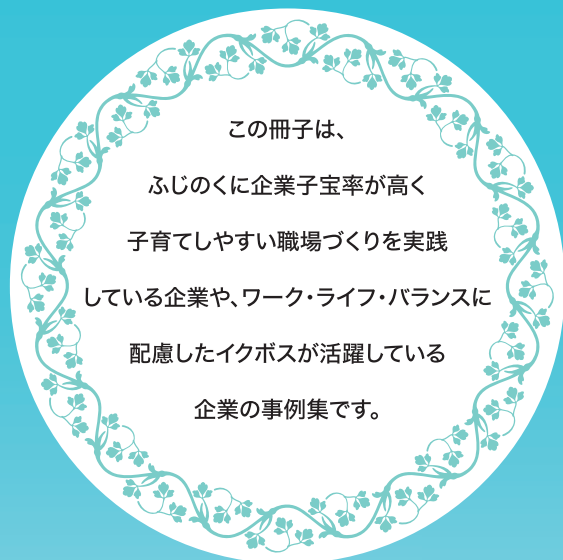




静岡県 健康福祉部 こども未来局 こども未来課

ふじのくに企業子宝率

検索

ふじのくにイクボス心得帖

検索

企業も社員も 輝く職場づくりの コツ教えます。

ふじのくに子育て応援モデル企業事例集



静岡県

はじめに

静岡県では、「子育ては尊い仕事」の理念の下、県民・地域・企業・行政などが心をひとつにして、子どもと子育てを大切にする社会の実現を目指しています。

子育てしやすい職場環境づくりの取組の発掘を目的に、平成25年度から、県内の4つの経済団体((一社)県経営者協会、(一社)県商工会議所連合会、県商工会連合会、県中小企業団体中央会)と協力し、「ふじのくに企業子宝率調査」を実施してまいりました。その結果、職場環境には企業経営者や管理職の意識が大きく影響していることが再認識されたため、今年度は企業子宝率調査とともに、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりを行う経営者や管理職、いわゆるイクボスの発掘・養成に取り組みました。

この冊子では、県内の子育てに優しい企業や、ワーク・ライフ・バランスに配慮したイクボスが活躍する企業を紹介しています。子育て中の人をはじめ、誰もが働きやすく、企業も社員も輝く職場環境づくりのヒントにいただけたら幸いです。

ふじのくに
企業子宝率
って何？

企業子宝率は、企業の従業員(男女を問わず)が、在職中にもつことが見込まれる子どもの数を表します。内閣府 少子化社会対策大綱の具体化に向けた結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会 座長代理である渥美由喜氏が考案した指標です。

イクボス
って何？

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)、それがイクボスです。

目次／取組企業紹介 (五十音順)

企業子宝率・子育てに優しい取組企業

P4	木内建設 株式会社	子宝率/1.53	建設業	静岡市
P6	静岡ガス 株式会社	子宝率/1.46	ガス事業	静岡市
P8	社会福祉法人 学校法人 天竜厚生会	子宝率/1.53	医療・福祉	浜松市
P10	株式会社 中村組	子宝率/1.59	建設業	浜松市
P12	フェイスラボ 株式会社	子宝率/1.58	製造業	袋井市
P14	三笠運輸 株式会社	子宝率/1.49	運輸業	掛川市
P16	ヤマハモーターパワープロダクツ 株式会社	子宝率/1.53	製造業	掛川市
P18	医療法人社団 凜和会	子宝率/1.53	医療・福祉	藤枝市

ワーク・ライフ・バランスに配慮したイクボス活躍企業

P20	株式会社 いちまる	漁業・製造業等	焼津市
P22	株式会社 共立アイコム	印刷・情報サービス業	藤枝市
P24	酒井文人税理士事務所	税理士業	静岡市
P26	社会福祉法人恩賜財団 済生会支部 静岡県済生会 静岡済生会総合病院	医療・福祉	静岡市
P28	社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院	医療・福祉	浜松市
P30	株式会社 DIプロ	マスコミ	静岡市
P32	テルモ 株式会社 富士宮工場	製造業	富士宮市
P34	浜松信用金庫	金融業	浜松市

上記の企業・団体は、「ふじのくに子育て応援リーディングカンパニー」、「ふじのくにイクボス活躍リーディングカンパニー」として平成27年度に表彰されました。

木内建設 株式会社

〒422-8633 静岡県駿河区国吉田1-7-37

◎従業員数(本社・本店)／217名(男182名・女35名)

◎http://www1.kiuchi.jp/



契約社員を経て正社員になった馬場さん。明るい笑顔で職場でも家庭でもひっぱりだこ。

自分を必要とし大切にしてくれるから
その心に応えたいと思う職場です

技術部 技術安全課

入社10年目

馬場 裕子さん 【家族構成】義父母、夫、子〔6才、4才、2才〕

建設業は、1つの建物を建てるという同じ目標に向かって大勢で助け合い、その過程が目に見えてわかるのが魅力だと感じています。私自身は事務職ですが、現場のスタッフを支える仕事にやりがいを感じています。社員をとても大切にする会社で、職場の雰囲気も明るく何でも相談できる環境です。

育児休業は、1人目の子どもの時は9ヶ月取りましたが、1日でも早く職場に戻りたいと思いましたし、家族の協力もあったので、2人目、3人目の時は、2ヶ月程度しか取得しませんでした。3回とも復帰後の部署は変わらず、急な子どもの病気で休んでも温かい言葉をかけてくれます。

私の今の目標は、建設業界で活躍する女性を増やすこと。そのために、これからもこの会社でがんばっていきます。

会社の大運動会は子どもたちとても楽しみにしています！



だから
働きやすい！

職場づくりのコツ!!

★充実した休暇制度

有給休暇は1時間単位で取得でき、中抜けも可能。看護休暇は7日取得できる。結婚休暇(5日)、配偶者出産休暇(2日)などの特別休暇も完備。

★ノー残業デーの設定

第2・第4水曜日はノー残業デー。社内LANで現場を含む全社内にお知らせするほか、本社では朝晩の放送で定時退社を促す。

★社員の健康と安全のための「心の健康づくり計画」

総務と現場に直接関わる工事課長がメンタルヘルスマネジメント・ラインケアコースの資格を取得。早期発見、早期対応の体制を整えている。



子育て応援メッセージ

快適で豊かな環境の中で、
いきいきと仕事ができる
そのためのサポートに
力は惜しまない

弊社の経営理念の1つに、「たゆまぬ従業員の生活向上を目指す」があります。経営者として社員の働きやすい環境を整えるために、様々な制度を充実させることに力を入れてきました。

出産・育児といった人生の大きな節目となる出来事を、最大限にサポートしたいと思うのもそのひとつです。他に、従業員だけでなく、家族同士の交流の機会も設け、結果アットホームな雰囲気と良好な関係が構築され、活気ある職場につながっていると感じます。

社内調査で「木内建設は働きがいのある会社ですか?」と尋ねたところ、97%の社員が働き

がいがあると答えていると回答。その想いは、活発な企業活動と人づくりの実現を可能にし、社会への貢献に結びついています。

私は年に2回作業所を巡回し、直接若い社員からも意見を聞く機会を設けています。これからも様々な問題を抱える未来に向けて、積極的に社員の意見を取り入れ問題を解決し、相互の理解を深めていきたいと考えます。



代表取締役社長
木内 藤男

静岡ガス 株式会社

◎〒422-8688 静岡市駿河区八幡1-5-38

◎従業員数／646名(男516名・女130名)

◎http://www.shizuokagas.co.jp/



中村さんは学生時代を県外で過ごしましたが、「地元に貢献したい!」という思いでUターン就職。現在は営業事務の仕事をしています。

**制度を利用できる職場の雰囲気
恵まれた環境に感謝です**

マルチエネルギー事業部 都市エネルギー営業グループ

入社11年目

中村かよ乃さん

【家族構成】夫、子(3才)

育児休業は1年取得しました。仕事を離れることに不安はありましたが、周囲の皆さんのフォローのおかげで無事に復帰。同時期に2回目の育児休業を取った先輩スタッフがいて、悩みを相談できたのも心強かったです。

現在子どもは3歳5ヶ月。事業所内保育所の「森のほいくえん」に預けています。工作中、子どもの病気で保育所からお迎えの連絡をもらうこともありますが、「仕事が落ち着いたらお迎えに」と親身になって対応してくださるのでとても助かっています。

子どもの病気で仕事を休むことが増え、「仕事を続けていいのだろうか」と不安になること

もありますが、いつも助けてくれる人達への感謝の気持ちを忘れず、少しでも恩返しできるような仕事をしたいと思っています。



電車が好きな息子と
休日には電車ごっこ。
今では夫まで電車好きに!

だから
働きやすい!

職場づくりのコツ!!

★他社と共同運営の事業所内保育所

静岡銀行、静岡鉄道との3社で共同運営する「森のほいくえん」。朝8時から夜7時まで預けられるので、送迎にも余裕が持てる。



★小学校入学まで使える 短時間勤務制度

3歳までだった短時間勤務制度を小学校入学まで延長。

★男性も育児に積極的な 社内風土

過去3年間に配偶者の産後8週間以内に休暇を取得した男性社員は約8割。中には5か月の育児取得者も。



子育て応援メッセージ

社員が家族と共に生きがいを持ち 働けるようなしくみづくりを

子育ては家庭の基本であるばかりでなく、社会の基本となるものです。私たちは地域の皆様や社会のお役に立つことが目標。一人ひとりが生き生きと暮らし、活躍できる社会をつくるため全力を尽くしています。

子育て支援、女性が安心して子どもを産める環境づくりは、これからの世の中にとって大事なこと。人口の減少を食い止め、活気のある社会をつくるため多くの人たちが知恵を絞っています。

家族や子ども達とのふれあいがあってこそ、会社で働く意義も見出せるのではないでしょう

か。この二つが重なって「働きがい」が生まれてくると思います。働きがいを

得た社員たちは、パワーと経験やアイデアをもとに地域社会や、そこに住むご家族の暮らしのために、一人ひとりの立場に立った一層の貢献をしてくれると私は確信しています。

子どもを育てながら社会も育てていける、そんなお母さんたちの登場を期待したいと思っています。



代表取締役社長
戸野谷 宏

企業子宝率・子育てに優しい取組企業

医療・福祉

高齢者・障がい者支援、子育て支援

社会福祉法人 学校法人 **天竜厚生会**

◎〒431-3492 浜松市天竜区渡ヶ島217-3
◎従業員数／2,127名(男440名・女1,687名)
◎<http://www.tenryu-kohseikai.or.jp/>



**職員の志を支える
助け合いの風土があります**

「人の楽しみや喜びだけでなく、悲しみや辛さにも向き合える仕事がしたい」志を胸に、仕事や育児に忙しい日々を送る清水さん。

総務部 総務課 主任(社会福祉士・介護福祉士)

入社11年目

清水和歌子さん

【家族構成】夫、子〔1才〕

天竜厚生会に就職して6年間は、高齢者介護施設で介護士や相談員として働いていました。総務課へ異動後に出産。1年の育児休業を経て復帰し、現在は新卒採用を担当しています。

職場には助け合いの風土が根付いていて、育児をしながら働く環境が整っているので、仕事を続けることへの不安はありませんでした。復帰後は、短時間勤務制度を利用しています。残業の縮減や業務の省力化にも職場全体で取り組んでいるので、私も限られた時間の中で上司・同僚・家族に支えられながら、今の業務をこなすことができています。

子どもがもう少し大きくなったら、施設の現場

に戻りたいですね。いろいろな分野を経験して、後輩の育成にも積極的に携わっていきたいです。

家族で
乗鞍岳登山に
チャレンジしました！



だから
働きやすい！

職場づくりのコツ!!

★育児休業は
最大3年取得可能

働きたいけれど保育所に入れない、子どもが小さいうちは自分の手で育てたいなど理由は人それぞれ。自分のペースに合った復帰時期が選べる。

★キャリアパス制度で
仕事のやりがい向上

やる気次第でキャリアアップや職種の変更にもチャレンジできるから、将来を見据えて働ける。

★退職しても戻る場所がある！再雇用制度

育児などの理由で退職した場合には、退職後3年以内であれば身分・処遇を変えずに復帰できる制度を今年からスタート。



子 育 て 応 援 メ ッ セ ー ジ

**65年積み重ねた先人の想いを
未来につなぐ使命があります**

天竜厚生会が、この天竜の地に産声を上げて早65年。法律や制度、社会がめまぐるしく変化する中、私たちは地域と共に歩み、時代のニーズに応じて、事業を展開してまいりました。設立当時から財務や人事を集中管理方式で行い、昭和50年代にはコンピューターを導入するなど、時代の変化にもいち早く対応。現在は、天竜地区にとどまらず、県内の他地域や海外にも目を向け、社会福祉の発展に努めております。

魅力ある働く場として地域に貢献してきた面もありますが、やはり、設立当時から人材確保は

重要な課題でした。少子高齢化が一層進む今後は、これまで以上に重要になってきます。

天竜厚生会で働く人たちは、皆、ここで働きたい！この仕事をやりたい！と、志を持って集まってくれた人たちです。彼らが安心して働き続けられる職場をつくるのが、天竜厚生会の10年、20年先の未来のために、今、私たちがすべきことなのだと考えています。



理事長

山本たつ子

株式会社 中村組

◎〒430-0906 浜松市中区住吉5-22-1
◎従業員数／137名(男121名・女16名)
◎http://www.nakamura-gumi.co.jp/



価値あるくらしのクリエイター

株式会社 中村組

http://www.nakamura-gumi.co.jp/

困った時には手を差しのべてくれる
あたたかい職場です

石田さんは契約社員での育児休業取得者第1号。石田さんの後に続き、育児休業を取る契約社員が出てきたことを嬉しく思うそうです。



建築部 契約社員 入社11年目
石田 晴巳さん 【家族構成】夫、子〔7才、4才〕

長男の時は1年3ヶ月、次男の時は1年4ヶ月の育児休業を取りました。契約社員は育児休業を利用できないのではないかと考えていたので、利用できると分かった時はほっとしました。

休業中は月に1度は来社。職場の人と定期的に顔を合わせていたので、復帰に不安はありませんでした。子どもが急病の時も、突然の休暇・早退に柔軟に対応し、建築部内をはじめ同じフロアの方がフォローをしてくださるので、とても有り難く、働きやすい職場だと思います。

子育て中は、明日何が起こるかわかりません。周りの協力や理解があるとはいえ、今日やるべきことは今日しっかりと終わらせるようにしています。

これからも子育てとしっかり両立しながら、仕事に責任感を持って働いていきたいと思っています。



子どもと公園に行くのが大好き！
ドングリや落ち葉を拾って、
いろんなものを作るんです。
のんびりでき、本当に
楽しい時間です。

だから
働きやすい！

職場づくりのコツ!!

★有給休暇として取れる 看護・介護休暇

半日単位で取得できるので、利用者も多い。

★やる気を応援！ チャレンジ制度

一級建築士取得にチャレンジする社員に、時間外勤務の配慮、予備校受講費の貸与を行うなどスキルアップを応援。



★「時間外勤務状況 ヒアリング」で残業削減

社長が部署ごとの時間外勤務の状況を確認。管理職とともに原因を探り、社長自ら対策を指示。

★アットホームな 職場の風土

社員同士仲が良く、離職率が低い。社員旅行も2年に1度実施。

子育て応援メッセージ

中村組の経営理念 「円満なる事業の遂行」 弊社に関わるすべての“人”が満足し フェアな関係でいられるために

ここでいう“人”とは、お客様や取引先はもちろん、中村組で働く社員一人ひとりも意味しています。この考えのもと「社員を大切にする精神」を大切に、経営に取り組んでまいりました。社員を大切にする、と言っても考え方は様々ありますが、弊社では社員それぞれのライフステージに沿った、安心して働ける職場、やりがいのある仕事、仕事を通して人間として成長できる環境があることだと考え、その実現のための整備を行っています。

具体的には、待遇の充実や時間外労働の

削減、徹底した安全衛生管理、育児介護休暇などの取得促進を図ってまいりました。このような社員に対する真摯な姿勢が、弊社の子宝率の高さや、低い離職率に表れていると考えています。

今後も従来型の慣行にとらわれず、時代の変化に柔軟に対応し、社員の能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでまいります。



取締役社長
中村 嘉宏

フェイスラボ 株式会社

◎〒437-0061 袋井市久能1934-2

◎従業員数／176名(男59名・女117名)

◎<http://www.facelabo.co.jp/>



健食製造課でサプリメントなどを製造している中村さん。家庭では3児の父親として、夫婦共働きで子育てに奮闘中です。

育児休業の経験で、仕事と子育てへの思いがより強くなりました

健食製造課 中村 十さん 入社12年目
【家族構成】妻、子〔6才、4才、1才〕

長男の時は育児休業を取らなかったのですが、妻も私も大変な苦勞をしました。「このままではまずい」と思い、次男の時は思い切って会社に相談。妻が里帰りする産後の8週間と、妻の育休復帰前の3ヶ月を休業させていただくことにしました。

三男の時にも同様に産後8週間と、妻の育休復帰前の2ヶ月を休業。社長に「休業でプラスの何かを得て、『育休よかったよ!』とみんなにも言ってあげて」と言っていたのはありがたかったですね。休業中は、上の子どもの世話と家事をしながら、20個の目標を設定して実践。子どもと過ごす時間を充実させることと

自分自身のための勉強に力を注ぎました。

現在は、保育園のお迎えのため定時退社。風通しのよい職場の理解と協力には、本当に感謝です。



カメラ、ハイキング、カヌー、河原で焚き火…など、アウトドアが大好きです。

だから働きやすい!

職場づくりのコツ!!

★子どもの誕生をみんなで祝い

食堂の掲示板に子どもの誕生のお知らせを掲示。社員同士のコミュニケーションのきっかけにもなる。

★家族ぐるみの親睦会を開催

お花見や暑氣払いなど、子連れで参加できるイベントや、年1回全社員で託児付きの食事会を開催。

★カジュアルなミーティングで社内の情報共有

リーダークラスが集まり、仕事以外の話もできるミーティングを実施。情報共有とコミュニケーションを図る。

★育児支援手当の支給

高校3年生の3月まで対象。出生時には出産祝金の支給も。



子育て応援メッセージ

100%のパフォーマンス発揮は家庭の充実があってこそ夢、志を持って楽しく仕事を

弊社の企業理念は「心技一体」。ものづくりには技術も大切ですが、相手を思う「心」も伴わなくてはなりません。特に、弊社が扱う商品は、化粧品や健康食品など、直接肌に付いたり、口に入れたりするもの。お客様を思い、責任感とプライドを持って、日々技術の向上に努めています。

会社設立から10年が経ち、当時入社した若手社員が30代を迎える時期になりました。現在の社員の平均年齢は、約33歳。子育て中の社員も多く、最近では、育児休業を取得する男性社員も出てきています。私自身、子育

て真っ最中なので、育児の大変さは実感中。子どもの病気で仕事に手が付かないという経験もしました。まさに、家庭あっての仕事。家庭を大切にすることで、仕事で最大限のパフォーマンスを発揮できる。それが社員にとっても、会社にとっても、最も良いことだと思っています。そのために、会社としてできる限りのことを進めていきたいと考えています。



代表取締役社長 朝比奈謙太

三笠運輸 株式会社

◎〒436-0085 掛川市成滝340-1
◎従業員数／149名(男116名・女33名)
◎http://www.mikasa-unyu.co.jp/



ふじのくに
企業子宝率
1.49

育児休業への不安はたくさん
でも解消してくれる仲間もたくさん



大型トラックの運転手は、赤堀さんにとって幼い頃からの憧れの職業でした。長距離トラックの運転手の夫や職場の仲間と協力し合い、仕事も家庭も充実した毎日を送っています。

セーフティーリーダー 入社18年目
赤堀 神奈さん 【家族構成】夫、子〔12才、9才〕

育児休業を取ることに不安はありました。でも、そんな心配は要りませんでした。1人目のときには6ヶ月、2人目は5ヶ月で職場復帰。すぐに以前のように仕事を再開できました。

学校行事にはなるべく参加したいし、体調が悪い時には一緒にいてあげたい。子育てしながら働き続けてこれたのは、困った時に手を差し伸べてくれる先輩や同僚と、充実した社内制度のおかげ。本当にありがたいと思っています。

まだまだ男性が活躍する業界というイメージですが、この会社は性別にこだわらない社風でとても働きやすく、やりがいを感じられる環境

です。特に嬉しい瞬間は、運転中、時々小さい子が手を振ってくれる時かな。これからもカッコイイドライバーを目指して頑張ります。



休みの日は子どもと
買い物や外食に。
家の手伝いもよくしてくれます！

だから
働きやすい！

職場づくりのコツ!!

★全員が利用できる 「繰り越し有給休暇」

失効した1年前の休暇が、最大20日、育児・介護・看護・私傷病・誕生日等の用途に限り利用できる。
時間単位で取得できるのも便利。

★万全なフォロー体制

日ごろ培ったチームワークや嘱託社員の活躍により、急な人手不足にもフレキシブルに対応。時には協力会社にフォローを依頼することもある。

★定期的に 職場アンケートを実施

現場の意見を聞きながら常に前向きに環境改善に取り組む。新制度は掲示板で周知。利用しやすいよう、給与明細に案内を同封するなどの工夫も。



子育て応援メッセージ

安全のために 社員が安心して働ける環境を

30年近く前、先代の社長が海外で女性ドライバーの活躍を目の当たりにし、初めは2tトラックの近距離ドライバーから女性の採用をスタートしました。現在では、11tトラックやフォークリフトなど、すべての職種に女性社員がいます。

運輸の仕事は、何よりも安全第一。ドライバーには、常に心に余裕を持ってハンドルを握ってほしいので、家族のことなど、できる限り不安や心配事を解消できるよう、会社としても協力したいと思っています。特に子育ては、長い人生の中ではほんの限られた時間。両親共に関わってあげられるよう応援しています。

また、ドライバーは高度な技術を要する仕事です。長く経験を積み、仕事を続けてもらうことが、社員のためにも、安全のためにも、大切なことだと考えています。

先日、社員が自分の子どもにも入社を勧めたいと話すのを耳にし、大変嬉しく思いました。これからも社員が生き生きと働き続けられる環境をつくっていききたいと思います。



代表取締役
松浦 明

企業子宝率・子育てに優しい取組企業

ヤマハモーターパワープロダクツ 株式会社

◎〒436-0084 掛川市逆川200-1
◎従業員数 / 485名(男400名・女85名)
◎http://www.ympc.co.jp/

製造業

ゴルフカー、発電機等の製造・販売



課内の総務や経理関係の事務を1人で担当し、周りから頼られる存在の中馬さん。お腹には待望の2人目のお子様が宿っています。

ふじのくに
企業子宝率
1.53

制度を自然に利用できる会社の風土と
職場の理解に感謝しています

工場技術部 グローバル製造技術課

入社10年目

中馬 朋海さん

【家族構成】夫、子〔2才〕

入社当初から、働きやすい制度や環境が整っているなどは感じていました。その後、結婚、妊娠、出産。育児休業は、預けられる保育園が見つからず2年取ることに。子どもが2歳になるまで休める制度だったので、本当に助かりました。

現在は短時間勤務ですが、業務量や内容は以前と変わりません。「サポートしてくれる職場の皆さんに仕事で恩返ししよう」と、仕事に対してこれまで以上に意欲的になりましたね。

子どもが体調を崩したときも、職場の人は男女問わず「皆が通る道だから」と理解を示してくれて、看護休暇も自然に利用できました。職場では、子どもの話をすることも多いですし、「イク

メン」も多いですよ。子育てを“普通に”受け入れてくれる、温かい職場です。

子どもの寝顔を見て
いるとホッとします。
至福を感じる瞬間です。



だから
働きやすい!

職場づくりのコツ!!

★育児休業が自然に 取れる企業風土

育児休業や短時間勤務が「皆が通る道」として自然に受け入れられる企業風土が根付いている。

★柔軟な短時間勤務制度

8時、9時、10時のいずれから出勤時間を選ぶことができ、子どもが小学生になるまで利用できる。

★育児休業中の 通信教育受講を応援

通信教育受講料は会社が一部負担しているが、(業務に関するものという条件あり)育児休業中は会社の負担割合がアップ。(通常50%→育休中60%)



子育て応援メッセージ

日々の業務改善で 従業員の子育て環境も改善

弊社は、ヤマハ発動機グループ企業で、特機事業統括会社として、ゴルフカー、発電機、除雪機等の商品の開発・製造・販売を行っております。“世界の人々に新たな感動と豊かな生活を提供する”という理念の下、すべてのユーザーに信頼される高品質・高性能はもちろん、喜びや感動をともに分かち合える「モノづくり」を続けております。

日本の高品質な製品を世界に送り出すため、現在、社員一人ひとりが月間10件の改善提案活動を行っており、優秀な改善には表彰も実施しています。例えば、子育て中の社員が多

い組立てラインでは、短時間勤務制度を利用する人や、急な子供の病気で休む人など、多様な勤務形態に対応できるライン構成が望まれた結果、1人完結生産方式への変更提案が提出され、採用実施されました。

このような提案により、品質レベルの向上や個人のスキルアップが図られ、従業員・会社双方に有益で、生き生きと働ける環境ができていくのだと考えています。



取締役 管理統括部長
中山 永好

医療法人社団 凜和会

◎藤枝駿府病院／〒426-0033 藤枝市小石川町2-9-18
◎フォレスト藤枝／〒426-0033 藤枝市小石川町2-8-13
◎カーサフォレスト藤枝高洲／〒426-0046 藤枝市高洲1-13-3
◎エルピス藤枝／〒426-0033 藤枝市小石川町2-9-20
◎従業員数／300名(男78名・女222名)
◎<http://www.rinwakai.or.jp/sunpu/>



ふじのくに
企業子宝率
1.53



何でも相談できる明るいチーム
笑顔と優しさがあふれる職場

藤枝駿府病院 二病棟 入職6年目
加藤 暁子さん 【家族構成】夫、子〔4才、2才〕

採用面接で子どもを希望していることを伝えたところ、「妊娠・出産・育児のサポート体制を病院全体で改革しているところよ、大丈夫」という心強い言葉をかけていただいたことを今でも覚えています。1人目の子どもの時は1年、2人目の時は11ヶ月育児休業を取得。事務の方に勧められて、1人目の時は短時間勤務と夜勤免除を復帰後1ヶ月間ほど利用しました。2人目の時は初めからフルタイムで復帰。夜勤も、夫の休みに合わせてシフトを入れてもらっているので、無理なくこなせています。

子どもの病気で急に休みを取っても、「誰もが通る道だから」と温かく受け入れてもらえる環境

であることに感謝しています。保育料の補助があることも助かりますね。

外遊びが大好きな
子どもたちと、少し遠くの
公園でリフレッシュ。



だから
働きやすい!

職場づくりのコツ!!

★利用者が多い 看護休暇・介護休暇

子どもの看護や親の介護の時、半日単位で看護休暇・介護休暇を利用できる。有給休暇である点も利用しやすいポイント。

★保育料補助で 子育て中も安心

保育料補助(2歳児まで1/2、3歳児以降1/3)や放課後児童クラブの保育料補助(小学3年生まで1/2)など、経済的支援が充実。中学・高校入学おめでとう手当の支給も。

★風通しのよい職場の風土

スキルアップ手当(外部研修に参加し、報告会で成果を発表)、ヘルスケア手当(禁煙)、エコ通勤手当(2キロ以上の自転車通勤)などユニークな制度は、意見を言いやすい職場ならではの。



子育て応援メッセージ

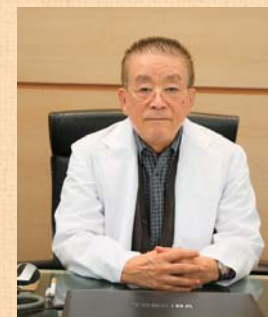
支え合いの精神で共生 プライドを持って長く働ける 職場づくりを進めています

「地域共生の信頼、安心できる思いやりのある医療・福祉・環境づくり」の理念のもと、地域の病院・診療所・行政・支援センターなどと共同して一人の患者さんの治療にあたっています。

仕事も自分一人ではなく、家族や周囲の支えがあって初めてできること。当院でもスタッフ皆が働きやすい職場を目指して、勤務体系や業務の見直しを積極的に行ってきました。これまで3交代制しかなかったシフトに2交代制や夜勤専従を取り入れることで個々のライフスタイルに合った勤務が選択可能に。夜間帯の

スタッフの年齢層に幅ができたため、結果として医療の質の改善にもつながりました。

子育て中の若い方、年配の方、性別を問わず誰もが医療従事者としてプライドを持って長く働ける職場であってほしいと考えています。制度を利用した人も、それを支えた人もいっしょに支え合う精神を忘れずに共生できることを望んでいます。



理事長
藤枝駿府病院名誉院長
溝口 勝美

株式会社 いちまる

◎〒425-0021 焼津市中港2-5-13
◎従業員数／136名(男94名・女42名)
◎http://www.ichimaru-grp.co.jp/



アットホームな社風で 社員のワーク・ライフ・バランスを応援

★ 家族ぐるみの親睦会の開催

会社の敷地で行うバーベキューには、家族や恋人を連れての参加もOK。家族ぐるみでの付き合いを促すことで、業務の助け合いもスムーズに。

★ パート従業員への育児補助

未就学児を持つパート・アルバイト従業員には、育児補助を支給し、経済的にサポート。

★ 「焼津みなとマラソン」 に参加して地域貢献

従業員とその家族の参加料は会社が負担し、昨年は約70人が参加。特別協賛企業としてブースも出展。



イクボス応援メッセージ

お客様、社会、社員 すべてのお役に立つことが 企業にとっての幸せです

明治初年に海産物問屋として創業以来、弊社では、「お役に立って幸せです」を経営理念に、変化するお客様のニーズに応じて多角的に事業を展開してまいりました。

各事業部とも運営はそれぞれに任せており、そのことが、社員の責任感ややりがいを生み、社員の成長、ひいては会社の成長につながっていると考えています。

企業は、お客様・地域社会・社員、すべてにとって良い選択をしていかなくてはなりません。特にこれからは、男女共に

仕事も子育てもする時代。人材確保の面からも、職場環境を整えていくことは必要な選択と言えるでしょう。



代表取締役社長
松村 友吉

我が社のイクボス紹介します！



取締役 食品事業本部長

本多 真さん

入社24年目

【家族構成】妻、子〔成人、19才〕

未来を見据え 協力し合える
そういう社員を育てたい

会社としては、最近まで「ワーク・ライフ・バランス」を意識はしていなかったと思います。でも、社員やパートが急に休んだ時などに、互いにフォローし合う柔軟な対応は、これまでできてきました。

困っている人がいたら、セクションを越えて助け合える。そういう体制づくりには、明るいコミュニケーションと、社員一人ひとりの能力の向上が大切だと思います。仕事の一区切りがついた時、もう一步深く、もう一步広く追求してみる。部

下にはそうやって、仕事の幅を少しずつでも広げよう指導しています。本人のやる気や伸びしろを見込んで、思い切った異動をさせることもありますよ。他の仕事を知ること、今の自分の仕事の意味を深く知ることができますから。

10年後、20年後に自分がどうありたいか、会社をどうしていきたいか。部下には、そういう視点で努力を続けてもらいたいです。

週に1度のテニスは、平日に時間を決めて参加

社内の仲間意識は大切です。でも、社外に自分の世界や人間関係を持つことも自己の成長のためには必要不可欠。だから、地元焼津のまちづくり活動にも参加しています。仕事以外の人間関係が結果的に仕事につながることもありますよ。仕事とプライベートって、切り離すことができないものだと思います。



プライベート

部下からのメッセージ



本多本部長は、私たち社員の外部研修への参加や資格取得を後押しするなど、社員一人ひとりの育成に力を注いでくださっています。私は昨年、本部長の計らいで、4週間にわたり東洋食品工業短期大学の社会人育成コースのプログラムに参加させていただきました。自分に投資してくれた会社や本部長のためにも、それに見合った結果を出したい！そんな思いを胸に、日々張り切って仕事をしています。

食品事業本部 商品開発部 商品開発課
山田 昌徳さん

株式会社 共立アイコム

◎〒426-0041 藤枝市高柳1-18-23
◎従業員数／145名(男92名・女53名)
◎http://www.kpnet.co.jp/



一人ひとりに柔軟に
対応できる制度で働きやすさ倍増！

★ 育児休業から復帰後の多様な働き方

復帰後は、正社員、契約社員(8～5時間勤務)の中から勤務形態を選ぶことができ、6ヶ月ごとに変更も可能。その時一番働きやすい形で仕事に従事できる。

★ タブレット支給で仕事の「見える化」

社外でも情報確認やデータ送付が行えるようにクラウドを活用。業務の時間短縮や、仕事の進捗状況の「見える化(共有)」を図る。

★ フレキシブルな出勤時間の調整

仕事柄、どうしても早朝や夜間に業務が及ぶことも。長時間勤務を防ぐため、部署ごとの管理職判断で出勤時間を調整できる。

★ 時間外勤務の削減と定時退社の推奨

土曜勤務日は、定時退社が必須。その他、週に1度の定時退社を推奨するとともに、時間外勤務を5営業日ごと集計。残業の見える化で削減を図る。



イクボス応援メッセージ

企業力向上のため 社員がチャレンジできる環境整備を

弊社は昭和29年に印刷会社として誕生しました。現在は「情報価値創造業」として、セールスプロモーションやイベントの企画・運営などにも業務の幅を広げています。

今後も、社会情勢の変化の中で多様化するお客様のニーズに対応し、企業としてステップアップしていくために、社員一人ひとりの仕事の質や意識をもっともっと高めてい

たい。そのためには、社員には、余暇や休日に出掛けたり、勉強したり、家族や友人との時間を過ごしたりして、様々な情報に触れる機会を持ち、クリエイティブな発想を持ってもらいたいと思っています。



代表取締役社長
小林 武治

我が社のイクボス紹介します！



執行役員 企画制作部長

塚本 敦則さん

入社15年目

【家族構成】妻、子(6才、3才)

会社が好き!と言える環境は
成果へとつながるはずだから

企画制作部には育児や介護などで時間に制約のあるスタッフが多く在籍しています。私も幼い子どもを持つ父親なので、子育て中のスタッフの気持ちはよく理解しているつもりです。妻もこの会社で育児休業を2回取得し、今も仕事を続けています。

スタッフの急な休みなどに対応するため、どのパソコンでも作業が引き継げるよう、デザインのデータなどはすべて自社サーバーに保管し共有。ソフトのバージョンの統一や、基本作業のマニ

アル化も図っています。コミュニケーションも重視していて、日常的な声掛けのほか、個人目標の進捗状況についての面談を3ヶ月に1回行うことで、スタッフが些細なことでも相談しやすい環境をつくっています。

私自身、この会社が好きで、「ここでずっと頑張るんだ!」と、入社まもなく決意しました。決意したら、それは力になり成果へとつながりました。だから、スタッフにもそうであってほしい。そのために自分がどう対応すべきかを常に考えるようにしています。

休日は100%子どもと一緒にです

子どもが寝てしまったあとに帰宅することもあるため、休日は100%子どもと一緒に。仕事関係のイベントに、子どもを連れて遊びに行くこともあります。

仕事や育児に忙しい中でも、職場の懇親会や地元の友人の誘いにもなるべく参加。1時間だけ顔を出して帰ることもあります。良いリフレッシュになっています。



プライベート

部下からのメッセージ



バイタリティーがあり、勉強家で、どんな仕事でもこなしてしまう塚本部長。スタッフに対してフレンドリーで、気軽に相談できる雰囲気を作ってくださいます。私は、育児休業取得後、勤務時間の短い契約社員への切り替えを申し出たのですが、快諾してくれました。仕事に関しては、一言で言うところ「是是非非(良いものは良い、悪いものは悪いと公平に判断すること)」。他の人が言いにくいことや厳しいこともはっきりと言ってくれる、信頼のおける上司です。

企画制作部
飯田千帆美さん

酒井文人税理士事務所

◎〒420-0801 静岡県葵区東千代田1-15-20モリビル206

◎従業員数／5名(男2名・女3名)

◎http://www.1sakai.jp/



最新技術の活用と 密なコミュニケーションで業務効率アップ

★ 毎日の朝礼で互いの 業務の情報を共有

各業務の進捗状況や1日の仕事を確認し、
スタッフ内で情報を共有。
仕事の進め方について所長がアドバイス。



★ クラウド活用で どこでも職場に

スケジュールはグーグルカレンダー、業務に関するデータや
会計専門ソフトもクラウドで共有し、連絡はチャットソフト。
事務所の外でも仕事ができる環境が整備されている。



★ 有給休暇取得は時間単位で可能

子どもの参観会やPTAの仕事など、
有給休暇を使って数時間の休みが可能。

部下からのメッセージ



酒井所長は上司としても、人としても今まで出会った事がないタイプの人。コミュニケーション能力、仕事の進め方、何においてもとにかく凄い人。家族想いで、家庭で何かあれば無理をしないよう声をかけてくれるのが嬉しいです。普段からスタッフが相互にサポートし合う環境が整っているので、自分の段取り次第で休暇を取ることができます。

今後は、これからニーズが高まっていく介護関係の経営を極めていくとともに、家庭では、生まれてくる娘に、将来「仕事ができるカッコいいお父さん」と言われることが目標です。

片山 和哉さん

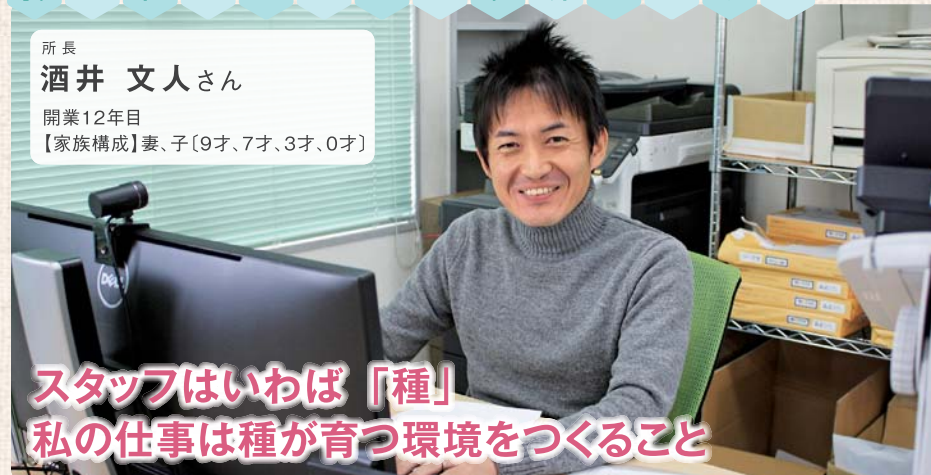
我が社のイクボス紹介します！

所長

酒井 文人さん

開業12年目

【家族構成】妻、子(9才、7才、3才、0才)



スタッフはいわば「種」 私の仕事は種が育つ環境をつくること

「世の中に数ある仕事と1つしかない家庭、どちらを優先するか？」といえば、皆さんもちろん家庭だと思えます。そこを「仕事を優先しない」というのは、会社側のわがままだと思いませんか？だから、この事務所のルールは“家庭優先”。家庭に満足に関わることができてこそ、存分に仕事ができるし、最大のパフォーマンスも発揮できる。家庭の用事があるなら、それを優先して仕事を休むほうが、経営にとってもプラスだと思います。

私は4人の子どもの父親で、今年の夏に第4子が生まれました。妻の産後の1ヶ月は、上の子どもたちの送迎のために10時出勤2時退社を実践しました。もちろん仕事も問題なく進めながら。こうやって、自分が率先して家庭を優先することで、スタッフが休みやすい雰囲気をつくっています。スタッフは、言ってみればそれぞれ種類の違う種。経営者である私の仕事は、種に水をやり、日光を当て、種が自ら育つ環境を整えることだと思っています。

誕生日休暇を使った家族旅行も 欠かせないことのひとつ

私が実践したいのは、「ワーク・ライフ・バランス」よりも「ワーク・ライフ・インテグレーション」。互いが、統合して、進化する。仕事と生活は対立するものではないと思うし、バランスを取ることにとらわれている人生なんておもしろくないと思うから。私は、ワークとライフ、どちらか一方を取るのではなく、両方一緒に思う存分楽しみたいんです。



プライベート

いつもどんなときも、そばにいて一緒に考えてくれる

家族からの メッセージ

話すことも聞くことも上手ですが、さらに聞き出すのも上手な人。家で話をする時も手を休めてちゃんと聞いてくれます。家族想いで、子どもたちの行事にも積極的、問題があればすぐに解決に動く、やさしくて力強い父親です。仕事・家庭に関係なく、思い立ったら目標を決めて突き進み、実現していくそのパワーにはいつも驚かされます。

妻 酒井 美樹さん

社会福祉法人恩賜財団 済生会支部
静岡県済生会 静岡済生会総合病院

◎〒422-8527 静岡市駿河区小鹿1-1-1
◎従業員数／1,080名(男269名・女811名)
◎<http://www.siz.saiseikai.or.jp/hosp/>



医療の現場で働き続けられる環境を

★ 県内初！ 共同利用型院内保育所を開設

平成27年4月、「なでしこ保育園」を開園。
病児保育や、夜勤スタッフのための夜間保育を行うほか、
地域枠を設けて、地元子どもたちの受け入れも実施。

★ 医療勤務環境改善委員会の設置

「ふじのくに医療勤務環境改善支援センター」の
支援を受けて設置。院内外の委員の意見を取り入れ、
病院全体で改善に取り組む。

★ 3日連続の有給休暇取得100%を促進

メリハリのある生活が送れるよう、
病院全体で取得率100%を目指す。



イクボス応援メッセージ

これから先も、
地域に選ばれる病院であるために

私たちの使命は、社会福祉法人として、
誰にでも救いの手を差し伸べ、良質で手厚
い医療を提供することです。医療において、
スタッフの笑顔、やさしい声掛け、ぬくもりは、
高い医療技術に並ぶ重要な要素であり、当
院の強みの一つでもあると思っています。

この強みを守り、これから先もずっと、地域
の方々には選ばれる病院であるために、現在、

医療勤務環境改
善委員会を設置
するなど、職場環
境の改善を進め
ています。今後も、
スタッフが安心して長く働き続けられる、笑顔
あふれる病院づくりに努めてまいります。



院長
石山 純三

当院のイクボス紹介します！



看護部(消化器内科・血液内科)看護師長
福井 一美さん
入職28年目
【家族構成】夫、子(5才)

仕事も子育てもバランスよく
ひとりで抱え込まないことが大切

看護師の仕事は“ダブルチェック”が基本。当
院では、看護師がベアになって患者を担当して
いますが、これは医療事故を防ぐためだけでなく、
情報共有を活発にして看護技術向上を促す
ため、また、急に休んだ場合でも業務が滞ること
がないよう、カバーし合うためでもあります。私自
身、育児休業を取る際に「私がいなかったら、仕
事が回らないのでは？」と不安になったりしまし
ましたが、そうではない環境を整えておくことが大
切なんだと、そのとき身をもって体験しました。今

は私も、部下に任せられる仕事は任せて、一人で
抱え込まないようにしています。

職場には、若手からベテランまで、子育て中の
人もいれば独身の人もいて、生活状況はさまざま
です。私はいつでも「お互いさま」という言葉を使
い、一人ひとりに話をします。助けてほしいと言え
る環境、それを受け入れフォローできる体制。そし
て感謝のお返しをする。そんな環境をつくること
が、上司である私の役目だと考えています。

一番の楽しみは、お弁当と一緒に作って
子どもとお出かけすること！

動物園や公園にお弁当を持って出かけます。子どもは
まだ5歳ですが、マイ包丁もありお手伝いもとてもよくし
てくれるんですよ。指を少し切ったこともあります。身
を持って体験することで包丁の危険性もしっかり身につ
きます。これがうちの教育方針かな。



プライベート

部下からのメッセージ



まだお子さんも小さいのに、看護部の教育委員の仕事にも携わるなど、大変精
力的で頭が下がる思いです。現在育児休業中のスタッフからは、福井さんはいつも
「大丈夫？」「体調はどう？」などと聞いてくれるので、いろいろと相談しやすかった
と聞いています。母としても看護師としても活躍する福井さんの声掛けのおかげで、
病棟全体が元気になっています。私もスタッフに積極的に声を掛け、主任として福
井師長をサポートできるよう努力していきます。

看護部 主任
仲田 純子さん

社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院

◎〒433-8558 浜松市北区三方原町3453
◎従業員数／1,745名(男445名・女1,300名)
◎<http://www.seirei.or.jp/mikatahara/>



仕事に誇りを、子育てに自信を バックアップ体制を整備

★産休・育休取得者への丁寧な復帰サポート

産前、産後、復帰前、復帰後の4回の面談を実施。
不安な時期を過ごす一人ひとりに寄り添い、復帰までを支える。

★育児の不安や悩みを話せる場の提供

育休や子育て中のスタッフによる「育児を語ろう会」を定期的に開催。
子どもの様子や育児についての不安や悩みをざっばらんにトーク。

★子どもが小学校に入るまで使えるワークシェアリング制度

採用後1年を経過し、応分の夜勤を行う看護職・介護職員が対象。
週3日か4日の勤務(1日7.5時間)、または、1日4.5時間か6時間の
短時間勤務(週5日)のいずれかを選べる。

★スペシャリストを目指す人を応援

「認定看護師」「専門看護師」「認定看護管理者」を目指すスタッフに
向けた研修を開講。休職制度のほか、奨学金の貸与も行っている。



イクボス応援メッセージ

基本理念は「隣人愛」

患者さんへの優しい気持ちを職員にも

当院は、「隣人愛」を基本理念に、地域に根ざし、良質な医療の提供に努めています。日本初のホスピスの開設、ドクターヘリの運用、院内助産所の開設などの先駆的な事業にも、積極的に取り組んでまいりました。

人材育成、職員満足の上にも注力しています。昨年は、残業時間縮減の取組が認められ、日本生産性本部が主催する「ワーク

・ライフ・バランス大賞」を医療機関で初めて受賞しました。

これからも、専門職集団として各々がキャリアを積みながら、聖隷の理念の実現に向けて走り続けていきます。



看護部 総看護部長
吉村 浩美

当院のイクボス紹介します！



看護部管理室 次長
松下 君代さん
入社22年目
【家族構成】夫、子(5才)

かけがえのない職員のキャリアを
どんなときも応援したい

私の現在の仕事は、患者さんの療養環境と職員の働く環境の安全に関する様々なことですが、出産した看護職員の復帰サポートも私の仕事です。中でも、私は産後面談を担当。年間60名以上と面談をします。これから始まる子育てと仕事の両立に不安を持っている彼女たちに、私は、まずは仕事のことは心配しないで、育児を楽しもう伝えます。

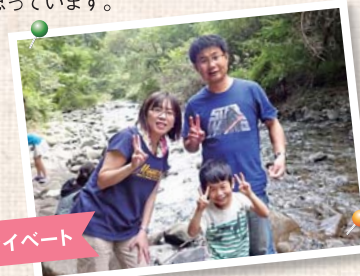
その上で、キャリアについても話をします。自分のキャリアプランを持つことで、育児が落ち着

いた時に積極的にチャレンジできるようになってもらいたいからです。看護師として数年後にどうなっていたいか。本人の反応に合わせて対話しながら、気持ちを引き出すようにしています。

もちろん、環境や考え方は人それぞれ。中には出産を機に働き方や領域変更を希望する人もいます。でも、看護師は、知識や技術を社会のために幅広く生かせる仕事。一人ひとりの価値観を大切にし、働き続けられるよう支援したいと思っています。

出産後は、インドア派からちょっぴりアウトドア派に！

休日は掃除や買い出しなどの家事をしたり、5歳の子とも公園に出掛けたりして過ごします。最近の楽しみは、家族でキャンプに行くこと。子どもが大きくなってからも一緒に楽しみたいです。



プライベート

部下からのメッセージ



松下さんは、職員を気にかけて自分から声を掛けたり、自分の家庭のことや子育てのことをよく話しているのを見かけます。会話からも、松下さん自身が家族をとて大事にしているのが周りから見ても分かります。仕事をバリバリとこなしながら、プライベートも充実した姿は、まさにワーク・ライフ・バランスのお手本です。

職員に対して公平な目を向け、いつも安定した気持ちで接している松下さん。言葉や対応に人の良さがにじみ出ているよう。私もそうありたいと思っています。

看護部 外来課長
田中恵梨子さん

株式会社 DIプロ

〒422-8560 静岡県駿河区中原563 静岡第一テレビ内

◎従業員数／45名(男24名・女21名)

◎http://di-pro.jp/



子育てしながら社員が育つ 環境整備を進めています

★ 選べる柔軟な働き方

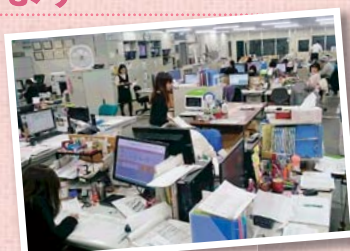
育児休業からの復帰後は、フルタイム、残業なしのフルタイム、短時間勤務の中からライフスタイルに合わせて選べる。契約社員も正社員と同条件。

★ 安心のキャリアリターン制度

専門性の高い業務内容だからこそ、職務経験のあるスタッフは大切にしたい。一度は退職した社員の復職を受け入れている。

★ 個人の専門性を活かし モチベーションアップ

それぞれが専門知識や技術を活かして長く働ける環境なので、スタッフが意欲に満ちている。



イクボス応援メッセージ

会社の成長は社員の成長と共に プロ集団は一朝一夕では育たない

静岡第一テレビの放送技術を担う弊社が、分社化により設立されて10年が経ちました。ミスの許されない放送の要となる弊社の業務は、専門性が高いため、すぐに代わりの人材を、というわけにはいきません。社員が出産を機に次々と辞めてしまっは会社として大きな損失。放送事故ゼロの安定したテレビ放送を守るため、若い会社ならではの意

見しやすい雰囲気の中、育児をしながら働ける環境整備を地道に進めてきました。今では、真面目で優秀な職人とも言うべきスタッフたちが常に助け合い、一体感のあるいいチームになってきています。



常務取締役
藪崎 豊

我が社のイクボス紹介します！



放送部長
橋本 恵子さん
入社24年目
(静岡第一テレビより出向1年目)
【家族構成】夫、子(13才)

「子どもと部下には無条件の愛を」
心の強い親切なおせっかいでいたい

コミュニケーションは相手を信頼する土台となる大切なもの。月1回行方放送部の部会では、自己分析や会話のコツを学ぶワークなどを行い、話しやすい雰囲気づくりをしています。また、スタッフには、定期面談などで私生活の話も聞かせてもらっています。悩んでいるスタッフには、これまで気になってメモしておいた言葉を贈ることも。アナウンサー、報道記者の経験から、「言葉」には特別な想いがあるんです。部下も子どもも、「言葉」で育てていきたいな。

私も経験しましたが、働きながらの出産、子育てはやっぱり大変。育児休業者には、私オリジナルの復帰シートに沿って保育状況やサポート体制を確認。復帰前には「待ってるよ！」とメールを送ったりもします。

仕事・家庭・地域。人生のよりどころとなる柱は、いっぱいあったほうがいいと思っています。そのほうが豊かな時間を過ごせると思うから。感覚ではなく根拠まできちんと勉強したくて、認定WLBコンサルタントの資格を取得しました。

出勤前の小中学校での読み語り活動は 楽しみのひとつ

中学校での学校評議員活動や、キャリア教育のツールとして注目されているドリームマップ講座、働く女性向けの講座の講師などもボランティアで行っています。また、朗読指導者養成講座を現在受講していて、地域で「言葉」を磨く活動を立ち上げたいと学びを深めている最中です。



プライベート

部下からのメッセージ



イクボスとはまさに橋本部長のこと。行動力があり、問題があるとすぐに解決するために動いてくれます。一方で、実務経験のあるスタッフを頼ってくれるので、私たちも責任感を持って仕事に取り組むことができます。何気ない会話で人の心をつかみ、話しやすい環境をつくるのが上手なので、職場は笑顔が絶えません。私たちが部長を見習い、自分に限界を作らず、もっと良い仕事を、と常に自分に挑戦し続けていきたいです。

放送部 チーム番組
前林さゆりさん(左側) 村松 沙織さん(右側)

テルモ 株式会社 富士宮工場

◎本社／〒151-0072 東京都渋谷区幡ヶ谷2-44-1
◎富士宮工場／〒418-0004 富士宮市三園平818
◎従業員数／717名(男650名・女67名)
◎http://www.terumo.co.jp/



充実した制度と独自の取組で、ワーク・ライフ・バランスを推進

★育児休業は最長3歳まで

育児休業は基本1歳2ヶ月までだが、最長3年まで取得できる。さらに、最大30日分は、失効した有給休暇を充てることが可能。

★小学校卒業まで使える短時間勤務と時差勤務

最大2時間の時間短縮、最大1時間の時差が可能。介護事由でも利用可能(但し、最長3年)。

★高い時間管理意識の醸成

管理職の会議で、コストやコンプライアンス、ダイバーシティ、メンタルヘルスの観点からも時間管理が重要であることを啓発し、工場全体に浸透。

★家族ぐるみで参加できるイベントの開催

スポーツレク(運動会+バーベキュー)、家族見学会、食堂開放等のイベントを総務課で企画。今年のスポーツレクには350人が参加した。



イクボス応援メッセージ

企業競争力向上とワーク・ライフ・バランスの両立に向けて

「医療を通じて社会に貢献する」という経営理念の下、ソフトバッグ入り輸液剤、薬剤充填済み注射器、輸血関連製品などを主に生産しています。

企業の競争力を維持・向上させながらワーク・ライフ・バランスも実現させることは、正直難しい面もあります。しかし、見方を変えてみれば、これからの時代は能力不足や失敗を

長時間労働でカバーすることはできないということ。これは若い人にとっては大変かもしれませんが、意識変革が必要です。

これからは、限られた時間で成果を挙げる、一人ひとりの能力向上が不可欠となるでしょう。



富士宮工場 工場長
大江 学

我が社のイクボス紹介します！



管理部 総務課 課長代理

植松 健さん

入社24年目

【家族構成】妻、子〔成人、14才〕

チームワークを大切に 目指すのは、やりがいと笑顔に満ちた職場

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを進める上で、特に重要なのは「時間管理」。個人が持つ時間という資源を、際限なく仕事に投入できる人が評価されるのはこれからの時代にはマッチしません。そのため、チームでの目標管理や、毎月の時間外実績の見える化をするなど、業務の効率化、時間意識を向上させる取組をしています。

もちろん、仕事に注力すべき時は確かにあります。ワークとライフが常に同じ割合でなくてはならないとは思いません。仕事に注力すべき時は家族の

理解、家庭に注力したい時は職場の理解を得られるよう、お互いの気持ちを大切に、日々自分の責任をきちんと果たすことが大切だと思っています。

早く仕事を終わらせて帰るコツは趣味や習い事など退社後の楽しみを見つけること。仕事以外で受けた刺激は、新しいアイデアの源になりますよ。

最後に総務課の皆さん、是非ワーク・ライフ・バランスを実践して、ダイバーシティを牽引していきましょう。アイデアや提案は大歓迎。機会・支援は惜しみなく提供します。

仕事を優先すべき時は仕事、 家庭を優先すべき時は家庭第一で

週末は家族の住む神奈川県の実家へ帰ります。スカイプを使った英会話レッスンや、映画館での映画鑑賞が趣味。また、好きなアーティストのコンサートにも子どもと一緒に出かけます。



プライベート

部下からのメッセージ



植松さんはとても褒め上手なので、スタッフ皆がのびのびと仕事をしているのが分かります。スタッフからの提案にも耳を傾けてくださいますし、一人ひとりへの指導もとても丁寧。また、仕事をする時は、その分野が得意な人だけでなく、周りも巻き込み、担当者がいない時もカバーができる体制をつくってください。

植松さんの下で、私も、女性の管理職を増やすという目標に向かって頑張っていきたいと思っています。

管理部 総務課

望月 由紀さん

浜松信用金庫

◎〒430-0946 浜松市中区元城町114-8
◎従業員数／1,032名(男689名・女343名)
◎http://www.hamamatsu-shinkin.jp/



**就職したい、働きたい、勤めてよかった！
目指すのはそう感じてもらえる企業**

★有給休暇取得を推進「有給10(テン)」

年次有給休暇や5種のネーミング休暇
(バースデー休暇、ヘルシー休暇、キッズ休暇、ホーム休暇、
ホビー休暇)取得を奨励し、年間10日以上有給休暇取得を目指す。

★「早帰り6(シックス)」で 残業時間を削減

月6回以上、午後6時には退社。ノー残業デーを設定。
オンとオフの切り替えを明確にし、仕事への集中力を高める。

★「イクメン3(スリー)」でパパも子育て

1歳未満の子どもがいる育児休業未取得者に対し、
3日間の特別休暇を付与。
新設からの半年で、男性職員13人が取得した。



イクボス応援メッセージ

地域と共に歩み続けて65年 働きたい！と思われる金融機関を目指す

浜松信用金庫は、地域に密着した活動
を行い、地域の発展を第一に考える金融機
関。地域の産業を応援・育成し、常に客
様の利便性と満足度の向上を目指し活動
しております。

「浜松で一番就職したい企業にしたい」
「1日でも長く働ける企業にしたい」「勤めて
よかったと思ってもらえる企業にしたい」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。
企業として、職員
の仕事と生活の
両方を考え、より働きやすく、力を最大限に引
き出せるような環境を整えていくことが、組織
力の向上につながっていくと考えています。



理事 人事部長
三輪 久夫

我が社のイクボス紹介します！



きらりタウン支店 支店長
鈴木 真由美さん
入庫14年目
【家族構成】義母、夫、子

**いつもどんなときも
一生懸命なスタッフに感謝です！**

14年前、パートとして浜松信用金庫に入庫し
ました。外で働くのは10年ぶりでしたが、すぐに仕
事の楽しさに目覚め、夢中になりました。お客様の
要望に応えられるようになりたくて、FPなどの
資格も取得。働くためには家族にも認められない
と……と、家事や介護も必死でこなしました。

忙しい毎日の中、休みなく働くことが美德だと
思っていた時期もありました。でも「それは違う」
と。支店長になってからは、特にそう思うようになり
ました。(FP…ファイナンシャルプランナー)

この支店は、職員全員が女性。子育て中や妊
娠中の職員もいます。就業時間内は120%の力で
仕事に向き合い、なるべく残業がないように自分自
身で段取りを付けるよう指示しています。また、日頃
の会話の中から職員の状況を確認。できるだけ自然
にフォローできる体制を組み、特定の職員の負
担が大きくなりすぎないように注意しています。全員が
意見することができ、互いに尊重し合える環境こそ
が業績の向上につながると考えています。

ゴルフもテニスも地域のことも。 やりたいことはいっぱい！

休日は、86歳になる義母や娘と出かけるのがほとんど。
でも、最近ゴルフを始めたので、これからは本格的に練習し
たいな、と思っています。きらりタウン支店の皆とは誕生会
を開いたりすることも。育児休業中のスタッフからの差し入
れや手紙、近況報告は本当に嬉しいですね。



プライベート

部下からのメッセージ



支店長を一言で表すなら「スーパーマン」。お客様を含め周りへの気遣いが自然と
できる方なんだと思います。私は現在第2子を妊娠中。仕事は続けたいけど、辞めた
方がいいんじゃないか……と相談したことがあったんです。すると、支店長は「絶対辞
めちゃダメ。これからどんどん子育てしながらでも働きやすい環境になっていくから。」
と、悩む私の背中を押してくれました。これからも鈴木支店長をお手本にして、2度目
の育児休業後も頑張っていきたいと思っています。

きらりタウン支店 営業主任
夏目 恵美さん



提 案 書

私ども経済4団体は、平成25年度と26年度に、県とともに県内企業の「企業子宝率調査」を実施し、子育てに優しい企業の発掘を行いました。その結果、企業経営者や管理職の意識が、男女が共にいきいきと元気に働くことができ、企業自体も発展していく職場環境の形成に大きな影響を与えていることが分かりました。

企業の存続・発展の為には、生産性の向上を図り企業力を高めるとともに、従業員の能力を最大限に引き出すワーク・ライフ・バランスの推進を車の両輪として、取り組むことが重要であると考えます。

引き続き、経済4団体と県が連携して、次の取組を強化するよう提案いたします。

- 1 子育て中の人を含めた誰もが働きやすい職場環境を実現し、働く人が輝く静岡県となるには、ワーク・ライフ・バランスの実践が重要であることを県内の企業、団体、自治体等に浸透させましょう。
- 2 ワーク・ライフ・バランスを実践するためには、子育てや介護などの私生活と仕事の両立に配慮でき、業務効率を上げる工夫にも取り組む経営者や管理職、いわゆる「イクボス」の存在が重要であることから、その普及と養成に取り組みましょう。

平成27年10月8日

静岡県商工会連合会	会長 前澤 侑
静岡県中小企業団体中央会	会長 諏訪部敏之
(一社)静岡県経営者協会	会長 岩崎清悟
(一社)静岡県商工会議所連合会	会長 後藤康雄



ふじのくにイクボス推進宣言

私は、「子育ては尊い仕事」とであるという理念の浸透を図り、子育てをしている人をはじめ誰もが働きやすく、働く人と企業が輝く静岡県となるよう、次の取組を推進することを宣言します

- 一 ワーク・ライフ・バランスの実践が重要であることを県内の企業、団体、自治体等へ啓発し、理解の促進を図ります
- 二 仕事と生活の両立に配慮でき、業務効率を上げる工夫にも取り組む経営者や管理職、いわゆる「イクボス」の普及と養成に取り組みます

平成27年12月22日

静岡県知事 川勝平太



さあ チェックしてみよう!

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

- | | |
|--|---|
| ☐ 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 | ☐ 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 |
| ☐ 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 | ☐ 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 |
| ☐ 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 | ☐ 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 |
| ☐ 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 | ☐ 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 |
| ☐ 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 | ☐ 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。

(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
イクボス心得帖

【制作協力】NPO法人 ファザーリング・ジャパン

株式会社 NTN袋井製作所

(平成26年度ふじのくに子育て応援リーディングカンパニー) (厚生労働省「イクボスアワード2014」特別奨励賞受賞)

一般社団法人 静岡県経営者協会

日本生命保険相互会社

日本労働組合総連合会「イクボスアワード2014」特別奨励賞受賞

日本労働組合総連合会静岡県連合会

総

評



あつみ なおき
渥美 由喜 氏

静岡県少子化対策協議会 官民連携調査部会 部会長
内閣府 少子化社会対策大綱の具体化に向けた
結婚・子育て支援の重点的取組に関する検討会 座長代理
(民間シンクタンク 研究部長)

静岡県では、今年度、従業員100人以上の企業を対象とした「ふじのくに企業子宝率調査」と、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮したイクボスの募集が行われ、その結果、企業子宝率が高く他の模範となる取組を行う企業とイクボスが活躍する企業が表彰されました。

長時間労働になりがちな大企業の企業子宝率は低いという傾向がある中、従業員100人以上の規模を対象とした調査としては、今回、高い数値が出ています。企業子宝率は、社員と社員の家族を大切にしている企業を「見える化」したいと思い、合計特殊出生率の算出方法をベースに私が考案した指標ですが、私は、企業子宝率が高い企業は、従業員の子育てを自然に受け入れ、お互いに協力し合い、皆で会社を支える素晴らしい企業風土が根付いていると考えています。

また、イクボスが活躍する企業も、育児や介護と仕事を両立する社員など、働く時間に制約のある人がいきいきと働くことができる素晴らしい風土を持った企業であると考えられます。イクボスは、職場づくりのカギとなる存在であり、労働人口が減少を続ける社会においては、イクボスが評価される企業にこそ、優秀な人材が集まっていくでしょう。

静岡県が、経済4団体と連携して企業子宝率調査を始めて、早いもので3年になります。3冊目となるこの冊子では、表彰企業の優れた取組や静岡県内で働くイクボスを紹介しています。これらの取組を模範とする企業や経営者・管理職が増えることで、誰もが働きやすい企業風土が静岡県内に広まることを心から願っています。

《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.054-221-2608

《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》 平成27年12月22日