

仕事も、子育ても、自分らしく。



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3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4年1月17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

ハグレポ
hugrepō

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3年度表彰企業

はじめに

犬塚 協太 氏

令和3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



次世代を担う子どもの育成環境の充実は、少子高齢化・人口減少が急速に進行するなか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る状況にも拘わらず、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、残念ながらもまだまだ静岡県の実情です。加えてコロナ禍の進行により、在宅ワークの普及がもたらした女性の家事・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「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3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。ここでは、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。特にコロナ禍の危機を乗り切る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、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。

contents

小規模企業部門

- 04 有限会社サンディオス(沼津市)
デザイン・マーケティング・企画

中規模企業部門

- 06 株式会社キャリアドライブ
静岡県富士自動車学校(富士市)
指定自動車教習所
- 08 社会福祉法人花の園会(袋井市)
福祉
- 10 松葉倉庫株式会社(藤枝市)
倉庫業

大規模企業部門

- 12 静岡県労働金庫(静岡市)
協同組織金融業
- 14 株式会社シーテック 静岡支社(静岡市)
建設業
- 16 第一生命保険株式会社
静岡支社・浜松支社・沼津支社
(静岡市・浜松市・沼津市)
生命保険業
- 18 社会福祉法人東益津福祉会
特別養護老人ホーム 高麗(焼津市)
福祉・介護
- 20 丸尾興商株式会社(島田市)
卸売業

(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。

チーフデザイナー
田村 将平さん
(入社19年目)

固定観念にとらわれない 自由でアットホームな働き方を目指す

妻の気持ちに寄り添って 仕事と家庭の両立を考える

2人目の出産を機に出産前から産休をいただき、妻の妊婦健診に同行しました。エコーでお腹の中にいる息子の様子を見ることができ、妻からは「出産まで不安になることが多かったけど、そばにいてくれたから安心できた」と言ってもらえました。出産後には子どもたちと過ごす中で、日々の家事・育児が、会社で働くことよりハードな仕事だと感じ、産休以降、どうすれば私も育児に参加できるのかを考えました。妻と相談し、出勤時間を遅めに設定することで、朝、子どもたちと遊ぶ時間と幼稚園の送り出しをする生活スタイルに変更しました。幼稚園

から連絡があれば会社に融通を利かせてもらい、仕事を抜けて対応することもあります。

男性が積極的に育児に関わることで、家族の絆が強まると感じています。もちろん、仕事にも責任を持って取り組み、制度を利用しながら働き方を工夫していきたいと思っています。

子どもたちと
遊ぶ時間は
いつも賑やか!



子育てに優しい最大のPRポイント

子連れ出勤ができる!
子どもスペースも完備

point
1



休園や休校、長期休暇時など預かり先がない場合、特に事前の申請は必要なく、いつでも子どもと一緒に出勤することができる。会社にいる間は親のデスク周りやキッズスペースで自由に過ごすことができ、社内のキッチンを利用して子どもと一緒に食事をとることもできる。

リモートワーク可能
出勤時間も選べる

point
2



リモートワークができる環境とネットワークが構築されているため、子育て等、個々の事情に合わせて在宅勤務が可能。また、出勤時間を8時半・9時・9時半から選ぶ時差出勤が可能で、子どもの通園や登校時間など、それぞれのライフスタイルに合わせた選択ができる。

会社が家族や職場の仲間との
交流のきっかけになる

point
3



従業員同士が家族ぐるみでバーベキューや食事会を行っている。オフィス1階のフリースペースを利用し、独自の学童事業も運営しており、社員の子どもも参加できる。内容は宿題サポートや手作りおやつ作りなど、工夫を凝らした企画が開催されている。

社員同士、家族同士の 交流を持つことで 互いに支え合っている

ikuBoss
message

弊社は従業員10名のアットホームな会社です。私はチーフという立場ではありますが、年齢や勤務年数による上下関係はあまりつくりたくないと考えています。いい意味でチーフらしくないチーフであることでスタッフとのコミュニケーションが頻繁になり、その人の抱える仕事の悩みや家庭の状況を知ることによって各々のプライベートを尊重し、配慮ができていると思います。

また弊社には時折スタッフの子どもがやってきて、私たちの働く姿をみたり、一緒にご飯を食べたりしています。仕事仲間が家族ぐるみで付き合うことで、心地よい繋がりとあたたかな雰囲気をもった会社になれていると実感しています。



チーフデザイナー (制作主任)
田村 将平さん
入社19年目
管理職歴/1年目



company data
有限会社サンディオス
デザイン・マーケティング・企画

10人(男性:4人・女性:6人)
〒410-0011 沼津市岡宮1445-1
<https://sundios.jp/>



代表取締役
津賀 由布子さん

職場や地域で子育てができる、あたたかな人の繋がりを育む

当社は「人と地域の想像力を高めて未来を幸せにする」というビジョンを持っています。スタッフは会社そのものの、やりがいを持ってイキイキと仕事をするのが、会社の魅力や底力に繋がっていきと感じています。

私も自身も三つ子育てと会社経営を両立させていく中で、仕事を持ちながら核家族で子育てをしていくことの大変さを感じていますので、仕事も子育ても皆で支え合える環境を築いて行きたいです。

ひと 人間のキャリアを ナビゲートするように 働く人が輝ける企業を目指して

教習指導員
岩崎 美沙紀さん
(入社3年目)



夢とやりがいを持てる仕事に 巡り会えたことに伝えきれない 感謝の気持ちでいっぱいです

以前は別の会社に勤めていましたが、育児休業に入ったまま保育園がなかなか決まらず、気づいたら3年近く休職していました。そんな時、たまたまBu-Bu保育園の開園を知り、即入社を希望しました。転職直後は前職のキャリアを諦めたことに心残りがなかったといえは嘘になります。しかし、今は「子どもと過ごす時間」も「やりがいを感じられる仕事」も、どちらも諦めたくないという両方の願いを叶えられる、最高の環境に出会えたと感じています。

子どもが同じ敷地内に通うことで毎日の送り迎え

もスムーズですし、保育園との連絡も容易で安心感があります。時折、仕事中に散歩している子どもの姿が見えると、嬉しくなって仕事にも自然と力が入ります。働く母親にとって、こんな幸せなことはありません。会社には感謝の気持ちしかなく、これからは指導員の資格を増やしキャリアアップを目指すことで、会社への恩返しをしていきたいと思っています。

お母さんが
そばにいるから
子どもたちも安心



子育てに優しい最大のPRポイント

point 1 企業主導型保育園のメリットをフル活用



敷地内に有する企業主導型保育園「ふじさんBu-Bu保育園」は、対象年齢を0歳から3歳未満とし、従業員が利用できるようにしている。また、地域の子どもの受け入れも可能で、待機児童問題の解消に向けた地域貢献にも通じている。開園時刻は前後30分の延長保育を含む7時から19時。従業員の利用者にとっては出勤先と登園先が同一であることで、通勤時の負担が軽減されている。一般的な保育園より保育料が安く、経済的なメリットも大きい。

point 2 日曜休みもOK 家庭優先の働き方ができる



子育て中の従業員の希望があれば、子どもの年齢を問わず「短時間勤務制度」が利用可能。また業務上日曜も営業日に含まれているが、Bu-Bu保育園が日曜休園という事情を踏まえ休みをとることができる。出勤時間は事務職であれば「8時から17時」もしくは「11時から20時」の2つから選択することが可能。

キャリアアップを目指す
楽しさと日々の安心感を
提供できる職場環境で
あるために

ikuBoss
message



自動車学校の指導員は普通車・二輪・大型など車種ごとに分かれた様々な資格が必要です。共に働くスタッフには、長く働くことで1つずつ資格を増やし、キャリアアップを目指す楽しさを是非知っていただきたいと思っています。

そのためにも、まずマネージャーという立場の私が積極的に部下とコミュニケーションをとり、率先して気配りをするように心掛けています。時には自ら教習の仕事を交代することで現場のフォローも行っています。そしてチームリーダーによる月1回の面談で拾い上げた声を共有し、一つひとつ課題解決に取り組むことで、働く環境のさらなる改善を目指しています。



マネージャー
志水 聡さん
入社17年目
管理職歴/10年目



company data
株式会社キャリアドライブ
静岡県富士自動車学校
指定自動車教習所
29人(男性:16人・女性:13人)
〒416-0908 富士市柚木207-1
<https://fuji-ds.jp/about/company/>



専務取締役
田村 彰祥さん

子育てがしやすい環境=お母さんが働きやすい職場を目指す

当校は「働きたいと願うすべてのお母さんの希望がかなう会社」を目指しています。労働力不足と言われる現代で、働きたいと願うお母さんたちを救えるような企業でありたいと思い、制度や環境づくりに積極的

に励んでおります。その一環として、お母さんたちが安心して勤められるよう企業主導型保育園を開園いたしました。今後もより子育てがしやすい環境づくりの活性化を促進していきたいと考えております。

自分の子どもにも、園の子どもにも 惜しみない愛情を注ぎたい

保育の仕事をする中で、保護者の迎えを待つ子どもの気持ちをより近くで感じていたため、自分が家庭を持った時には、子どもをなるべく早く迎えに行きあげたいという思いが強くなりました。2児の母となり、育児と仕事の両立に不安がありましたが、シフト免除など複数の制度を利用することで、時間と心にゆとりを持って自分の子どもと向き合うことができました。正職員のまま大好きな仕事も続けることができました。

また職員全員が制度に対する共通認識を持っていて、育児と仕事の両立に対して理解が深いため、出勤

時間の融通や子どもの都合で急遽お休みをお願いしても快く承諾して下さいます。周りの方が出来る限りの配慮をして下さることに大変ありがたく思っており、私も感謝の気持ちを忘れずにいたいと思います。

これから職場の仲間たちと協力しながら、より良い保育が出来るように、精いっぱい頑張っていこうと思います。

ゆとりを持った
子育てが
できました！



保育の現場だからこそ、 親と子どもに優しく 新たな仕組みを作り上げたい

保育士
清水 沙季さん
(入職13年目)

子育てに優しい最大のPRポイント

point 1 子育てに関わる休みは100%給料保証



子育て中の職員が年休を使い切っていた場合でも、子どもの体調不良や学校行事など、育児に関わる休みを日数に関係なく有給休暇として取得できる。子が未成年もしくは学生であれば取得でき、子育て世帯への長期的な経済支援に繋がっている。

point 2 保育現場の問題点を解決し労働環境を改善



写真付きの記録から



同時に複数人が休暇を希望した場合でも、運営に影響がないよう、国が定める配置基準より常に多く人員を配置している。またICTを活用し、保育日誌・連絡帳等の記録業務を一括で行うなど業務の効率化を実現。業務の負担を軽減することで、子育て世代の復職率100%を達成している。

point 3 シフト免除や時短勤務など多様な働き方が可能



子どもを持つ職員は保育園の送迎等のために早朝の勤務時間を免除。また、子どもが満3歳まで利用できる法定育児時短勤務に加え、小学校就学前まで利用できる「法定外育児時短勤務」などの制度を利用することで正職員としてのキャリアを維持しながら多様な働き方ができる。

職員が主体的に働ける 環境を作ることで、 より質の高い保育を 実践する

ikuBoss
message



子育てと仕事の両立に関する問題については、私も当事者の1人として考え、具体的な施策を練り、保育の質を落とすことなく、柔軟性と効率性を持たせた働く環境を目指してきました。保育という仕事は自らの子育て経験が直接的に仕事に還元されるものです。自身の子育てを犠牲にして、どうして良い保育ができるのでしょうか。家庭が安定し、自分の子どもへ十分な愛情を注げるからこそ、園の子どもに対してもおだやかに接することができ、保護者の悩みにも真摯に向き合うことができると考えています。

今後もさらに働きやすい環境を整え、より質の高い保育ができるように邁進していきたいと思います。



理事長
山崎 正太郎さん
入職13年目



company data
社会福祉法人花の園会
福祉

39人(男性:4人・女性:35人)
〒437-0039 袋井市愛野東2-6-4
<https://www.hananosonokai.com/>



理事長
山崎 正太郎さん

保育現場から子育てに優しい社会をつくり、未来への指針となる

保育所を運営する法人として、子育て世代の労働環境については様々な課題を感じています。職場のトップが問題意識を持ち本気で改善に取り組むことで、多くの問題は解決することができるはずです。子育てに

優しい取組がさらに浸透していけば、次世代を担う子どもたちにとって、よりよい環境を提供し続けられる「持続可能な社会」の重要な要素になると考えています。



働くお母さんを応援したい！
子育て世代の活躍が
地域社会を変える

本社倉庫
阿部 晴佳さん
(入社4年目)

社員の皆さんに見守られ あたたかな気持ちで 育児も仕事も両立できる

私は子どもを「まつの実」に預けて職場復帰をしました。待機児童が多いご時世ですが、企業内保育園のおかげで保活に困ることなく、安心して出産から職場復帰まで過ごすことができました。育休中、私の負担が軽くなるよう、会社から時短勤務を勧められましたが、保育園が隣にある安心感と利便性の良さからフルタイムで、今も出産前と同様に働くことができます。

「まつの実」は会社との交流が深く、日々のお散歩や、勤労感謝の日、ハロウィンといった様々な行事で

子どもたちが会社に来てくれるので、働いている時も息子を身近に感じることができます。また、職場の皆さんが自分の子どもや孫のように可愛がってくれるのが嬉しく、とても心が温まります。今、第二子を妊娠中で再び産休に入りますが、不安はありません。

元氣な赤ちゃんを産んで、復帰できる日を楽しみにしています。

みんなに愛されて
幸せな息子です。



子育てに優しい最大のPRポイント

職場復帰後の
安心した勤務を支える



平成30年に本社倉庫隣接地に企業主導型保育園「まつの実」を開園。待機児童の解消や女性の社会進出と働き方の多様性を向上させるため、自社社員と周辺企業、地元住人にも利用を進めている。また、自社保育園の視察を通じた従業員のライフプラン設計を支援し、仕事と子育ての両立を支えている。

保育園を通じて
地域に住むお母さんを応援



「まつの実」を地域のコミュニティースペースとして役立てる一環で、子育て中の女性が、育児や健康について学ぶことができる「MaMaゼミ」を開催。子育てに大切な食育や、家計運用、親子で楽しめる英語保育教室やヨガ教室など、様々な角度から子育て中の母親応援企画を立案している。

会社の理解と手厚い制度で
復職率100%を達成



妊娠中から復帰後まで、経済的支援と細やかな面談を行うことで両立できる環境づくりを整えている。面談では復帰の時期や働き方が相談可能で、育休取得後1年間は定期面談で細やかなヒアリングを実施。経済面の支援では、出産祝い金・保育料補助・新入学祝い金など豊富な制度が用意されている。

高齢化が進む会社にとって 子育て世代の活躍は 未来の大きな財産になる

「まつの実」開園後、20代や30代の社員が増え、会社に活気が出たことは大変喜ばしい出来事でした。しかし同時に子育てと育児の両立が課題となり、ベテラン社員も子の里帰り出産や孫の育児等で休暇が必要な状況が増え、社を挙げて働く環境の具体的な改善に取り組みしました。

休暇が重なる場合にも対処できるよう、別班との連携を強化し、業務や人員を補い合う仕組みを確立しました。育児への理解を広める上で、身近に「まつの実」があることの影響は大きかったと思います。

子育て世代が今後、会社の中心となって活躍してくれるよう、全力でサポートしていきたいと思っています。

ikuBoss
message



本社倉庫 所長
澤山 穂積
入社19年目
管理職歴/10年目



company data
松葉倉庫株式会社
倉庫業

95人(男性:50人・女性:45人)
〒426-0003 藤枝市下当間645
<https://www.matsuba-soko.co.jp/>



代表取締役社長
松葉 秀介さん

どんなライフステージでも安心して働ける環境を提供する

弊社従業員の年齢層は幅広く、女性の比率が高い職場です。また障がいのある方の活躍など、働き手や働き方の多様性を実感しています。私どもが掲げる「健康経営」は、従業員の健康は会社の資産で

あると考え、身体の健康増進に取り組むと同時に、働く上での不安軽減と解消に取り組んでいます。どんなライフステージでも安心して働ける職場環境と制度を整備し、会社全体の「健康」を目指します。

営業店融資係
小田 隼人さん
(入社10年目)

「お互い様」の風土が確立 誰もが居心地よく、前向きに働ける職場

職場の皆さんに支えられた娘の誕生 感謝の気持ちを忘れず、尊重し合いたい

出産予定日を翌週に控えた検診で、急遽2日後に帝王切開するべきだと医者に言われました。妻は大変不安そうでしたし私も付き添いたいとは思いつつ、その日は担当していた取引先での説明会があったため、休めるか悩みながら上司に相談しました。すると職場の皆さんが全ての業務を引き受けてくださり、「行っておいで!」と快く送り出してくださいました。出産当日は心置きなく妻に付き添うことができ、娘の誕生というかけがえのない1日を共に過ごすことができました。妻の退院後も職場の皆さんの勧めで「配偶者出産休暇」を取得し、出生に

関する届け出などを行うことができ大変ありがたかったです。娘の誕生に際して、様々な休暇が取得できたのは職場の皆さんのお陰だと、夫婦共々感謝の気持ちでいっぱいです。

次は私が支える番になりたいと自然と思え、常に全員がお互いを尊重しあえる、とても働きやすい職場だと感じています。

様々な制度を利用して
パパも育児に参加中!



子育てに優しい最大のPRポイント

男性社員の育児参加を
後押しする制度が充実!



point
1

「配偶者出産休暇」は、出産の立会いや配偶者の退院、出生に関わる様々な手続きをする目的で利用可能。他、育児休暇や子の看護休暇など様々な制度がある。休暇取得時は全体周知をすることで周囲の理解を得やすくしている。

リアルな意見を聞こう!
考え方が変わる意見交換会



point
2

育児休暇から安心して職場に戻ってくるができる環境づくりの一環で、復職前後の職員を集めた意見交換会を年2回実施し、復職後の仕事や私生活への不安を軽減させている。また、オプザーバーとして男性職員も参加しており、復職者への配慮の仕方や自身の考え方が変わるきっかけにもなっている。

結婚～出産～育児まで
経済的支援制度が受けられる



point
3

結婚時に10万円が支給される「結婚祝い金」、出産時に2万円が支給される「出産祝い金」、小中学校入学時に1万円が支給される「就学祝い金」、不妊治療にかかる費用の2分の1(上限50,000円×2年度)が支給される「不妊治療助成金」など、ライフステージに応じた金銭的支援が受けられる。

親になって知ったこと 周囲の協力がどれほど大切かを 伝えていきたい

ikuBoss
message

私は子どもが誕生してから仕事をする上で見える景色が変わりました。以前は恥ずかしながら、育児について理解しようとはしてもリアルな想像ができず、どこか他人事のように感じていました。今は「時間単位の年休」等を利用しながら私も育児に関わり、両立する人たちの気持ちに寄り添えるようになったと思います。

仕事と育児の両立は、パートナーと職場の理解・協力があってはじめて成り立つものですね。周囲の支えがあるので、仕事・プライベートも充実した楽しいものになり、自ずと職場も家庭も円滑な良い循環をもたらすものだと思います。



次長
古屋 圭一朗さん
入社18年目



company data
静岡県労働金庫
協同組織金融業

694人(男性:342人・女性:352人)
〒420-0044 静岡市葵区西門町1-20
<https://shizuoka.rokin.or.jp/>



理事長
古川 正明さん

家庭も仕事も大切と考えられる環境を築く

弊庫理念に「はたらく人の夢と共感を創造する」という言葉があります。この「はたらく人」には弊庫職員も含んでおり、子育てというかけがえのない時間を大切にしてほしいと考えております。そのためには制度の構築と、

職員同士がお互いを思いやり、制度を利用しやすい職場風土とすることが何より大切です。「家庭も職場も大切」そして「誰一人取り残さない」職場を目指し、ディーセントワークの実現に向けて歩みを進めてまいります。

子育ても仕事も自分時間も大切にできる フレックス制度+在宅勤務が働きやすい!

私はフレックス勤務にプラスして、週に1回長男の習い事のある日を在宅勤務にしています。在宅にすることで習い事の送り出しができるだけでなく、お昼休憩中や隙間時間に夕飯の支度や簡単な家事を済ませることができます。単純に通勤1時間分の時間が浮くことも大きいです。浮いた時間を使って、趣味のウォーキングや筋トレをすることも、一週間分の作り置きおかずを用意することもできます。そんな日が週に1回あることは、主婦にとって非常にありがたいことです。

フレックス勤務も大変便利です。以前は授業参観、面談、旗振りなど、数時間の学校行事のために有給を使っていましたが、時間をずらすだけで欠勤扱いにはならないので、例えばお友達とランチに行くなど、本当に休みたい時に休みをえるようになりました。2つの制度を利用することで、仕事も育児も自分時間も、すべてが充実した日々を送れています。

働き方に
融通がきくから
プライベートを
大切にできます!



自由な勤務スタイルだから 男女共に家庭を 尊重した働き方へ

総括部
立石 知江さん
(入社24年目)



company data
株式会社シーテック 静岡支社
建設業

164人(男性:154人・女性:10人)
〒421-1213 静岡市葵区山崎2-27-19
<https://www.ctechcorp.co.jp>



子育てに優しい最大のPRポイント

point 1 日々の始業・就業時間を選択できる



コアタイムなしの「フレックスタイム制度」を導入。朝7時～夜8時の間に、1日当たりの労働時間を3時間～12時間の間に設定し、断続勤務も可能。さらに「育児短時間勤務制度」や「リモートワーク制度」とも併用が可能で、個々の生活スタイルに合わせて効率よく働くことができる。

point 2 男性従業員が多いからこそ男性の育児参加に注力



配偶者の出産前後に最大2日間取得できる特別休暇など、男性が育児に参加するための制度が充実。取得した従業員のインタビューと制度紹介を合わせて社内へ掲示するなど、育児参加への理解を広めることで問い合わせ件数・取得率が年々増加している。

point 3 「ライフイベント休暇」で家族のための休日を



2021年に誕生した「ライフイベント休暇」は、これまで傷病休暇しか適用されなかった失効休暇の取得要件に、育児・不妊治療・資格取得や結婚記念日などを新たに追加した制度。失効した有給休暇を有効活用でき、今まで以上に家族のための休暇が取得できると期待されている。

社員とその家族の幸せを
先頭に立って考え
誰もが人生を楽しめる
職場を目指したい

ikuBoss
message



時短勤務社員が規定時間に帰れるよう、他の担当者と連携をとりながら仕事量の配慮をしています。また定期面談では、仕事状況に加えご家庭の様子も伺うようにしています。過去には「家族のケアが必要」「介護の負担が大きい」など悩みを抱えた人もいましたので、その場合は家庭を優先し無理のないよう時短や休暇取得を勧めました。

私は「仕事が第一」という時代も経験してきましたが、自分自身もっと家族を優先してあげたかったという思いがあります。家庭あつての仕事ですので、上司として部下の声に耳を傾け、常に業務に対する改善意識を持つことで、誰もが働きやすい職場づくりを目指したいと思います。



静岡支社 総括部長
間野 秀人さん
入社8年目
管理職歴/8年目

会社の財産を守るための制度改革と労働環境の改善に注力

会社にとって従業員が一番の財産です。弊社は従業員が安心して働ける土壌を築き、従業員の充実したライフと、誇り・使命感を持ったワークの実践の両立に向け、2019年度よりさまざまな制度や支援

の拡充に努めてきました。今後は男性社員の育休取得率向上を目標の1つに掲げており、そのためにICTの利活用による労働環境の整備、労務諸制度の改善に積極的に取り組んでまいります。



代表取締役社長 社長執行役員
仰木 一郎さん



静岡支社
静岡第一オフィス
山内 祐子さん
(入社4年目)

自分の人生を充実させることができるから
心を込めてお客さまの人生にも寄り添っていける

**ライフステージに合わせて
働く環境を選ぶことで
この先もずっと“今”の私が輝いていける!**

私は地元静岡から離れた神奈川コンサルティング営業室に勤めている時に第一子を出産しました。しかし、主人は仕事を休むことができずワンオペが続く毎日。復職後は子育てと仕事の両立に限界を感じ、夫婦でワーク・ライフ・バランスを再考して静岡へ帰ることを選択しました。主人は勤め先を退社し静岡の企業へ転職。私は「ふぁみりい転勤」を使い地元へ帰ってきました。今は頼れる親や友人がいることで子育てが随分楽になりました。一時は自分が思い描いていた「バリバリ働く私」

になれないことに悩み、子育てのために仕事を諦めることも考えましたが、上司から「いろんな人がいていいんだよ」と言ってもらえたことで今の自分が受け入れられ、気持ちが前向きになりました。私は子育てを終えた後も社会に居場所がほしいと思っていたので、出産育児を契機にキャリアを断絶することなく仕事を続けられたことは感謝しかありません。

「ふぁみりい転勤」のおかげで、家族の一緒に過ごす時間を過ごしています。



富士(沼津支社)、河野(静岡支社)夫妻

子育てに優しい最大のPRポイント

point 1 3世代まで子育てに参加できる様々な制度



親世帯をサポートする「マタニティ休暇」「産前産後休暇」「育児休業」や、就学前の子どもの体調不良時に取れる「チャイルドサポート休暇」、配偶者と共に異動できる「ふぁみりい転勤制度」など様々な制度が充実。また孫世帯に向けた「孫誕生休暇」もある。

point 2 先進的な福利厚生を利用しやすい環境整備



子育てサポート企業として、厚生労働大臣認定の証である「プラチナくるみん」を取得。男性の育児休業取得対象者には個別の取得確認を行っている他、月1で上司と部下が「1for1ミーティング」を行うことで、互いの理解を深め、制度を利用しやすい環境にしている。

point 3 独自の取組でさらなるQOL*向上を目指す



世の中の動きと支社社員の意見や、各支社の課題解決のために各地域に合わせた独自の取組を行っている。例えば、浜松支社では月1回の早帰り「ブルースカイデー」を水曜日15時に設定。制度に独自の運営をプラスし、社員のQOL*が向上している。

*生活への満足度や幸福感などを示す言葉。

1人の母として、上司として
子どもとの時間を
大切にしたいと願う
親の気持ちに寄り添いたい

ikuBoss
message



私は弊社に勤めて31年になります。その間、育児と仕事の両立に悩んだり、役職につき、部下の育成に試行錯誤したりと様々な出来事がありました。自分の経験から思うことは、働くお母さんには決して家庭をおざなりにして欲しくないということ。私も母親ですし、親として何が一番優先なのか、働く上で何がストレスになるのか理解しているつもりです。子どもを犠牲にすれば心の余裕がなくなり、全てがうまくいかなくなります。逆に家庭が円満であれば、仕事も頑張れるというものです。

当社の業務は、女性目線・主婦目線を活かすことができます。だからこそ、働く女性が輝ける場所であり続けられるよう、今後も指導していきたいと考えております。



浜松支社 掛川営業オフィス
鈴木 智子さん
入社31年目
管理職歴/7年目



company data
第一生命保険株式会社(静岡支社・浜松支社・沼津支社)
生命保険業
静岡支社:〒420-0837 静岡市葵区日出町2-1 田中産商第一生命保険ビル3階
浜松支社:〒430-7716 浜松市中区板屋町111-2 浜松アクトタワー16階
沼津支社:〒410-0801 沼津市大手町2-4-1 沼津市第一生命保険ビル3階
<https://www.dai-ichi-life.co.jp/>



静岡支社長
田中 秀人さん



浜松支社長
北藤 拓也さん



沼津支社長
横溝 有美子さん

**女性の活躍推進に関わる
様々な課題解決に取り組む**

人々の「もっと安心に。もっと私らしく」を追求し、QOL向上と地域に合わせた様々な課題解決に取り組むために、優秀な人材が仕事と家庭を両立しながら長く勤められる環境を整えております。

働き方が変わっても 私を必要としてくれることが 何よりも幸せです

私は介護職を10年以上続けてきて、係長という責任ある役職に就いてから出産し、育児休業に入りました。元々好きで始めた仕事だったこともあり、出産を理由にキャリアを諦めたくないという気持ちは強かったと思います。復職後に取得した「時短勤務制度」は、今の役職のまま働くことができ、且つ子どもと過ごす時間もとれるのでとてもありがたく感じています。何より、時短勤務で復職する私を施設が以前と同じように必要としてくれたことが嬉しかったです。

仕事と育児を両立していると、時折「仕事をしているから育児も頑張れている」と感じることもあります。仕事という自分の時間を持つことで、気分がリフレッシュして子どもに優しく接することができますし、子どもの笑顔を見たらまた仕事を頑張ろうと思えます。仕事と子育ては表裏一体。私にはどちらもかけがえのないものです。

あなたがいるから
ママは仕事も
頑張れる！



すべての女性がキャリアを
諦めることなく
自身の進みたい道を
歩んでいける

ユニット型介護課
係長
木村 彩乃さん
(入社13年目)



company data
社会福祉法人東益津福祉会
特別養護老人ホーム 高麓
福祉・介護
178人(男性:46人・女性:132人)
〒425-0004 焼津市坂本385-1
<https://kouroku.com/>



施設長
吉田 靖基さん

時代を先ゆく制度改革で多様な働き方を受け入れる

高麓では以前から職員の子育てに対し、配慮と協力の念が強くなりました。施設内託児所をいち早く導入し、男性の育児取得の推進、時間有給制度の導入等、今年度には小学校就学までの時短勤務対象範囲を

拡大し、また、多様な働き方に対応した「自己選択型の勤務体系」を導入しました。今後ますます多様化していく働き方や職員ニーズに応え、健全な運営と職員の両立支援方法を模索していきます。

子育てに優しい最大のPRポイント

3歳の壁をなくす
時短勤務の延長が可能に



point
1

一般的に時短勤務期間は子どもが3歳までと定められていることが多く、その後保育園の送迎等が理由でフルタイム勤務が難しくなり、パート転用や離職してしまうケースがある。高麓では、放課後倶楽部の利用や留守番ができるようになる小学校始期まで時短勤務を延長している。

産前から復職後まで
行き届いたフォロー体制



point
2

産休に入る前から休業中の間、度々復職に対する心境の変化や復帰のタイミング、希望の勤務形態などについて本人の意向をヒアリング。また復職後もブランクを感じさせないよう社内の変更事項等について報告も受けられる。復職後は指導職員が付き、職場復帰をサポートしてくれる。

子育ての不安を軽減できるから
仕事との両立が目指せる



point
3

従業員が育児をはじめとした私生活の悩みや不安を、法人が定めた子を持つ先輩/パパ・ママ職員に相談できる「パパ・ママケアラー制度」を導入。相談できるケアラーを指名することができ、年齢や性別、子育て環境が似ているなど、悩みに応じて相談相手を選べる。

ママだってキャリアを諦めない！
自分が先頭に立つことで
誰かの指針になれたら嬉しいです

ikuBoss
message

当法人では私が役職で初の制度利用対象でしたので、どのように仕事と両立させるか、周囲に支えていただきながら、試行錯誤しました。時短勤務の限られた時間の中でも、部下と話す機会を優先できるように仕事の調整を行い、効率的な働き方を心がけました。また、以前は自分がしたほうが早いと思う業務も部下と共有し、時には任せることがお互いにとって良いことだと感じました。

人それぞれにライフプランがあり、同じ女性でも出産・育児を機に目指す先は違うと思います。働くママの1つの在り方として、私のように「子育てもキャリアも諦めない」という選択肢があることを知っていただけたら嬉しく思います。



特養部ユニット型介護課 係長
木村 彩乃さん
入社13年目
管理職歴/8年目



水道事業部
牧田 昂大さん
(入社5年目)

誰かの立場になって考える 共感が会社を強くする

夫婦で決めた育児のルーティン 育休の経験が自分を後押ししてくれた

妻の復職と息子の保育園入園が決まり、夫婦で育児の協力体制をつくるため「配偶者出産休暇制度」を利用しました。約1週間子どもと過ごしましたが、思い通りにならないことの連続に戸惑う私を横に、休む間もなく、家事や育児をこなしていく妻には頭が上がりませんでした。その経験から、我が家の役割分担についてしっかり話し合うことができました。

妻が復職した今、朝は出勤時間の遅い私が子どもの朝食や身支度、保育園の送りを。夕方は短時間の妻がお迎えと育児を。夜は妻が家事、私は息子のお風呂と寝かしつけを担当しています。

このルーティンが決められたことで毎日をスムーズに過ごすことができている。子どもの成長を側で感じられるようになったのも大きな喜びです。家事や育児を協力することで家族の絆が深まったのは「配偶者出産休暇制度」で得られた経験からで、男性の育児参加の意味と重要性を強く感じています。



息子の成長を
そばで感じています。

子育てに優しい最大のPRポイント

point 1 育児・家事に対する男性の意識改革



会社独自の進化を遂げた「配偶者出産休暇制度」は、取得時に金5万円の支給と、5日間の連続した取得が定められている。これにより取得率は100%を達成。連続休暇により育児への理解を一層深めることができる。休暇中の育児の様子は写真付きで社内外へ発信している。

point 2 家族と過ごす時間を大切にできる制度づくり



「永年勤続ありがとう休暇」は、例えば10年目は3日、20年目は4日と勤続年数の節目に長期休暇が取得できる。合わせて給付金も支給されるので、旅行や食事会など家族と過ごす時間のために利用されている。また、家族の病気や介護等の都合で取得できる「積立有休制度」などもある。

point 3 カムバック制度と働き方改革で人員を確保



結婚や出産、配偶者の転勤などを理由に退職した人が、正社員として再び働くことができる「カムバック制度」。以前に培った知識と新たな知見を生かした活躍に期待している。勤務形態は当人の生活スタイルを最大限考慮し、時間単位の有給休暇取得など、他の制度利用も推奨している。

昔も今も経験した 変革の時代の リーダーとして 自分にできることは

ikuBoss
message



私が入社した時代は「実績を上げるために夜遅くまで働く」が当たり前で、長年そのように働いてきました。転機が訪れたのは勤続30年を迎えた年。「永年勤続ありがとう休暇」を利用して家族旅行へ行かせていただいたのですが、初めて連続休暇をいただいた喜びと、部下が快く業務を引き受けてくれたことに大変感動し、胸が熱くなりました。

以降「全社員を幸せにすることが私の役割」と心に留め、社員の休暇や就業時間について考え方を見直し、育児休暇や有給を取得しやすいようフォロー体制の構築や業務の効率化を進めています。今後も具体的な改革で、皆にとってより良い環境づくりに尽力いたします。



水道事業部東部本部長
大畑 雅英さん
入社36年目
管理職歴/11年目



company data
丸尾興商株式会社
卸売業
326人(男性:190人・女性:136人)
〒427-8691 島田市御飯屋町8753
<https://www.maruo.ne.jp/>



代表取締役社長
丸尾 高史さん

先進国で学んだ男女平等の社会を実現させたい

弊社は制度改革を重ねることで、女性が働きやすい職場環境を整えてまいりました。制度改革の契機は、スウェーデン出張で見た、平日の公園で多くの男性が子供をあやしている姿でした。男性の長期育児が

当たり前という現実、大いに考えさせられました。男女共同参画社会の実現には、企業の姿勢も鍵になります。現状に満足することなく、改善を進めてまいります。

「ふじのくに子育てに優しい企業」表彰の選考

令和3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3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。

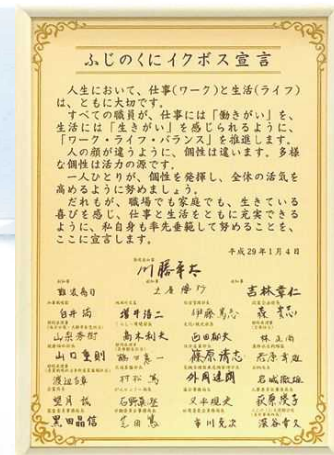
平成29年1月4日、知事をはじめとする県幹部職員が「ふじのくにイクボス宣言」を行いました。これは、県自らが県職員のワーク・ライフ・バランスを重視した職場づくりを行っていくという宣言です。平成27年に宣言した「ふじのくにイクボス推進宣言」による全県への取組を更に促進するため、静岡県庁自らが範を示しました。

輝く静岡県のために、まずは県庁から

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



ふじのくにイクボス宣言書

知事・副知事・ほか幹部職員

