳造品を製造している企業です。一般的には男性中心の職場と思われがちですが弊社のフルモールド鋳造法では発泡スチロール製の模型を用いる為、その製作を担う模型部門では女性比率が約45%と非常に高く、多くの女性に活躍して頂いております。高いスキルを持った方に長く勤めて頂く為に、育児休暇や小学3年生まで利用可能な短時間勤務、面談や学校行事でも使える時間単位の休暇等制度と利用しやすい環境、自ら工夫しやりがいを持って取組む風土等、働く女性の活躍を後押しできる社内整備を進めています。様々な取り組みを通じ、弊社で働きたいと思って頂けるよう、安全安心安定のある企業を目指し邁進してまいります。



女性社員の育児休業取得率100% 多様な選択肢で子育て応援！

01 環境バツグンの保育施設で 職場復帰への不安を解消。

敷地内にビオトープもある自然豊かな恵まれた環境の「森のほいくえん」は、静岡銀行、静岡鉄道とともに3社共同で運営する保育施設。事業所内施設に子どもを預けることで、安心して職場復帰ができ、日々の仕事にも集中！また、送り迎え時間の短縮というメリットも。



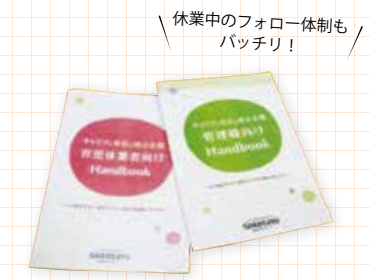
02 フレックスタイムや短時間勤務など、 働き方の選択肢が豊富。

「ガスを使う人の視点」を持っている、子育て経験者は貴重な戦力。だから働きやすい制度を充実させて長く働いてもらえる会社に。育児休業は2年まで、短時間勤務は小学生になるまで。他にも時差勤務やフレックスタイム勤務など、男性社員も育児に参画しやすい環境を整えている。



03 管理職向けハンドブックを制作、 両立プロジェクトの立ち上げ！

育児休業者だけでなくその上司へも冊子を配布。休業中は育児に専念してもらいつつ、安心して職場に復帰できるよう、管理職側のサポートも重要。また、社員からの要望により育児と仕事の両立プロジェクトチームが発足し、育児期の社員やそうではない社員など様々な立場から、より働きやすい職場を目指すべく、活動中。



静岡ガス株式会社 都市ガス事業

従業員数 775 人(男性 575 人、女性 200 人)

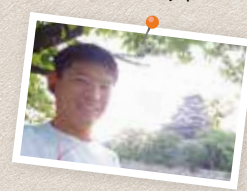
DATE

〒422-8688 静岡市駿河区八幡 1-5-38
<https://www.shizuokagas.co.jp/>



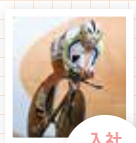
立場が異なる社員のモチベーションを保つために知識を得ようと、個人的に県主催のイクボス講座に参加しました。目の前の課題にとらわれず長期的な視点を持つことを学び、5年・10年後の社員がスキルアップする環境をつくらんと自身の意識も変化しました。シフト制の職場で、土日休みは育児期社員を優先したいけれど、そうではない社員に負担が集中しないよう、週1回の1on1面談でみんなが納得できるシフト調整を心がけています。私自身も休暇はしっかり取得！ちやんと休むと、メリハリがついていい仕事ができます。趣味は息子とのお城巡りです。ここを攻めるなら、守るなら…と歴史のifを考えるのが面白いですね。走るのも大好き！海拔0mの田子の浦から3776mまで、日帰り富士登山に来年こそ挑戦したいです。

夏の朝、広島城を眺めながらランニング！



社員からのひとこと ワークも、ライフも、たっぷり充実！

エネルギー戦略部 発電需給管理担当
金井 慎次さん



会社の知名度を上げるため自転車部を創部し、個人でもチーム参加のトライアスロンにて多数優勝しました！また子ども自転車教室など、会社公認の地域貢献も行っています。5ヵ月間という長期の育児休業の取得は男性社員で初となり、休業中は育児への参画だけでなく、仕事を俯瞰的に見つめなおす有益な時間となりました。

コーポレートサービス部 総務人事センター
石川 秀佳さん



事業所内保育施設のおかげで保育園探しのストレスなく職場に復帰できました。会社の制度には子の看護サポート休暇や短時間フレックス勤務などがあり、子育てでも仕事も充実して楽しんでいます。男女の性差なくチャンスのある会社だから、どっちもあきらめるのは勿体無い！両立の土台をつくってくれた先輩社員たちに感謝です。

子育て応援メッセージ 家庭の充実が、社員の、そして会社の成長に

社長執行役員
岸田 裕之さん



当社は1910年の創業以来、お客さまの豊かなくらしと地域社会の発展のお手伝いをして参りました。当社が目指す「近くて頼れる地域 No.1 ソリューション企業」を実現するためには、役職員が安心して働き続けることができる職場環境が必要です。仕事と子育ての両立を推進するために、育児休業や育児短時間勤務などの制度の充実、地元企業3社の共同運営による事業所内保育施設「森のほいくえん」の設立などに取り組んで参りました。役職員の家庭の充実が、個々の成長につながり、更にそれが会社の成長にもつながるという想いのもと、今後も子育て世代が仕事と子育てを両立できる理想的な職場環境を整備していきたいと考えております。



職員ファーストの心で、 職員目線の生きた制度が充実

01 2時間有休、5連休制度など、 仕事と家庭の両立をサポート！

有休を2時間単位で好きな時間帯に取得できるため、学校行事に参加しやすく、全職員を対象にした5連休制度は家族サービスに喜ばれている。様々な制度が、ランチミーティングや職員が業務改善などについて提案するアイデア500制度によって生まれている。



職員による小さな改革がいっぱい！

02 育児後、安心して復職できるように 事業所内保育園を完備！

子どもができて働く環境を作るのは当然のこと。保育所探しに困らず、安心して育児から復職できるように、「ケアハウスゆやの里」内に保育園を完備。多くの職員が利用し、離職率低下につながっている。



ケアハウスのじいじやばあばも見守ってくれる！

03 子育てしながら働く職員を 経済面でもバックアップ！

育児短時間勤務期間中でも、給与を満額補償。例えば、6時間勤務でも8時間勤務分の給与に。このほか、事業所内保育園の利用者への入園祝い金、子育て支援手当など、お金がかかる子育て世代を経済面でバックアップ！



「家計が助かる」と好評！



社会福祉法人八生会

高齢者福祉事業・保育事業

従業員数 477人 (男性 114人、女性 363人)

DATE

〒435-0005 浜松市東区安新町 61-1
<http://www.hashoukai.or.jp/>



IKU-BOSS
豊田一空園 係長
リッツハウス磐田 管理者
松岡 福代さん
入社9年目 / 管理職歴2年

育児短時間勤務で係長に就任したのは2年前。時短でも務まることを示そうと膨大な仕事量をこなしていましたが、それ以上に大切なのはチームワークだと気づき、スタッフに寄り添うことを心がけました。特に大事にしたのは会話です。ほろっと出てくる本音やちょっとした表情から心の変化を汲み取ることで、一人ひとりが抱えている悩みを解決できるかもしれない。それぞれの満足度が上がればチームとして大きな力になる。せっかくなら楽しく働きたいから、いつも笑顔でみんなを巻き込んでいこうと思っています。家事・育児に協力的な主人、留守番をしてくれる息子たち…。仕事ができるのは家族のおかげです。5連休制度で行く家族旅行は大切なイベントです。



合言葉は「チームワーク」。
会話を重ね、
一人ひとりに寄り添いたい。

社員からのひとこと

男性で初めて育児を
取得しました！

育児に参加できる
貴重な休暇を
利用して！



ケアハウス あんしんの里 主任
芦刈 昭平さん
入社
6年目

子育て応援メッセージ

職員の声を大切に
しています！

子育てのしやすい
職場づくりを
目指して



法人本部 部長
大場 清弘さん

昨年1月、共働きのわが家に長男が生まれました。妻は1年間育休を取りましたが、復職前に夜中の授乳が増え、このまま復帰するのは辛そう…。そこで、有休と合わせて1週間育休を取得しました。目標の卒乳を終えたこともありますが、長い時間を子どもと過ごせたことで、1日の育児の流れが掴めましたし、家事の大変さも理解できました。共働きで育児をする上で、貴重な経験ができたと思います。

働き方を制限しない制度が、当社には様々あります。ぜひ活用して家庭と仕事の両立してもらえたらと思います。

八生会は、働く職員を大切にするという考えのもとに、今まで働き方改革を行ってきました。それは、「環境・賃金・勤務体制・福利厚生・休暇」等、多方面に渡り改革しました。子育て中の職員もたくさん働いており、継続的に改革を行っております。

高齢者介護において、働きやすい職場づくりは、ご利用者の個別ケアの質向上、満足度アップにつながります。それは安定した経営にもつながることだと思います。次代を担う子供たちが明るく学校生活や家庭生活を送れるように、これからも子育て中の職員にとって優しい企業を目指します。



男女の区別なく、人材の活躍を 最大限に活かすための手厚い制度。

01 会社稼働日に連動した開園日の 事業所内託児所で、パパママ安心!

2005年開設の託児所は増床し定員50人。事業所内託児所のメリットは、職場に近いことだけでなく、企業カレンダーに連動した開園日と、就業時間に考慮した延長保育を取り入れてくれること。安心して働いてもらうために企業としては、必要な投資。



親の負担が少なく、
助かります。

02 産前 & 復職前の不安を払拭! 両立支援セミナーを実施。

妊娠中に、制度の説明や長期的な視点から自身のキャリアを考えるワークショップを開催。復職前には、時短勤務や看護休暇などサポート制度についての理解を深め、さらに復職後の働き方をイメージする機会を設けるなど、仕事と子育ての両立をバックアップ。



もっと先のキャリアのことも
考えよう!

03 男性の子育てを応援! 「イクメン講座」を開催。

2019年より定期的に開催。男性保育士を講師に迎えた講話や、自分一人で子どもを1日見るならどうする?といった実践的な内容も。男性社員のワークライフバランスの充実を図り、パパ同士のコミュニティづくりにも役立っている。



パパたちも
頼もしいね!



ヤマハ発動機株式会社

製造業

DATE

従業員数 10,644人(男性 9,446人、女性 1,168人)

〒438-8501 磐田市新貝 2500

<https://global.yamaha-motor.com>



調達技術部 PJ推進グループ
グループリーダー
IKU-BOSS
竹内 敬俊さん

入社18年目 / 管理職歴2年
(写真中央)

感謝!

サポートしてくれる仲間には

男性の育休も当たり前前に。

3年前に2ヶ月間育児休業を取得。仕事と違い子育てには答えがありません。成果や結果が出てこないことを経験し、仕事面でもこうしなくてはと決めつけなくなりました。人事考課でも育児取得によるマイナス評価はなく、家族との充実した時間を過ごすことができプラスになることばかり。これからは男性も当たり前前に取得すべきですね。

グループリーダーとしてメンバーが不安なく働けるように調整するのも仕事。裁量を多く与え仕事を任せるようにしています。海外のグループ企業からきている社員も多く、コミュニケーションを活発に。とにかくよく話すことを大事にしています。体力作りのために、家までマラソンで帰ります!無心で走ると自分がリセットされますね。

家族でラグビー
W杯観戦!



社員からのひとこと

ママになると心も
広くなります!?

子育てを経て、
仕事の楽しさを
再発見

コーポレートコミュニケーション部
コンテンツグループ主事

木村 真理子さん



入社
11年目

子育て応援メッセージ

子育ての担い手は
両親で!

すべての従業員が
生き生き働ける
会社へ

人事総務本部 人事部 部長
藁科 健一さん



事業所内託児所があるおかげで4月以外でも入園でき、職場復帰を不安なく迎えられました。短時間勤務で最初は6時間から、半年後に8時間と段階を追ってフルタイム勤務に戻していきました。同僚でもある夫とフレックス制度を活用し、夫には子どもを送りながらゆくり出社してもらい、お迎えは私と役割分担しています。育児で仕事を休むことはキャリアロスではなく、自分の経験を高めるスキルアップ。休んだことで仕事の楽しさにも気づけます。休暇前、「大きくなってかえっておいで」という先輩たちの言葉に大いに勇気付けられました。

ヤマハ発動機では1990年代から、女性の視点による子育ての両立支援をしてきました。今では育児休業からの復職率もほぼ100%です。復職後も短時間勤務制度やフレックス勤務制度を利用しながら、それぞれが自分らしく仕事と家庭の両立を叶えています。近年では男性が数か月単位で育児休業を取得するケースも増えてきました。育児の担い手は母親から両親へ、時代の変化を実感します。これからは女性だけでなく、より多くの従業員が自らのライフワークバランスやキャリアを自律的に選択し実現できるような風土づくりを進める必要があります。仕事をすすめる自分に誇りが持てるような、皆が生き生きと働く会社でありたいと思います。

「子育てに優しい企業」表彰の選考

令和元年度は、●子育てに優しい制度の有無やその利用実績 ●企業の独自の取組 ●イクボスの取組等を総合的に判断し、令和元年度「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

INPO 法人ファースト・ジェンダの「イクボス10カ条」をもとに一部編集

- | | |
|---|---|
| 1 理解
部下がライフ ^{※1} に時間を割くことに、理解を示していること | 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 |
| 2 ダイバーシティ^{※2}
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 | 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、結果型体制などを進めていること |
| 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 | 8 提言
ボスからみた上司や人事などに対し、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 |
| 4 組織浸透
管理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 | 9 有言実行
イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを検証し、社会に広める努力をしていること |
| 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 | 10 腕より始めよ
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、働き方、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
▶ 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
▶ 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
▶ 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
▶ 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
▶ 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
▶ 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
▶ 共働きや夫婦の悩みを理解・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
▶ 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
▶ 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
▶ 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貢献を増やしましょう。

チェックが5～3個

イクボス度
50%以上

まだイクボスとは書けません。「イクボス心得帖」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」で少しずつ実践を。

【出典】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



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

令和元年度表彰企業

〈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.054-221-2608

〈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〉

2019年11月15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、
令和元年度「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

