

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30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30年度「子育てに優しい企業」表彰選考委員会委員長



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さらに深刻さを増している現在、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が望むワーク・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社会の実現をめざし、さまざまな取り組み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り組み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。平成30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。今回は従業員数が数十人という小さな企業から県外にまで事業展開が及ぶ大企業まで、さまざまな規模、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、制度とその運用と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。また、特に経営者や管理職の皆さんには、今や企業の経営戦略、人事戦略としての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・バランス実現の取り組み、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、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

株式会社第一印刷(浜松市)

印刷業

P.4

株式会社若杉組(掛川市)

建設業

P.6

従業員数50人以上部門

株式会社イワサキ経営(沼津市)

経営コンサルタント業

P.8

株式会社遠鉄百貨店(浜松市)

百貨店業

P.10

株式会社静岡ストア(静岡市)

スーパーマーケット業

P.12

株式会社ソミック石川(浜松市)

自動車部品製造業

P.14

中部電力株式会社(愛知県名古屋市)

電気・ガス事業

P.16

浜松信用金庫(現:浜松いわた信用金庫)(浜松市)

金融業

P.18

(部門ごと50音順)

# 株式会社第一印刷 印刷業



家庭や仕事のグチもウェルカム。  
本当の気持ちに寄り添いたいから。



昔は社員が少なく、印刷機を使えるのが私しかなかったので、子どもをベビーカーに乗せて出社する日もありました。その経験もあり、子育てにやさしい職場づくりを大切にしています。生産工程での多能工化もその一つ。それぞれが担当外の印刷機も操作できるようになり、業務を気にせず休めるようになりました。

よく、部下とは家庭の話をする。楽しい話はもちろんですが、不満もちょっぴり…。でも、その中に本当の気持ちが含まれていることが多いので、ちゃんと受け止めています。

プライベートの楽しみは愛犬・まなちゃんのお世話。育ち盛りの8カ月。手作り愛情たっぷりのご飯で“子育て”しています。

## 社員からひとこと



女子会のようなランチタイムが楽しい♪

入社4年目

## 理解し合える職場で安心して働いています

荷札担当  
山口 ちえみさん

職場には子育て世代の方や子育て経験者が多く、「大変な時は休んでも大丈夫」という雰囲気があるので、小学校や保育園の行事、急な体調不良の時も安心して休めます。特に助かっているのは、「お子様連れ出勤」。わが家は夫も私も県外出身で身近に頼れる人がいないので、保育園が休みの日は大ピンチなんです。社内にはキッズルームがあり、職場のみなさんも温かく子どもを見守ってくれて、本当に有り難いです。私の部署はメンバー6人中5人がママさん。子育てで大変な時は、「頑張っ！」って応援してくれて心の支えになっています。



従業員24人 (男性7人、女性17人)  
〒431-3113 浜松市東区大瀬町529  
<http://www.dosukoi.co.jp/>



## 女性従業員が約7割。 働きやすい職場づくりで女子力を発揮!

### 1 キッズルームを設置。 お子様連れ出勤を奨励!

保育園の休園日などに、子連れで出勤できる。社内のキッズルームはガラス張りで、子どもの様子が見える化。赤ちゃんを抱っこして仕事する風景もスタンダードになっている。子どもが抵抗なく来社できるよう家族イベントを開催。



### 2 「みんなで早く帰ろうプロジェクト」 で残業減!

残業を減らすことを目標に、「業務内容の棚卸」、「業務行程の見直し」、「省力化による業務効率の推進」などをテーマに、チームで業務改善を行っている。各人の早く帰る楽しみを掲示し、モチベーションをキープ!



### 3 業務を「見える化」して休み やすい環境に

それぞれの業務の進捗度グラフを掲示。休んでいる従業員を多能工化でフォローしようという士気につながっている。急な用事でも安心して休める雰囲気づくりにも役立っている。

見える化でわかりやすく



## 子育て応援メッセージ

### 頑張ってくれる従業員のために 応えたい

代表取締役  
田中 一兆

焼肉、初詣…、  
家族で参加できる  
イベントも満載!



当社は働く従業員の7割が女性で構成されています。特に女性を選んで採用を進めてきたわけではありません。当社にとって必要な人材を採用してきた結果として女性の比率が高くなりました。しかし、女性は結婚や出産・子育てで、折角のキャリアが途切れがちになってしまいます。そんな彼女たちに活躍し続けてもらうために、残業を減らす対策や休暇を取得しやすい環境を整えてまいりました。例えば、「お子様連れ出勤制度」は、保育園がお休みの時にお子さんと一緒に出勤ができる制度です。お母さんがお仕事中は会社内に設けられた「キッズルーム」で、お子さんたちが絵本を読んだりDVDを観たりして、楽しく過ごしています。



一人ひとりに配慮した職場づくりを心掛けています



ワーク・ライフ・バランスの実現のために社員に聞き取り調査を行ったところ、「看護や学校行事など、子育てのための休暇を取りやすくしてほしい」、「仕事が滞らない仕組みづくりも必要だ」といった意見が多く寄せられました。そこで、アドバイザーを交え、仕事と家庭の両立について話し合いを進めました。その結果、「子どもの看護休暇」の拡充と「複数人による仕事の共有(バディ制度)」の運用により、休暇を取りやすい環境が整備されました。社員のライフスタイルは変化していますので、一人ひとりの状況に耳を傾け、家庭と仕事の両立をサポートしたいと考えています。

## 社員からひとこと

御前崎支店 総務部  
松林由貴美さん

とっても居心地がいいです。

子どもを病院に連れて行くことが多く、看護休暇をよく利用しています。30分単位で使えるので、17:00の予約に合わせて16:30に退社するなど、無駄なく使えるのがいいですね。対象を中学生まで引き上げてもらったので、この先も安心して働けます。

## 柔軟な制度のおかげで 勤続20年以上！



入社  
31年目

入社  
21年目

本社 総務部  
鈴木見歌子さん

子育てに理解がある職場です。

共働きで4歳と3歳の子どもがいます。上の子は体に障害があり、頻繁にリハビリに付き添っていますが、「バディ制度」のおかげで仕事を気にせず休めます。社内は、「大変な時はお互い様。休んでもいいんだよ」という雰囲気。仕事も育児も楽しんでいます。

## DATA

従業員数41人(男性33人、女性8人)

〒437-1412 掛川市千浜6141

<http://wakasugigumi.co.jp/>



## 創業時から息づくアットホームな社風 お互い様の精神が伝統化

### 1 中学生まで看護休暇を使える。 学校行事もOK!

子の看護休暇を「義務教育終了まで」に期間を延長。加えて学校行事(入学式、卒業式、参観会、運動会など)で取得できる休暇を設けた。説明会を開き、社員に周知したことで、理解が深まった。



### 2 「バディ制度」があるから 安心して休める!

1つの仕事を複数人で共有する「バディ制度」を採用。突然休んでもカバーできる体制を整備し、気兼ねなく休める雰囲気がある。会社全体の業務が滞らない仕組み作りにも役立っている。



### 3 規定でサポートできない事情も 個別に対応

創業時から息づく、社員を大切にす社風。随時、個別に相談にのり、勤務時間の短縮や休暇を取得しやすいよう対応している。お互い様の精神が伝統化されている。



## 子育て応援メッセージ

### 笑顔で働きがいのある職場づくり

弊社は土木・建築を営む建設会社です。社員は男性33名、女性8名。「男女共に楽しく笑顔で働き、生きがいのある職場づくり」と「建設工事を通じて地域社会の発展に貢献する」を目指してまいりました。そのために、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があると考え、有給休暇の取得や残業削減を呼びかけましたが、「ワーク」へバランスが偏り、調和は難しい課題でした。そんな弊社にとって、昨年の育児・介護休業法改正は働き方を見直す良い機会となりました。社員からの要望をもとに休暇制度を拡充し、バディ制度を採用。今後も働きやすく、充実した生活を送ることができる、そんな会社になりたいと思っています。それが会社の繁栄につながると信じています。

総務・工事部長  
若杉 有城

仕事も子育ても  
みんなで助け合っています!



# 株式会社イワサキ経営 経営コンサルタント業



**Iku-Boss**  
相続手続  
支援センター静岡  
センター長  
山田 憲義さん  
入社12年目  
(管理職歴8年)

**Iku-Boss**  
監査部  
部長  
村田 圭さん  
入社19年目  
(管理職歴12年)

僕らが率先して取り組むことで  
ワークもライフも充実させたい

スタッフ10名は、部下というより、一つの業務に取り組む仲間。いつも頑張ってくれるみんなのために、働きやすい雰囲気づくりを心掛けています。ランチ会もその一つ。和気藹々、何でも語り合い、良い関係を育んでいます。また、オン・オフのメリハリが良い仕事に繋がっていると思うので、率先して仕事も趣味も生き生き楽しみ、その姿を見せていくようにしています。(山田さん)



山田さん



村田さん

私は家庭を大事にしたいタイプ。そのため、遅くまで仕事することが評価されがちな風潮を変えようと、時間意識を改革し、以前より早く帰れるようになりました。自分が帰らなければ部下も帰りにくいので、率先して帰るようにしています。休日の楽しみは子どもの野球。そのコミュニティが仕事にも繋がっています。趣味や地域活動で人間力を磨くことも、仕事の上で大切だと思います。(村田さん)

## 社員からひとこと

不動産コンサルティング室  
日宇 功太さん

子育ての大変さが  
分かりました!

子育てに理解のある会社です

次男が生まれた時に、男性社員では初めて育休7日間を取得しました。次男が生まれたことで長男が赤ちゃん返り…。公園で遊んだり、寝かすついたりしてフォローできました。添い寝をしながら絆が深まり、今しかできない貴重な体験ができました。



入社  
8年目

入社  
6年目

相続手続  
支援センター静岡  
千明 美貴子さん

復帰を  
歓迎してくれた  
職場に感謝!

2歳半になる娘が体調を崩し、月に2回ぐらいは病院に連れていくので、半日単位で取れる育児看護休暇は有り難いです。職場には子育ての先輩が多く、育児や仕事など親身になって相談に乗ってくれて心強く感じています。ありがとうございます!

DATA

従業員71人 (男性32人、女性39人)

〒410-0022 沼津市大岡984-1

<https://www.tax-iwasaki.com/>

子育てで  
優しい  
最大のPRポイント

## 一人ひとりに合わせた 柔軟な対応で子育て世代をフォロー

### 1 育休7日間を導入して イクメンをサポート

男性社員にも育休を取得して欲しいとの思いから、男性を対象に育休7日間を導入。気軽に取得できるよう、日数や有給にこだわった。また、子の看護休暇を有給にした。



### 2 状況に応じて 復職時期を柔軟に対応

「希望していた保育園に入れず、予定していた時期に復帰できない」という実例ケースをきっかけに、育休の社員一人ひとりの状況に合わせ、復職時期を遅らせるなど柔軟に対応している。



### 3 チームイワサキで 子育て世代をしっかりフォロー

子育ての先輩社員が、子育て真っ最中の社員を全面的にフォロー。急な早退や遅刻、休みにも、チームで仕事をカバーしたり、アドバイスをしたり、万全の体制でサポートしている。



## 子育て応援メッセージ

社員の成長と人生を応援しています

代表取締役社長  
吉川 正明

当社は、経営理念の最初に「社員第一」を掲げており、社員の成長と幸福を第一に考える心がけております。また、当社は全社員のうち女性が約半数を占めているため、女性の産休・育休取得についても積極的に推進しています。産休・育休による欠員については、総勢90名以上のスタッフ全員でフォローしているため、仕事のことを考えずに安心して休んでもらっています。

これからも、社員が安心して長く活躍できる職場を目指し、社員の成長と人生を応援していきたいと考えております。

昨秋、新社屋が完成。  
快適になりました!



## 様々な工夫で 子育て世代を応援しています



わが家は妻と長女、二女の4人家族。長女が小5のときにPTA副会長を務めてから7年間、PTA活動に関わりました。正直、仕事と両立するのは大変でしたが、地域との接点が増えましたし、人として成長することができたと感じています。部下には、地域の百貨店で働く者としての誇りを持って欲しいので、私の体験を伝えつつ、地域との関わりを勧めています。

子育て世代の30、40代は、仕事で最も輝ける年代。一人ひとりが成長できる職場づくりを推進したいと思っています。ITを活用して単純な業務を省力化し、スキルアップに繋がることに力を注いでもらえるよう工夫しています。

### 社員からひとこと



頑張り過ぎない  
ことも  
大切です！

入社  
10年目

### やさしい職場に感謝しています

営業推進部 係長  
**浦谷 麻由**さん

妊娠中は体調に波があり、「何かあれば病院」という状況。特に、妊娠後期は月に2回ペースで健診があったので、失効した有休を通院に使える「リザーブ休暇」は重宝しました。復帰後は、育児支援補助金制度で保育料の半額を会社に負担してもらい、とても有難かったです。復帰1年目は、子どもの急病で休むことが多かったので業務マニュアルを作り、メールで同僚に周知しました。保育園から呼ばれた時にフォローしてもらい、助かっています。

さりげない気遣いが行き届いていて、育児にやさしい職場です。この会社で良かったです。

### DATA

従業員519人（男性135人、女性384人）

〒430-8588 浜松市中区砂山町320-2

<https://www.endepa.com/>



## 社員ファーストな姿勢で制度を見直し 働きやすい職場を実現

### 1 ワーク・ライフ・バランスを 支援する制度を拡充

保育園や学校から急に呼び出されても半日有休で対応。失効有休は「リザーブ休暇」として、妊娠中の通院、子の看護や学校行事などに利用できる。子が1歳未満で復職した社員には「育児支援補助金」を支給。



### 2 従業員専用保育園は 年中無休で夜8時まで！

昨春、遠鉄百貨店近くに販売員と取引先スタッフのための保育施設を開園。年中無休で8:30~20:00。18:00在園児には夕食を提供するなど、勤務シフトに合わせた保育を提供。リーズナブルな料金で経済面でもサポート。



### 3 従業員の声に耳を傾ける 社長のランチミーティング

全社員を対象に定期開催。会社に対する要望や意見、課題、改善点などを語り合い、その声を経営、制度に生かしている。この会での意見がきっかけで、昨年4月に営業時間を変更した。



### 子育て応援メッセージ

### 地域に愛される人として 輝いてほしい

遠鉄百貨店は、地域のお客様に支えられ、昨年、開店30周年を迎えることができました。今後、ネット通販やEコマースの更なる拡大が予想される中、遠鉄百貨店の「強み」は、ネットでは味わえない付加価値をお客様に提供することができる「人」と考えると考えます。お客様に「あなたから買いたい」と思っていただけの優秀な人材の確保、育成に力を入れており、子育て世代には、子育てと仕事を両立できる制度、サポートが欠かせません。遠鉄百貨店で働く一人ひとりが生き生きと働き、更にお客様とつながり、地域のお客様に「なくてはならない存在」であり続けるよう努めてまいります。

代表取締役社長  
**中村 昭**

社員一人ひとりの  
声を大切に  
しています！



# 株式会社静鉄ストア スーパーマーケット業

Iku-Boss

人事部  
人事労務課  
課長

遠藤 亮さん

入社9年目  
(管理職歴1年)



一人ひとりが働く喜びを感じて  
成長してほしい



昨春、管理職に昇格し、同時に部下が育休から復職。家庭でも妻が職場復帰し、育児と仕事の両立を考える機会が多くありました。私自身も育休を取得し、育児の大変さを経験しているので、生活の負担にならない職場づくりを意識しています。その一方で部下の育成も大切なこと。上司が私を育ててくれたように、時短、フルタイムに関係なく様々なチャンスを与え、働く喜びを感じてほしいですね。

わが家は妻と子どもの4人家族。毎朝子どもを保育園へ送り、駅までダッシュすることも(笑)。休日は家族との時間を大切にしつつ、趣味のマラソンも楽しんでいます。

## 社員からひとこと



両立は  
正直大変…。  
でもそれ以上に  
喜びがたくさん!

入社  
9年目

## 時短勤務でもやりがいをもって 会社に貢献したいです

人事部 人事労務課  
高田 芳利さん

仕事と育児の両立や、時短という時間の限られた中で仕事をやりきることができるかなど様々な不安もありました。しかし、育休中に両立支援懇親会で先輩社員の意見を聞くことで、復帰前に家庭での家事の分担を考えるなど準備ができ、不安が少し和らぎました。また、相談できる先輩方とのつながりができたこともありがたかったです。仕事では初めての部署での復帰となり毎日慌ただしく時間に追われることも多いですが、時短という働き方の中でも自分で考え作り上げる仕事を担当させていただき、やりがいを持って仕事に向かっています。

今後は育休・時短勤務の経験を活かし、社員の皆さんが働きやすい職場作り尽力して参りたいと考えています。

DATA

従業員数2,717人(男性864人、女性1,853人)

〒420-8555 静岡市葵区末広町95

<http://www.s-store.co.jp/>

子育てに  
優しい  
最大のPRポイント

## 女性社員の声を生かした制度改革で ますます働きやすさアップ

### 1 両立支援制度の取得期間を延長

社員の声を生かし、育児休業期間を「子が3歳になるまで」、育児短時間勤務の期間を「子が小学校3年次まで」に引き上げた。男女ともに、子育て世代の利用者が増えている。



### 2 両立支援懇親会で 復職の不安を解消

毎年1回、育休中や育児をしながら働く女性社員を集めて開催。ランチを楽しみながら、両立の喜びや悩みを共有し、復職後のライフプランに向き合う機会を作っている。2018年度は男性の育児経験者も参加。



### 3 育休中に通信講座&資格取得で スキルアップ!

通信講座ガイドブックから好きな講座を受講できる。期間内に修了した場合、費用の全額を会社が負担。また、業務に直結する資格を取得した場合は受験料を全額助成。育休中に「食生活アドバイザー3級」資格を取得した実例もある。



## 子育て応援メッセージ

### 生き生き働く パパママ社員が増えています

代表取締役社長  
竹田 昭男

「静岡県内小売業の中で、一番働きやすい・働きたい企業」になることを目指し、2016年度に女性活躍推進プロジェクトを立ち上げました。昨年度は「育児との両立」を女性メンバーが検討し、育児休業期間や育児短時間勤務期間を延長するなど、制度面の拡充や周知を進めてきたことで、男性の育児取得も増加し、男女ともに子育てしやすい環境が整いはじめています。従業員一人ひとりが仕事とライフイベントや家庭との調和をとりながら、仕事でも家庭でも心身ともに健康で幸せであることが、地域の皆様へ安全・安心な食をご提供する上で大切であると考えます。今後もワーク・ライフ・バランスをはじめ、様々な人財が活躍しやすい風土づくりに努めてまいります。



従業員1,673人（男性1,527人、女性146人）

DATA

〒435-8560 浜松市南区古川町500

http://www.somic.co.jp/



子育てに  
優しい 最大のPRポイント

## 無理なく使える制度をしっかりと浸透させて 着実に成果アップ！

### 1 イクメン社員を応援する PRチラシ作成

子どもが誕生した男性社員に、誕生祝のメッセージと育児休業PRチラシを送り、取得促進を呼びかけている。積立有休を育児休暇・休業に使えることを伝え、取得しやすい環境づくりを図っている。実施後、取得者が増えている！



### 2 仕事と育児の両立をサポートする 制度が充実

育児のための時短勤務期間を、法定よりも長い「小学校就学期前まで」に延長。積立有休の取得要件に、育児のための休暇、育児休業に使えることを追加。家族のコミュニケーションアップに役立っている。

家族で楽しめるイベントいろいろ！



### 3 家族で楽しめる社内行事が 盛りだくさん！

会社と組合がバックアップして、家族で楽しめる様々なイベントを開催。「勤労感謝親子職場見学ツアー」や「夏まつり」「みかん狩り」、100周年を起点に始まった「味覚フェア」、「フットサル」…、家族の繋がりを育んでいる。



手話で主力製品の  
ボールジョイントを表現！

Iku-Boss

技術部  
部長

藤田 浩一さん  
入社27年目  
(管理職歴11年)  
写真中央

家事や育児を当たり前と思えば  
仕事と生活の両立は上手くいきます

共働きの家庭で家事を手伝いながら育ち、結婚後も家事・育児をしました。その経験から、「家庭が安定してこそ良いパフォーマンスを発揮できる」というのが持論。育児などが大変な部下には業務の負荷バランスを調整し、机が荒れてきたら忙しいサインだと受け取り、声がけするよう心がけています。また、いつでも相談してもらえるように机の脇に椅子を置き、キャンディーを用意してウェルカムな雰囲気になっています。

いい仕事をするためにはリフレッシュすることも必要。家では、季節の花を植え、その水やりや愛犬と散歩するのが日課になっています。



#### 社員からひとこと

### 家庭のために休むと言える オープンな職場です

技術部 第1設計室  
岩崎 修平さん

妻は2交替勤務の看護師。夜勤明けの朝は僕が家事・育児をしています。フレックス制を活用することで、余裕をもって子どもを保育園へ送り届けることができます。さらに、重宝しているのは積立有休。失効する有休を、子どもの健診や妻の体調不良時に使うことができ、有休を残しておけるので心に余裕ができました。職場も、家庭のために休むことが自然になっているので、気持ちも軽いです。

ノ一残業デーの水曜日は、「家族揃ってご飯を食べて、夫婦で子どもを寝かしつけられる」と妻に好評！家庭円満が良い仕事に繋がっています。



2日連続有休で  
ディズニーランド  
へ行きました！

入社  
9年目

#### 子育て応援メッセージ

### 思いやりにあふれる、 家族のような会社に

ソミック石川は、大正5年に創業し、浜松の地で102年の間、ものづくりを続けている会社です。創業100周年を機に、理念を新たに策定し、「人のつながりを大切に、力いっぱい努力で、世の中の役に立ち、愛される会社となる」としました。100年の歴史は、まさしく人のつながりの歴史であり、当社で働いているみんな一人ひとりが、世代を超えてつくり出してきたものです。そして、この次の世代の子供たちが、元気に楽しく働ける会社であり続けることが、ソミックの次の100年をつくり出していくと思っています。そんな家族のような会社となるのが、社長である私の夢です。

代表取締役社長  
石川 雅洋



長く働ける  
居心地の良い  
職場に！

従業員18,579人（男性15,758人、女性2,821人）

〒461-8680 愛知県名古屋市東区東新町1番地

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



DATA

## 多様な働き方を実現する制度が充実 男性も女性も子育て参画しやすい職場風土を醸成

### 1 ライフが充実してこそ ワークで実力発揮！

柔軟な働き方の推進とライフの充実を目的に、フレックスタイム勤務制の拡大、テレワークを導入。子どもの学校行事や不妊治療など、様々なライフイベントのために「ライフ・サポート休暇」も整備した。



### 2 「キャリアアップ研修」で 夫婦まるごとレクチャー

育児取得者とそのパートナーを対象に、2人の理想とする両立スタイルを考える「キャリアアップ研修」を開催。育児中も活躍できる両立社員を育む。育児・家事参画に対する男性の意識改革にもつながっている。



### 3 “イクメンになるう”メールを送信

女性が活躍するためには、男性の育児参画が必要。子どもが誕生した男性社員と上司に、育児休暇・休職を勧める電子メールを送信。「仕事と育児の両立支援ガイド」も添付して、理解を深めている。



## 子育てと仕事を両立できる風土を 次へつなげたい



両立できる職場づくりを目指して、チーム単位で業務に取り組む体制にしました。担当者が休みでも業務を遂行できますし、チーム全員が業務知識を身に付けることにもつながっています。また、地元の子育て支援講座に参加したとき、子育ては個々の特性に合わせて育てることが重要だと知り、職場でも同じことがいえるのではないかと考えました。日々の業務から部下一人ひとりの個性を把握し、それぞれに合った業務を与え、成長できるよう工夫をしています。休日の楽しみは子どもと遊ぶこと。サッカーをしたり、公園へ行ったり、子どもの笑顔に癒やされています。



### 社員からひとこと



主任として頑張っています！

入社26年目

### 仕事に育児に頑張っている 母ちゃんていたい

静岡営業所 契約課 主任  
深澤 晃子さん

念願の子どもでしたので、できるだけ一緒にいたいと思い、2年間育児をいただきました。笑ったり、喋ったり、自分で食べるようになってと、今しかない時間を過ごすことができ、両親にも孫との時間を贈ることができました。復職後は時短で働き、子育てを大切にできる時間を持たせてもらって助かっています。復職して約半年後に主任に昇格し、会社からの期待だと受け止めました。「子どもは親の背中を見て育つもの」と私は思っています。わが子にとっても頑張る母ちゃんていたい。そのために制度を利用し、「職場の母」たるイクボスたちを参考に長く働きたいです。

### 子育て応援メッセージ

### すべての人財が 活躍できる会社に

当社では、ライフが安定・充実してこそ、ワークで能力を十分に発揮できると考え、「ライフ・ワーク・バランス」の好循環を推進しています。この実現に向けて、フレックスタイム勤務制の全社適用や在宅勤務などのテレワークを導入し、子育て中の従業員を始め、すべての人財が仕事と生活の両立に向けた柔軟な働き方を実現できるよう制度面を整えました。また、管理職を「いかすボス」と称し、ライフ・ワーク・バランスを推進するキーパーソンとして、家庭や仕事について理解しあえる職場づくりに努めています。今後も従業員が安全で健康に職務に専念でき、働きがいのある職場環境整備を進めてまいります。

わたしも「いかすボス」です！



常務執行役員  
静岡支店長  
伊出 俊一郎

# 浜松信用金庫(現:浜松いわた信用金庫) 金融業



**仕事も私生活も100%楽しむ。  
私が示すことで職場を盛り立てたい。**



育休から復帰した直後に管理職となり、フルタイムで働きました。毎朝4時に起き、出勤前に家事を済ませ、子どもを保育園へ送る生活をしていました。その経験から、部下には厳しさと共に共感の眼差しで寄り添うようにしています。言葉で励ますだけでなく、自分が率先してフロアに出たり、資格取得やセミナー、研修を受けたりして活き活き働く姿を部下に示し、少しでも前向きに、仕事を楽しんでもらえたらと思っています。

仕事も私生活も100%楽しみたいタイプなので、休日は家族でゴルフレッスンやキャンプなど予定が満載。夫や娘たちはお疲れかもしれませんがね(笑)

## 社員からひとこと



働き方の  
選択肢が多く、  
働きやすい!

入庫  
12年目

## 子どもがいて仕事がしにくいと 思ったことはありません

きらりタウン支店 係長  
河合 亜衣子さん

長男は5歳、次男は3歳。それぞれに育休を取得し、復帰後フルタイムで働いています。急な発熱で保育園から連絡が来ても、時間単位で有休を取得して病院へ行くことができて助かっていますし、家庭では家族も協力してくれますので、子どもがいて仕事しにくいと思ったことは一度もありません。恵まれた環境にとっても感謝しています。

当金庫は、育休取得や時短勤務に関わらず、キャリアアップを支援してくれます。私が係長になれたのも、上司がチャンスを与えてくれたおかげ。頑張っていれば正当に評価してくれる職場です。

**DATA**  
従業員1,292人(男性725人、女性567人)  
※合併前の浜松信用金庫の従業員数  
〒430-0946 浜松市中区元城町114-8  
<https://hamamatsu-iwata.jp>



## 働き方改革により復職、定着率アップ。 現在も進化中!

### 1 「イクメン3」<sup>スリー</sup>で 男性の育休取得を応援!

1歳未満の子どもがいる職員に3日間の特別休暇(イクメン3)を付与し男性職員の育児休暇取得を奨励。また、女性活躍推進プロジェクトチームの提案でミニ連続休暇(リフレッシュ3)を推進、時間単位の有給休暇を新設し有休取得率がアップ。時間管理の徹底、定時退庫の促進により子育てする職員も働きやすい職場へと働き方改革を実施。



### 2 「e-ラーニング」や育休セミナーで 復職不安を解消

全職員を対象にe-ラーニングシステムを導入。育休中でも自宅PCで連絡事項のチェック、実務に関わる自主トレができる。育休中のママや子育ての先輩職員が交流する育休セミナーも好評!



育児と仕事を両立中!

### 3 育休明けの職員が活躍できる 「事務職コース」を創設

多様な働き方を支援するため事務職コースを設け、育児と仕事の両立をサポート。時短を併用できライフスタイルに合わせて総合職へ変更することもできる。



## 子育て応援メッセージ

### 多様な働き方を尊重し、 活躍を応援しています

当金庫では地域で一番働きやすく選ばれる企業、全職員に一日でも長く働きたい、勤めてよかったと思える企業にしたいというコンセプトのもと、平成27年4月に人事制度を改正しました。子育てをする職員のみならず、男女問わず正職員、パート、既婚・未婚、介護する職員、時短制度を利用する職員等、多様な人材が活躍できる場を創出、活躍を促進しています。また、時間管理のさらなる徹底により定時退庫を推進することで、健康管理と私生活を一層大切に、ワークとライフの相乗効果を生み出せるWLBも推進しています。職員の仕事と生活を考え、多様な人材がそれぞれのステージで力を最大限に引き出せる環境を整えていくことが組織力の向上に繋がっていくと考えています。

理事人事部長  
三輪 久夫



さらに  
働きたくなる  
職場を  
目指します

## 「子育てに優しい企業」選考について

平成 30 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 ●「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 <b>理解</b><br>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 <b>業務</b><br>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 <b>ダイバーシティ※2</b><br>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 <b>時間捻出</b><br>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   |
| 3 <b>知識</b><br>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 <b>提言</b><br>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              |
| 4 <b>組織浸透</b><br>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           | 9 <b>有言実行</b><br>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           |
| 5 <b>配慮</b><br>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 <b>腕より始めよ</b><br>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。

さあチェックしてみましょう!

## あなたのイクボス度、どのくらい？

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>▶ 共働き夫婦の悩みを理解・解決できる<br>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」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。

(目録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

平成 30 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〉

2019年2月4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 30 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](#)