

仕事も、子育ても、自分らしく。

ハグレポ hugrepo

育(ハグ)くみのレポート
ふじのくに子育てに優しい企業取組事例集

令和4年度表彰企業



受賞企業が使えるロゴマークをつくりました！

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4年度「ふじのくに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。

〈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

〈発行日〉

令和5年1月18日

〈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

静岡県HPでも公開しています！

子育てに優しい企業 検索



静岡県

はじめに

犬塚 協太 氏

令和4年度「ふじのくに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・人口減少がますます加速化するなか、次世代を担う子どもの育成環境の充実が、地域社会の全領域を挙げて総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が強く求められ、若年男性の家庭優先志向が顕著となった状況にもかかわらず、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。加えてコロナ禍の長期化により、在宅ワークの普及がかえって女性の家事・子育て負担を増大させ、職場からも有為な人材が失われつつあります。今や、性別を問わず誰もが自らの望むワーク・ライフ・バランスを実現でき、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は最重要課題です。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多様な「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、令和4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。特に男性の育児休業取得率向上を目的とした改正育児・介護休業法が施行され、職場における男性の育児取得へのさまざまな取組が義務化されてきたこのタイミングで、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いただきたいと思います。

子育て中の人をはじめ、誰もが働きやすく、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り、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。

contents

小規模企業部門

- 04 株式会社アリー（浜松市）
デザイン・マーケティング・代行事業・美容業
- 06 オールスタッフ株式会社（掛川市）
製材業・住宅資材販売・不動産賃貸業
- 08 行政書士法人SUBIRA（裾野市）
行政書士業務

中規模企業部門

- 10 株式会社アコー 磐田工場（磐田市）
製造業
- 12 株式会社Geolocation Technology（三島市）
インターネットサービス
- 14 株式会社中遠熱処理技研（掛川市）
輸送用機器

大規模企業部門

- 16 NDS株式会社（愛知県名古屋市）
建設業
- 18 株式会社キャタラー（掛川市）
輸送用機器製造業
- 20 リコージャパン株式会社
マーケティング本部 静岡支社（静岡市）
商社（ICT製品・電子・電気・精密機器およびITサービスの提供）
- 22 株式会社ワイケーデザインリンク（島田市）
学術サービス業（自動車部品の設計等）

（部門ごと50音順）

会社と従業員、その家族が、 愛情を育（ハグ）くむ。

ハグは抱きしめることで、親密さ、愛情、友情などを伝える手段。会社は従業員やその家族に対して愛情を持って支え、従業員は会社に対して、愛情を持って支える。そんな、会社と従業員が互いに支え合う幸福なシーンを育（ハグ）くむレポートをつくり、「ハグレポ」と名付けました。

美容業界の課題に切り込む

大胆な取り組みで

夢を叶えられる職場



美容師 スタイリスト/Le・reve 船越店
出野 円香さん(入社2年目)

大好きな仕事だからこそ 子育てを理由に諦めたくない

『3人の子どもを育てながら家族で過ごす時間も大切にしながら、大好きな美容の仕事もずっと続けていきたい。』そんな私の願いを叶えてくれるお店に出逢えました。美容業界は、プライベートを尊重することが難しく、働くことを諦めてしまう人も少なくないと思います。私もその壁に悩んだ1人です。しかし当店では、何よりも1人ひとりの働き方を尊重し、スケジュール管理や休日の調整も自分の裁量で決めることができます。急なシフト変更にも柔軟に対応してくださいますし、お店に子育て世代が多く働いている点でも助けられています。

現在、私は4人目の出産のため産休、育休を取得中です。安心してお休みをいただけたのは、当店の環境とスタッフの皆さんの協力、待っているお客様がいるからです。復帰後は私と同じように、仕事と家庭の両立や未婚・出産前で将来に悩んでいる方へ積極的にコミュニケーションをとり、支えていけるようにそれぞれが働きやすい環境を一緒に作ってまいります。



家族が揃えばいつも賑やか



company data

株式会社アリ-

デザイン・マーケティング・代行業業・美容業

10人(男性:2人・女性:8人)

〒435-0054 静岡県浜松市中区早出町1213-13 2F

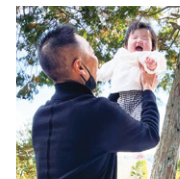
<https://allie.site>



IKUBOSS MESSAGE

視点を改めて考えることで 私にできることが変わって見えた

自身が子どもを授かる前までは、パパママが働きやすいであろうと思う環境をできる限り用意してきたつもりでいました。しかし、出産を機に妻の生活スタイルが大きく変わり、子ども中心の生活になった姿を見て、以前の私は仕事側からしか子育てを考えていなかったことに気づかされました。最も大切なことは、制度ではなくパパママ自身を理解し、子育てのある生活の中で仕事はどうあるべきかを考えることでした。今後は個々の働きやすい環境をどうすれば作れるのかをより深く考え、また自身の子育てについても妻の希望をしっかりと感じ取れるよう、理解と寄り添う気持ちを大切にしていきたいと思っています。



代表取締役
井口 和記さん

設立5年目
管理職歴/5年目

子育てに優しい最大のPRポイント



POINT
1

休暇を取りやすい 雰囲気づくり

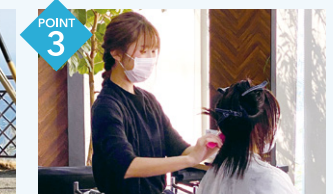
「休暇を取ることは正しいこと」という考えを共有し、働いているスタッフ間の相互理解を高めるために、日頃のコミュニケーションを重要視している。誰かが急に勤務変更が必要になっても快く受け入れられる雰囲気をつくりあげている。



POINT
2

自由度の高いシフト管理や 短時勤務を可能に

美容業界のイメージを覆す、大胆な制度を導入。出勤日数や出勤時間について各自無理のない働き方について話し合いの上で決定し、自己管理で毎月の出勤スケジュールを決めることができる。シフトを決める際に店側が介入することはなく、本人の希望は基本的に100%通る。



POINT
3

ライフワークに合わせて 雇用形態が変更可能

夫の扶養内で働きたい、正規社員よりパート社員の方が都合が良いなど、個々の事情に合わせて雇用形態を変更することが可能。逆に、子育てが落ち着き、本格的に現場復帰したい場合にはパート社員から正規社員へ戻ることもできる。

どちらかではなく、どちらも選べる働き方を



代表取締役
井口 和記さん

出産・育児と仕事の両立は、専門職・技術職であるほど難しい課題であると捉えています。特に美容業界は一般企業とは異なる部分が多く、その乖離を埋めていきたいという思いで美容室を立ち上げました。

これからも様々な工夫と試行錯誤を重ね、美容業だけでなく、弊社の他事業の各専門部スタッフが働きやすい環境を精一杯整えていきたいと考えております。

会社は困った時に 助けてくれる頼れる存在

妊娠・出産・育児は、いつ想定外のことが起こるか分かりません。私は第一子の妊娠判明と同時に切迫早産となり、1ヶ月間の自宅安静が必要となってしまいました。その際、会社が傷病手当の申請を進んで行ってくださりとても助かりました。第二子の妊娠はコロナ禍中で不安が募る中、保育園が自粛となってしまう、在宅ワークの許可をいただきました。子どもが熱を出すことも珍しくなく、その度に急遽休まざるを得なくなってしまうのですが、皆さんが気持ちよく送り出してくれるため、安心して看病に専念することができます。他にも、子連れ出勤の

許可や、子どものお迎えに間に合わせるための業務調整など、日々至るところでサポートをいただいき、本当に感謝しています。休暇を取得することへのコンプレックスを持つことなく、仕事と育児を並行して働ける環境は、子どものいる家庭に限らず社員全員にとって大きなメリットだと感じています。

大好きで
大切な
子どもたち



手厚く柔軟なサポート体制で 子育て世代に安心と 信頼を提供する



八木 さゆりさん (入社11年目)



company data
オールスタッフ株式会社
製材業・住宅資材販売・不動産賃貸業

13人 (男性:9人・女性:4人)
〒436-0048 静岡県掛川市細田300
<http://www.allstuff.co.jp>



IKUBOSS MESSAGE

イクボス自ら 奮闘する父親の姿を見せる

我が子の育児に関わることで、子育てにはパートナーの協力が不可欠なものと強く感じています。私自身、子どもの用事で会社を休むこともありますが、皆が協力し育児を応援してくれることに感謝しています。また上司である私が率先して育児に参加する姿勢を見せることで、周囲に良い変化が生じていると感じています。

弊社は少人数の会社ですので、不測の事態に業務を代行できる人が少ないのが課題です。改善策として、複数人で仕事を共有し、担当者が不在でも仕事が回るように工夫をしています。子育て世代が積極的に育児に参加でき、心身ともに健康な生活ができる環境を目指していきたいです。



IKUBOSS

営業課長
山本 直洋さん
入社25年目
管理職歴/10年目

子育てに優しい最大のPRポイント

POINT
1



子育てのための 増員体制

社員数13名と小規模な企業ながら、子どもの突然の体調不良や、平日の学校行事への参加など、必要な時に休暇が取得できるよう、代替の派遣社員をそのまま雇用するなどして人員を増員。安定的に休暇を取りやすい環境を整えている。

POINT
2



出産祝い金や 小中学校入学祝い金を支給

社員の門出や祝いを祝福し、結婚祝い金、出産時祝い金、子どもの小中学校の入学祝い金が支給される。子育て世帯にかかる金銭的負担を軽減したいと、今後も新たな制度導入を検討している。

POINT
3



配偶者出産休暇をはじめ 様々な制度が充実

配偶者の出産の立会いや、退院・出生手続きをするための配偶者出産休暇がある。この休暇取得を通じて育児に積極的に取り組んでもらうことを狙っている。その他、時短勤務や子どもの看護休暇など子育てを後押しする制度が整っている。

積極的な環境整備で、若手社員が活躍できる会社を目指す



代表取締役社長
鈴木 正三さん

弊社では、社員が働きやすい環境づくりを心がけ、産休・育休を取得し、子育てと仕事を両立できる環境整備に積極的に取り組んでいます。また、社員が家族との時間を充分につくり、コミュニケーション

を深めることで、ストレスなく仕事に打ち込める環境を目指しています。更に弊社は社屋を8年前に新築し、清潔感とストレスフリーな環境を用意することで、今後若い人材の増員も目指しています。

独自の考えで革新的な改革に挑む

新しいワーク・ライフ・バランスを提案



行政書士
村木 寿康さん(入社5年目)

家族も大切に考えてくれる職場だから 子どもと過ごせた愛おしい時間

1人目の出産は、行政書士試験のタイミングと重なってしまい、妻は私を気遣って里帰り出産を選びました。出産後3ヶ月間、休日しか妻子に会うことができず、そばにいられないもどかしさでいっぱいでした。2人目の出産の際も、同様に里帰り出産を予定しておりました。ですが、義父が長期に渡り不在になってしまうため、妻と義母の負担を軽くしたいと思い、育休を利用しました。慣れない新生児育児に加え、上の子が寂しい思いをしないよう、たくさん遊びました。子どもたちとの日々はとても愛おしく、大変貴重な時間を過ごすことができました。

現在、上の子を会社の近くにある保育園に通わせているため、お迎えは私の担当です。子どもを連れて出勤をすることもあります。社員の皆さんが遊び相手になってくれたり、代表がお菓子をくれたりと、子どもはいつも大喜びです。育休中から今も変わらず、私の家族を大切に考えてくれる職場に大変感謝しています。

子どもたちも
会社が
大好き!

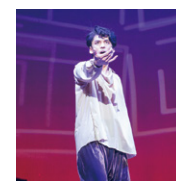


IKUBOSS MESSAGE

ライフの中にワークを 人生を軸に仕事を考える

出産育児は、ライフサイクルの中で特に重要なことにもかかわらず、社会の仕組みの中でこれを前提に成り立っていないことが多いと感じています。働き方もその1つです。企業は社員の生活、人間関係、仕事の3つの充実を考えると、思考の軸を仕事から人生全体に移して考える必要があります。

私はこの会社での仕事以外にも、舞台芸術活動で世界を目指しています。ライフとワークを分けられない生き方を私自身が社員に示すことで、会社全体の意識も変えていけるのではないかと考えます。仕事もプライベートもとことん楽しんでいる人間は魅力的だと感じます。そんな魅力的な人が集まる会社は今後も成長し続けられると信じています。



IKUBOSS

SUBIRAグループ代表
中村 聡介さん
設立10年目
管理職歴/5年目

子育てに優しい最大のPRポイント

POINT
1



多様な働き方を可能にする 体制の構築

リモートワークが可能な環境を整えることで、子どもの体調不良時の在宅勤務ほか、園からの急な呼び出し、リモート授業等、子育て中の様々な事情に対応できる体制を構築。アプリなどを活用し他社員と情報を共有することで、担当が不在でも極力対応できる仕組みを整えている。

POINT
2



朝礼・ミーティングで 人間関係を深める

毎朝の朝礼スピーチや、毎月の全社ミーティングでは業務連絡だけでなく、担当制で各自家庭の様子や、趣味等、フリーテーマで話す機会を設けている。これらが個々の人間性や環境を理解するきっかけとなり、より良好な人間関係の構築につながっている。

POINT
3



社内ポイント制度で 働き方や私生活を豊かに

「SUBIRAポイント制度」は、社内外での表彰や業務の改善提案、地域ボランティアの参加、1日1万歩など、公私に渡りポイントを獲得できる。貯めたポイントは家族旅行や社外研修への参加などの福利厚生に利用することができ、社員の成長とプライベートの充実を支援している。



company data

行政書士法人SUBIRA
行政書士業務

5人(男性:3人・女性:2人)
〒410-1118 静岡県裾野市佐野820-1 2F
<https://subira.jp/>



SUBIRAグループ代表
中村 聡介さん

誰しもが輝ける社会のために、雇用する側ができることは

人が活きる社会を創ることが、多くの社会課題を解決する糸口になると思います。そのためには、様々な状況の人が、後ろめたさを伴わずに働ける制度や取組があることが大切だと考えています。ですから雇用

する側は心の余裕と長期的で広い視点を持ち、知恵を出し合うことが必要だと思います。組織によって状況は異なりますが、それぞれが喜んで働ける環境づくりに、共に挑戦していきましょう!

会社の手厚いサポートで ママでも安心して働ける

小さな子どもを連れての就職活動はとて大変でした。別会社の面接では「保育園が決まっていないと採用できない」と断られてしまいました。

子育てをしながらの就職活動に不安を感じていた時に、友人の紹介で面接を受けたのがアコーです。アコーは、入社前から子育てと仕事の両立についての面談があり、私が働きやすいように業務内容を調整して環境を整えてくれました。コロナ禍で学級閉鎖になってしまった際には、子連れ出勤を提案してもらいました。職場の皆さんが息子を、とても可愛がってくれたので、すごく嬉しかったです。

私はシングルマザーで、息子もまだ小さいです。頼れる場所が少なく、育児と仕事の両立で不安になりやすいのですが、それを皆が理解して寄り添ってくれます。同世代の女性社員も多く、中には私と同じシングルマザーの方もいるので、気軽に相談することもできています。子育てをしながらでも安心して働ける職場に出会えたことに感謝しています。



これからも
すくすく
大きくな～れ!

事業拡大に伴い20代の若手社員が急増

子育て社員がフレキシブルに

活躍できる職場へ



第1工場
山田 美里さん（入社4年目）



company data

株式会社アコー 磐田工場
製造業

81人（男性:45人・女性:36人）
〒438-0211 静岡県磐田市東平松500-1
<https://www.acokk.co.jp>



IKUBOSS MESSAGE

若手社員たちに 時代に合った働き方を提案したい

男性の育休など考えづらい時代を生きてきた私がイクボスになることに、戸惑いもありました。しかし、子育て世代を部下に持ったことや、孫の誕生で、仕事以上にプライベートの時間、子育ての時間を持つことが大切なのだと考えるようになりました。子どもを持つ社員には仕事の話だけでなく、意識的に子どもの話を聞くよう心掛けております。家庭や子育てで困った時、私に相談してくれる社員が増えたと感じ、とても嬉しく思います。

今後はワーク・ライフ・バランスをより重視して、複数の働き方を提案できる体制を整え、「アコーに入社してよかった」と言ってもらえる会社を目指していきたいです。



IKUBOSS

取締役 磐田工場長
坂下 幸久さん
入社35年目
管理職歴/25年目

子育てに優しい最大のPRポイント



POINT 1 短時勤務や在宅勤務 子連れ勤務を可能に

年齢や家族構成の異なる社員がそれぞれ抱える、育児や持病、介護などの課題や環境に対応できるよう、状況に合わせて勤務体制を選ぶことができる。周囲の協力と制度利用を合わせることで、フレキシブルな労働が実現できるよう、社員の意見を基に環境を整備している。

POINT 2 育休時のフォローで 産休育休取得復帰100%

出産や育児、復帰後の仕事や私生活での不安やストレスを解消するため、必要に応じ面談の場を設けている。また、産休や育休時に社内の変化や出産祝い金などの子育て支援を含む社内制度の紹介を社内報等で情報共有し、休業中も安心できる環境を提供している。

POINT 3 広大な敷地の一部を 子どもや地域住民に開放

従業員が子どもと接する機会を作ることを目的に、工場敷地内でスケートボードの体験会を開催。フットサル場も現在建設中。社員とその家族だけでなく、地域住民への無料開放を検討し、子どもの遊び場の提供と地域活性化も目指している。

「子にまざる宝なし」、社会の未来を支える次世代のために



代表取締役
河野 克己さん

少子化や人材不足が課題である現代において、社会の未来を支える次世代のために「子にまざる宝なし」の考え方が特に重要になったと感じます。会社が子育て世代を応援し、女性の社会進出を後押ししていくことで、未来を

担う子どもたちが増え、安心して暮らせる世の中になると信じています。私達は「ほぼ残業なし」の推進や時短正社員等を取り入れながら、助け合いの心を大切に、子育て世代が働きやすい環境づくりを目指していきます。

全社員テレワークを実現！

柔軟な働き方が

不可能を可能に変える



管理部 人事労務課
原田 絵里花さん(入社7年目)

自宅で働くことで ストレスフリーな働き方を実現

テレワークが導入されたことで、私の日常は大きく変わりました。保育園からの急な呼び出しに、後ろめたさを感じながら早退することや、子どもの体調に合わせて休まなければならない日がとても減りました。また就業中にやむを得ず離席しなければならない状況になったとしても、外出許可をいただけるので、とても助かっています。

私は育児も仕事の一部と考えておりますが、今の職場環境だからこそ、子育てと仕事の両立ができています。完全テレワークという性質上、社員同士の交流もオンライン上で行われるのですが、閉鎖的になり

がちな子育て中のママにとって、同じく子育て中の社員と連絡を取り合い、境遇を共有することは、互いに励ましあえる良い機会となっています。

弊社はとても働きやすい環境だと感じています。今後新たに時間有給制度の導入も決定しているので、今以上に働きやすくなるのだと思うと期待が膨らみます。



ママと一緒に
嬉しいね！

IKUBOSS MESSAGE

個々に合わせた 柔軟な働き方を可能にしたい

働く環境は人それぞれ違うため、社員の状況にあった働きやすい環境をいかに提供できるかが、人事部のイクボスに与えられた課題であると感じています。人を取り巻く環境は、働きながらも変わります。結婚・出産・離婚・介護などきっかけは様々です。それを知るために本人にヒアリングを行うのですが、弊社は完全オンラインですので、部下に偶然会社で会うという状況は存在しません。より意識的に自分からコミュニケーションをとる必要があります。上司として部下が今どのような状況で働き、何に満足し、何に困っているのかを知り、誰もが充実した働き方ができる職場を叶えてあげたいと、日々奮闘しています。



管理部 人事労務課長
北山 敦さん
入社3年目
管理職歴/3年目

子育てに優しい最大のPRポイント



2020年よりパートを含む 全社員がテレワークに

全社員が在宅勤務であり、やむを得ない場合の外出も柔軟に対応しているので、子どもの急な体調不良でお迎えが必要になってもスピーディーに対処できる。子ども同席でオンラインMTGに参加することも可能で、子育てがキャリアアップの妨げにならないよう仕組みを作り上げている。



配偶者出産休暇など 制度利用を推奨

配偶者出産休暇は出産の立ち合いや配偶者の退院、出生に関わる様々な手続きをするための休暇、3日間を取得可能。扶養内に子どもがいる場合、参観日や卒業式などの学校行事への参加目的でマイディアチャイルド休暇を取得できる。



子育て世帯の 金銭負担を支える

3万円が支給される結婚祝い金や、1万円が支給される出産祝い金、毎月支給される家族手当などの制度が整っている。他、月5千円からの住宅手当も一律で支給されるため、複数の制度を利用することで家計を金銭的に支える仕組みができています。



company data

株式会社Geolocation Technology
インターネットサービス

50人(男性:27人・女性:23人)
〒411-0036 静岡県三島市一番町18-22
アーサーファーストビル4階
<https://www.geolocation.co.jp/>



代表取締役社長
山本 敬介さん

会社にとってなが一番の財産であるかを考え、行動に移す

会社にとって従業員が一番の財産です。当社では年齢性別を問わず全従業員が安心して働けるよう、テレワークや労務面での様々な制度の導入を進めてきました。来年からは時間有給制度を導入し、まず

まず多様化していくニーズに応えられる、「働きやすさ」を追求して参ります。今後もお互い様の精神の下、従業員一丸となって仕事もプライベートも支え合える風土を確立していきたいです。

会社が家庭を尊重してくれたからこそ乗り越えられた出産からの1ヶ月間

弊社では本来1ヶ月前に育休の申請が必要ですが、妻が出産で体調を崩し、長期静養が必要と診断されたため、私は急遽長期育児休暇が必要となりました。不測の事態に上司は親身に相談に乗ってください、引き継ぎ作業から手当の申請まで、全てをスピーディーに対処してくださいました。そのおかげで、私は1ヶ月間の育休を取得することができました。

初めての育児は本当に大変で、赤ちゃんがなぜ泣いているのか、何を伝えているのかが分からず四苦八苦。同時にレシピサイトを調べながら慣れな

い料理にも挑戦するなど、目まぐるしい日々でした。今では妻の体調も回復し、家族で散歩やドライブにでかけるなど穏やかな日常を過ごせています。男性の長期育児休暇はまだ世間では珍しいかもしれませんが、出産は何があるかわかりませんが、我が家の大変な時期を支えてくださった会社には、感謝の気持ちでいっぱいです。



休日は
家族3人で
ドライブへ

会社をあげた働き方改革で 子育てに優しい企業として 数々の認定を取得



品質保証課
松井 啓敏さん (入社6年目)



company data
株式会社中遠熱処理技研
輸送用機器

37人 (男性:29人・女性:8人)
〒436-0083 静岡県掛川市園ヶ谷840-1
<http://www.chuenu-ht.jp/>



IKUBOSS MESSAGE

イクボスとして励むことで 親としての時間も大切にしたい

私は、働き方改革の中でも特に時間外労働の削減が重要だと考え、イクボスとして真剣に取り組んでいます。例えばデジタコの導入や高速道路の使用許可によって、配送担当者の帰社時間を早め、その後の工程担当を含む多くの社員が残業時間の削減に成功しました。今後も業務の割り振りの見直しや、電子化を進めることで、より効率的な働き方が実現できると考えています。

残業が減ることで、部下はもちろん、私も早く帰宅できるようになりました。平日でも夕方から子どもと公園に出かけたり、庭でサッカーをしたりと、今まで持てなかった親子の時間を過ごせるようになったことは、大変嬉しく感じています。



IKUBOSS

営業課長
榛葉 智紀さん
入社11年目
管理職歴/3年目

子育てに優しい最大のPRポイント



POINT 1 子育てサポート企業として 働きやすい様々な環境整備

厚生労働省の「くるみん」、掛川市の「子育てに優しい事業所」認定のほか、全国社会保険労務士連合会「職場環境改善宣言」の承認、国際規格「ISO 45001労働安全衛生マネジメントシステム」も先駆けて認証取得し、社員の安全と健康を守り、働きやすい環境を整えている。

POINT 2 子育て中の社員を支え キャリアアップも支援

子育て中の社員が休暇を取りやすいよう業務のマルチスキル化を進め、キャリアアップ支援で毎週社内研修を実施。国際規格であるISO等の知識を学び、国家検定の熱処理技能士などの取得推進を行なっている。現在では女性も含め社員の約半数が有資格者である。

POINT 3 労働環境を改善し 社員のライフを尊重する

ワーク・ライフ・バランスを考えた働き方改革を進めるため、業務効率化の「かいぜん」活動や5S改善に取り組み、時間外労働の削減を行っている。また短時間勤務制度や、高校生・大学生を扶養している社員に毎月支給される「子女教育手当」など、様々な制度を用意している。

子育てに優しい制度や取り組みで企業を成長させる



代表取締役社長
高田 直田樹さん

当社は創業以来、輸送用機器等の鉄鋼アルミ部品の強度を向上させる金属熱処理加工を専門に営業して参りました。「地域未来牽引企業」や「アジアNo.1航空宇宙産業クラスター形成特区」に認定されています。

また、本社が在る掛川市と関連会社が在る浜松市にて、地元人材の積極的な採用も行なっています。安定的な雇用の維持が子育てに優しい企業に繋がると考え、今後も地域産業の発展に邁進して参ります。

積極的な制度整備と意識改革が 社員の生活を豊かに変える



ネットワーク事業部
田中 良裕さん(入社13年目)

家庭に専念することで 父親として成長できた

弊社では、出産予定日申出をすると上司と面談を行い、会社に何をサポートしてほしいのかを予め相談することが可能です。私の場合は、妻が双子出産のため、3週間前から管理入院する可能性があることを報告し、1ヶ月間の育児休業と管理入院中の妻にかわり長男の育児のため、一定期間はテレワークと時短勤務を併用したいと希望しました。1ヶ月間の育児休業に踏み切れたのは、応援金の支給で経済的な不安が少なかったことが後押しとなりました。

育児は日々チャレンジと新たな発見ばかりで、息子のおしゃべりが上手になるなど、日頃の成長を

間近で感じることができ、妻とも驚きと喜びを共有することができました。双子が家にやってきてからは、またガラリと生活スタイルが変わりました。それでも1ヶ月間の長い育児休業期間のおかげで新生活に順応してから仕事に復帰することができたと思っています。私にとって育児休業は、なくてはならない重要な機会でした。



大きな
ベビーカーで
公園へ！



company data
NDS株式会社

建設業

1,264人(男性:1,174人・女性:90人)

本社：〒460-0012

愛知県名古屋市中区千代田2-15-18

静岡支店：〒420-0923 静岡県静岡市葵区川合3-25-25

<https://www.nds-g.co.jp/>



IKUBOSS MESSAGE

親として環境を共有し 助け合える職場を目指す

私は子育てについて理解している方だと思っていましたが、自分が親になって初めて、想像が及びもつかない苦労があるのだと気付きました。そして自分の思い通りにはいかないという点において、子育てと部下の育成は共通していると感じ、心にゆとりを持ち教えていくことを学びました。また、積極的に部下と仕事や育児について話をすることで、部下からアドバイスをもらえることも増えました。

部下の中には仕事を優先して頑張りがちで人、仕事と家庭を天秤にかけて悩んでしまう人がいます。今後はもっと男性社員も家族を優先し、積極的に育児に参加できる環境づくりに注力していきたいです。



IKUBOSS

副支店長
成瀬 正憲さん
入社31年目
管理職歴/15年目

子育てに優しい最大のPRポイント



育児休業中の不安を払拭 応援金制度でバックアップ

育児休業の連続取得日数に応じて、連続7日で3万円、連続14日で5万円、連続1ヶ月超で8万円の応援金が支給される。また、公的給付金の手続きも会社で行なってくれるため、安心して育児休業を取得できる。その他、結婚・出産・入学・卒業時の祝い金制度も充実している。



特別休暇や時短勤務制度で ワーク・ライフ・バランスを充実

独自の育児支援制度として、出生後8週間以内を対象とし、半日単位で特別休暇を5日間取得することが可能。また育児・介護休業法に基づく時短勤務制度は3歳未満と定められているが、NDSでは中学校入学まで継続できるため、長期的に安心して働くことができる。



これから親になる社員も 会社が応援!

子どもの出生予定が分かった社員を対象に、eラーニングにて「イクメン研修」を実施。会社の支援制度の解説や、沐浴方法など産後に役立つ情報を家族と一緒に学ぶことができる。管理職は全員「イクボス研修」に参加し、育児休業に対する意識改革を進めている。

スマートワーク活動に取り組み、真の働き方改革を目指す

当社は、全ての社員とその家族が「幸福(しあわせ)」になるために「働きやすい会社」、「働きがい溢れる職場」を目指し、働き方改革に取り組んでいます。社員が子育てしやすい制度を整備するだけでなく、業務の見える化

や、属人化業務を解消・共有化することで、必要な時に休むことが可能となります。互いに助け合える体制にすることが、真の働き方改革に繋がると捉え、これからも会社として社員をより一層サポートしていきます。



代表取締役社長
玉村 知史さん

「育休は楽しい!」と 多くの人たちに伝えたい

出産休暇、育児休業、年次有給休暇を連続して取得することで、2ヶ月以上の休暇を取得しました。世間一般からすると珍しく思われるかもしれませんが、弊社では平均1~2ヶ月、最長で1年半の育休を取得した人もいます。特に珍しいことではありません。ただ私の場合は、担当員という責任ある役職に就いているため、休暇を取得するために部長をはじめとする多くの方にご協力をいただきました。休暇に入る1週間前から私が行っていた業務を回せるよう、在宅勤務にさせていただき、私が現場にいない状況を事前に試し、フォロー体制を整えて

くださいました。おかげで安心して育休に入ることができました。

私は、周囲に「育休はとったほうがいいよ!」と強く勧められています。その理由は単純に「楽しかったから」です。妻から感謝され、子どもたちともたくさん遊ぶことができ、育休期間を経てより家族仲が深まったと感じています。



多様な人財が活躍できる職場を目指し 会社と従業員が一体となって 働き方改革に挑む



担当員(係長) / ITマネジメント部
森下 大輔さん(入社9年目)



company data
株式会社キャタラー
輸送用機器製造業

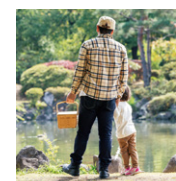
1,026人(男性:841人・女性:185人)
〒437-1492 静岡県掛川市千浜7800
<https://www.cataler.co.jp/>



IKUBOSS MESSAGE

現場で働く人に寄り添い 課題解決を目指す

私生活は大きな出来事がない限り、減多に変わることはありませんが、業務は部署移動や新年度のタイミングで変わっていきます。だからこそ、業務の改廃を実行し、効率的で柔軟な働き方を可能にすることはワーク・ライフ・バランスの充実につながると考えています。直近では、製造現場の労働環境改善に注力しています。現場業務は、他部門のようにフレックス制度や在宅勤務の導入ができません。そこで、製造現場だけが取得可能な特別休暇を作り、間接部門の社員への理解も含め、新制度を導入することができました。今後も各部に積極的に出向き、それぞれが抱える課題解決に尽力していきます。



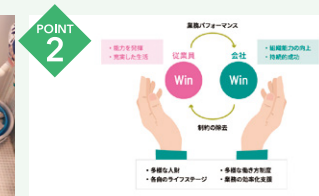
経営管理本部 副本部長・人事部長
山本 圭介さん
入社27年目
管理職歴 / 13年目

子育てに優しい最大のPRポイント



子育てのための短時間勤務 フレックス勤務制

一般的な育児短時間勤務制度は子どもが3歳に達する日までであるのに対し、キャタラーでは子どもが小学校を卒業するまで取得することが可能。また、短時間勤務制度とフレックスタイム制度を併用することもできる。※一部部署を除く



ワーク・ライフ・バランス向上に 貢献する在宅勤務制度

在宅勤務制度を利用することで、通勤にかかっていた時間を全て家族との時間に充てることできるため、子育て世代の利用が増えている。コロナ禍で社内感染防止対策としても積極的に活用され、社員とその家族の感染リスク低減にも一役買っている。



子どもを望む社員の 身体的・金銭的サポート

不妊治療と仕事の両立をサポートするため、不妊治療休業と不妊治療費用補助制度がある。不妊治療休業は通算365日、不妊治療サポートは一世帯当たり最大50万円の費用補助を受けることができ、身体的にも金銭的にも負担が大きい不妊治療を支えている。

流動的な政策を行い、時代にあった会社でありたい



代表取締役社長
砂川 博明さん

弊社では「働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現」を推進しています。従業員が生き生きと活躍することにより、会社の成長を目指す取組です。重点施策として、子育て世代の労働環境改善を目指し、従来

の育児休業に加え、フレックスタイムや特別休暇など、制度の拡充や新設をしております。今後も働き方に対する従業員の意識変化や社会のニーズ変化を取り入れながら、子育てに優しい企業を目指します。

快適な環境で働く「働き方先進企業」として

誇れる環境とスマートな働き方を支援

静岡営業部 静岡第一営業所
鈴木 大希さん(入社2年目)

想像以上に大きな学びを得た 育児休業

正直なところ、最初は育休を取得することで、お客様や職場のメンバーに迷惑がかかってしまうのではないかと心配で、あまり気が進みませんでした。しかし、上司からの後押しや周囲の応援で育休取得を決めることができました。実際に育児を経験してみると、想像以上に大変なことばかりで、育児休業は「休業」ではないことを痛感しました。また、復職後の心境にも変化がありました。以前の私は「人に迷惑をかけないこと」ばかりを考えていましたが、「支え合うこと」こそ本当に大切なのだと思うようになりました。

今回皆さんに助けていただき、とてもいい経験になったので、次は私が誰かの支えになれると思っています。

男性の育児休業は、家族の負担軽減や、貴重な子ども時代をそばで過ごすことのできる大変意味のある時間だと思います。これから父親になる人々には、ぜひ制度を利用してほしいです。



IKUBOSS MESSAGE

制度が「ある」だけでなく 活用できる環境を目指して

私の入社当時と比べると、働き方や制度が変わり、時代の流れにあわせて会社も変化していると感じています。営業職はお客様の企業価値を高めるために、メンバー各々が担当するお客様に深く関わらせて頂いております。日々の業務の中で「代わりがきかない、忙しくて利用できない」と思わせてしまう環境では良い制度があっても意味がありません。制度を利用できる環境にするため、チームのコミュニケーションを高めリスクの高い属人化を回避する必要があります。今回、育児休業を取得するメンバーをきっかけに制度利用の推進だけでなく、チーム力の向上や高いパフォーマンスにもつながったと実感しています。



IKUBOSS

静岡第一営業所 所長
渡辺 輝さん
入社18年目
管理職歴/2年目



左から: MA第一営業部 静岡MAグループ 山内 捺未さん、鈴木 大希さん、
MA第一営業部 公共・文教グループ 大橋 敬弘さん

子育てに優しい最大のPRポイント



仕事と育児の両立を目指す イクメン・チャレンジプラン

子どもが生まれた男性社員を対象に、育児休業の取得を推進する弊社独自の取組。男性の主体的な育児参加と、女性の家事育児の負担軽減を目指している。また男性取得者の経験談を社内外へ発信するなど、取得促進のためのオンライン勉強会も開催している。



柔軟な勤務制度の導入と 法定以上の育児制度

DX化のロールモデルとなり、モバイルを活用し社外でも業務が行える環境を整備したことで、リモートワークが定着し、ワーク・ライフ・バランスの向上につながっている。また、法律を上回る充実した育児制度があり、女性社員育休取得率は100%となっている。



相互理解を高めることで 働きやすい環境を目指す

上司は「イクボス宣言」の他、多様性を尊重し、無意識の偏見をなくすために、関係性構築をテーマとしたセミナーやキャリア面談力向上の研修を受講し、ダイバーシティマネジメント力の向上を目指している。相互理解を高める目的で、子ども参観イベントも開催している。



company data

リコージャパン株式会社
マーケティング本部 静岡支社

商社 (ICT製品・電子・電気・精密機器およびITサービスの提供)

280人(男性:230人・女性:50人 ※2022年10月時点)
〒422-8078 静岡県静岡市駿河区さつき町5-37
<https://www.ricoh.co.jp>



静岡支社 支社長
塩見 武文さん

社員全員がより一層の活躍ができる環境整備に尽力する

弊社は女性の活躍推進の取組や状況が優良な企業として「えるぼし」の最高位、子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を受けており、仕事と育児を両立しながらキャリアアップできる環境を

整えています。全女性社員が大事な戦力であり、仲間として一緒に長く働けるよう、また男性社員が育児休業を当たり前取得し、積極的に家事・育児に参加できる環境を目指してまいります。

誇りに思える仕事だから キャリアも家庭も諦めない働き方を

子どもがいるからこの仕事しかできない…という働き方はしたくありませんでした。私はこの会社で派遣社員から働き始め、上司から正社員化の話をいただき、今は自動車部品の3Dモデルの制作と解析を行う専門業務を担当しています。入社当時は何もできなかった私ですが、社内の知見者に指導していただきながらキャリアアップをすることで、周囲から信頼していただけるようになったことを誇りに思っています。ですから、出産・育児を機にキャリアを途中で手放したくはありませんでした。とはいえ、家庭も疎かにしたくはありません。会社は、

そんな願いをどちらも叶えてくれました。弊社には私のような女性が多く在籍し、それぞれに時短勤務やフレックスタイムを利用しながら仕事と育児を両立しています。母親になってもキャリアを諦めず、皆が働きやすい環境の中、仕事に打ち込んでいるのはとても素敵なことだと思います。

晴れた日は
みんなで
おでかけ



育児でキャリアを諦めない 育休から復職までサポートし、 長く働ける会社を目指す



HMI開発設計部
山本 彩子さん(入社17年目)



company data
株式会社ワイケーデザインリンク
学術サービス業(自動車部品の設計等)

131人(男性:102人・女性:29人)
〒427-0029 静岡県島田市日之出町4-8
島田テクノビル
<http://www.ykdl.co.jp/>



IKUBOSS MESSAGE

制度利用者とそれを支える側 どちらのケアも怠らない

私も共働きで子育てをしていますので、子育て世代のフォローがいかに大切かは理解しています。しかし、育児休業制度を充実させるには、ただ一方的に利用者の環境だけを整備しても、制度を利用しない方からすればそれは不公平であり、快い協力を得ることはできません。利用者の休業期間をリカバリーしてくれる社員にもきちんとしたフォローが必要です。復帰後は本人だけでなく、周囲の社員にもどのくらい負担があったかをヒアリングし、どちらも救えるような環境を目指しています。産休・育休を全社員に関わる課題と捉え、広い視野で見渡し、みんなで協力できるよう周知活動を続けていきます。



IKUBOSS

管理部 総務グループ リーダー
宮城 達也さん
入社18年目
管理職歴/5年目

子育てに優しい最大のPRポイント

POINT
1



フォローと制度が充実 育休後の復職率100%!

妊娠の報告をすると面談が行われ、業務引継ぎ計画の作成、育休中の復帰支援プログラムの実施、復帰後の再面談とトータルでサポートが行われる。面談には上司にも参加してもらい、復帰にあたり不安を抱えている社員の状況を理解し、復帰しやすい環境づくりをしている。

POINT
2



有給を取得しやすい 職場風土を実現

昨年度の有給休暇取得率は目標70%に対し、78%を達成。業務の繁忙期を避けて連休を取得するなど、オン・オフを切り替えている社員が多い。また、失効する有給休暇は最大30日まで積立可能で、長期の療養や介護、不妊治療に使用することができる。

POINT
3



ライフに合わせ 仕事時間を柔軟に変化させる

女性社員を対象に行ったアンケートの結果、時短勤務の使用期間を小学校3年生までに延長。子どもの夏休みなど、長期の休みに合わせた短期間の時短勤務にすることも可能となっている。フレックスタイム制度も導入し、子どもの送り迎えや通院等に活用されている。

皆が思い描く「魅力ある会社」を追求し、改革を進める



代表取締役
巻田 明彦さん

社会構造の変化により、子育てと仕事の両立は大きな課題の1つです。弊社は支援施策として、育休制度や時短勤務制度等を導入し、有給を取りやすい環境を整え、男性の育休取得も推奨。「くるみん」の認定

も受けております。以後これに留まらず、経営理念である「魅力ある会社創り(喜び・信頼・面白さ)」に子育てがリンクする仕組みづくりを進め、社員と共によりよい職場環境を構築していきます。

「ふじのくに子育てに優しい企業」表彰の選考

令和4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4年度「ふじのくに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

- 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
- 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
- 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**
イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、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。

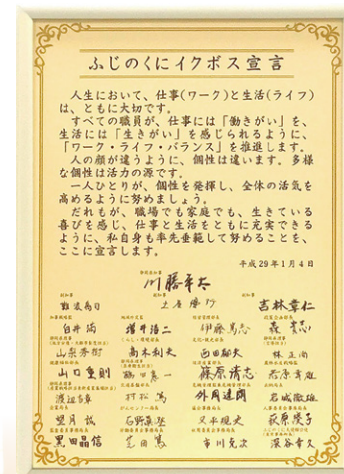
輝く静岡県のために、まずは県庁から

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、県民が県職員のワーク・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、個性を發揮し、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



ふじのくにイクボス宣言書



知事・副知事・ほか幹部職員



静岡県次世代育成支援企業 (このとりカンパニー) 認証制度

静岡県では、企業による次世代育成支援に関する自主的な取組の促進を図るため、働き方の見直しや仕事と子育て等の両立を図るための職場環境づくりを推進し、さらに、男女がともに能力を発揮できる男女共同参画社会づくりに積極的に取り組んでいる企業を、知事が認証する制度を創設しました。

認証要件

- 1 就業規則等の整備**
育児・介護休業法に基づき、就業規則等を整備
- 2 一般事業主行動計画の策定・届出**
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、静岡労働局へ届出
- 3 男女共同参画社会づくり宣言の届出**
宣言内容をくらし・環境部男女共同参画課へ届出
- 4 県が設定する審査票の項目の充足**
育児・介護休業等の利用実績、法定を上回る制度の有無等

有効期間

認証した日から起算して3年間
(※更新可能)

対象企業・団体

静岡県内に本社又は事務所があり、静岡県内において事業活動を行う企業及び団体(国及び地方公共団体を除く。)

ロゴマーク

親子間の「ぬくもり」や「優しさ」を伝えられる動物として、「このとり」をモチーフにデザイン



企業も働く人もうれしいメリットがたくさんあります。

企業取得メリット(県優遇制度)

- 1 県のホームページで認証企業をPR**
認証企業の名称、独自の取組やアピール事項等を県のホームページで紹介します。
- 2 ロゴマークをHPや名刺に使用可能**
次世代育成支援に積極的に取り組む企業としての認知度が向上し、社会的評価の向上、イメージアップ、人材の確保につながります。
- 3 制度融資を利用可能**
中小企業向け県制度融資[少子化対策・障害者雇用支援貸付]を利用できます。
- 4 入札参加資格審査等での優遇**
入札参加資格審査等で優遇が受けられます。

従業員メリット

- 1 仕事と家庭の両立支援制度が充実**
育児休業はもちろん、介護休業や不妊治療のための休暇・休業までのサポートが充実。
- 2 休業後の復職サポート**
休業後の支援体制により、安心して復帰可能。
- 3 育児休業を取得しやすい環境づくり**
育児休業制度を利用するための環境整備が充実しており、安心して育児を行えます。
- 4 働きやすい環境づくり**
長時間労働の抑制の取組やメンタルヘルスケアなど、働きやすい環境づくりを行っています。
- 5 男女がともに能力を発揮できる職場**
女性の職域拡大など、男女ともに活躍しやすい環境づくりを行っています。

詳細はコチラ



静岡県次世代育成支援企業

検索