

ファミリーデー実施企業座談会

従業員の家族の職場訪問「ファミリーデー」。平成24年度は約100社に実施いただき、その中から清水化学工業株式会社、社会福祉法人悠遊、ライフネット生命保険株式会社の三社からご担当者をお招きし、ファミリーデーを振り返る座談会を開催しました。コーディネーターは株式会社ワーク・ライフバランス コンサルタントの松久晃士さん。三社の興味深いお話を伺うことができました。



コーディネーター
株式会社ワーク・ライフバランス
コンサルタント
松久晃士さん

清水化学工業株式会社
経理総務部
照屋壮仁さん

社会福祉法人悠遊
理事
伊藤隆志さん

ライフネット生命保険株式会社
コーポレート・コミュニケーションズ
吉川礼瀬さん

参加社員から好評で、 3年連続開催の恒例行事に

ワーク・ライフバランス 松久（以下、松久） まず伺いたいのですが、みなさんはファミリーデーの存在をどのように知られたのですか？

清水化学工業 照屋（以下、照屋） 私の場合は2年前に、両立支援に関する助成金を申請しに都庁を訪れたときに、たまたまパンフレットを見かけたのが最初ですね。そして東京都のホームページをチェックしてみても、これは面白そうだなと思って資料を取り寄せました。

松久 お知りになってから実施まで2年かかったとのことですが、それは何故ですか？

照屋 去年、上に話をしたときには、正直あまり乗り気ではなかったんです。みんなの仕事の手が止まってしまったり、営業サイドの手を煩わせることになるんじゃないか、そんな心配があったようです。それに震災の影響でバタバタしていたということもあって、一度は見送ることにしたんです。それで年度明けくらいから、またメールなどでファミリーデーのお知らせをいただきまして、今年こそはと思って話を進めました。お盆の時期はお客様も休みだから会社も閑散期。みんなの仕事にも余裕があるだろうと思いついて、それと実現できた要因としては、ファミリーデーの情報を、2年越しで根気よく社長に上げ続けていたというのも大きかったんじゃないかと思いますね。

松久 一方でライフネット生命さんの場合は、今年ですでに3年目のファミリーデーになるんですね？

ライフネット生命保険 吉川（以下、吉川） そうですね。以前の職場でファミリーデーのような家族を職場に招くイベントを経験していた者が数名いたんです。そこで社員が2009年に社長に提案したところ採用されて、翌年に初めて実施することになりました。終了後、社員同士のコミュニケーション向上に役立ったという反響があったので、昨年も2回目を開催して、そして今年で3回目となります。

松久 なるほど。では、悠遊さんの場合はいかがでした？

悠遊 伊藤（以下、伊藤） 確か

東京都さんからお知らせをいただいたと記憶しています。うちは中長期方針として「働きがいのある職場」というテーマを掲げていましたから、ファミリーデーを実施することによって、私たちの方針を今一度確認できるいい機会になるのではないかと思ったんです。それで全職員に参加募集の手紙を出したのが、実施日の3週間前くらいかな。女性が多い職場なので、お子さんがたくさん来ることを想定して8月22日の夏休み開催に決めたのですが、意外にも職員のお父さんやお母さんからの参加希望の声が多くてびっくりしましたね。過去の事例などを読ませていただくと、親御さんが参加する例も結構あったようなので、だったら世代に関係なく参加していただくこと。

松久 細かい計画を立てられたのはどれくらい前からですか？

照屋 7月に社内に向けての通知は行なっていました。実施内容を決めたのは8月に入ってからですね。

伊藤 うちの場合も1ヶ月くらい前からですね。まあ、細かいといっ

ても、内容は普通に職員がお仕事しているところにご家族を招いて交流するだけなんですけどね。でも何かプレゼンテーションは用意したいね、ということでお昼ご飯を一緒に食べたらどうだろうと。お昼ご飯といってもデイサービスでご利用者が食べているものと同じものですね。でも、この施設で利用者さんがどんな食事を食べているのかということも知ってもらいたかったんです。そのためのいい機会にもなりました。

松久 ライフネット生命さんはいつ頃から準備を始めたんですか？

吉川 ミーティングが始まったのが、実施日の2〜3ヶ月前からです。社内を実施のアナウンスをしたのは1ヶ月くらい前。そこから実行委員のメンバーが本番に向けての準備を開始したという感じですね。

**家族の顔を知ったことで、
仕事にメリハリが生まれた**

松久 ファミリーデーを実施した後、社内での反応について伺い

たいと思います。清水化学工業さんの場合は「仕事の手が止まってしまつのではないか」といった、懸念の声もあったとの事でしたが、実施後はどうでした？

照屋 終わってみれば皆さん好意的に受け止めてくれて、とつても評判がよかったですね。小さい子供が会社を訪れることなんてあまりないですね。しばらくしてから、「あの子元氣？」なんて、社員同士の会話の中に出てきますよ。社内でのコミュニケーションが増えたということは、確実に感じています。

松久 ファミリーデーには参加されなかった従業員の方たちからは、どういった反応がありましたか？

照屋 今年は初めての開催ということで小学生を対象にしたんですが、もっと小さい子供を持つ社員から、来年は参加したいという声があったので、来年はもっと対象を拡大したいなと思っています。

松久 悠遊さんはどうでしょう？

伊藤 仕事に対する安心感が芽生えたという女性スタッフがいっぱ



しゃったみたいですが。
伊藤 そうですね。彼女は今年の
新卒で、働き始めてまだ7ヶ月
くらいなのですが、従業員の家族
が訪れることができる開かれた職
場、または子育てしながら働き続
けられる職場、そんな僕らが目指
している「働きやすい職場作り」
というのを感じてくれたのかもし
れませんね。



松久 今回悠遊さんのお話を聞いて、ファミリーデーには人材の
定着という効果もあるということ
を知りました。ファミリーデーに
よって、家族に理解してもらって
働き続けることができる。悠遊さ
んの職員さんも、そのことを「安
心感」と表現されたのかもしれない
ですね。ライフネット生命さん
の場合は、3年目のファミリー
デーとなりましたが、ファミリ

当日までの準備

清水化学工業

運営スタッフ：照屋さん1名
総務部の照屋さんが参加募集、企画などを担当。
当日の運営は社内の有志1名が参加。

5月 情報収集

昨年、一度諦めたファミリーデー実施に再度挑戦
するための情報収集。社長の決断が得られたので
実施を決定。

7月 参加者募集開始

広報活動を始めると共に、参加者の募集も開始。
その後、参加予定者への事前連絡・日程調整を
行う。

8月上旬 当日までの準備

実施要綱作成、おみやげにするサンプル品の確保、
製作体験の段取り確認、及び当日の備品の準備(名
刺・名札・配布資料)など。

8月13日 本番

悠遊

運営スタッフ：伊藤さんを含め2名
理事の伊藤さんと、事務局長の浅野正彦さんの2
名で実施から準備までを担当。

5月 東京都からのお知らせ ファミリーデーの存在を知る

中長期方針の「働きがいのある職場」のテーマ
とファミリーデーが合致。理事長に実施を打診
し、快く受け入れられる。

6月 実施決定

統括責任者、各部署の管理者による「管理者会議」
で実施を決定。

7月 参加者募集開始

各職場会議において報告。職員全員に、企画内
容を周知し、参加者の募集を開始。

8月上旬 実施内容の告知

参加家族に対して、当日の詳細内容を通知。

当日までの準備

昼食の発注、施設案内の準備、ファミリーデー
開催の看板作成など。

8月22日 本番

ライフネット生命保険

運営スタッフ：企画部の川越さんを含む7名
経験者の川越さんとファミリーデー直近に入社し
たメンバーから6名を選出。計7名で企画書の作
成から参加者募集、準備、当日の運営までを担当。

6月 運営メンバーの決定

ファミリーデー開催にあたるメンバーを選出。顔
合わせと打ち合わせを開始する。

6月上旬 企画書作成開始

7月 内容のブラッシュアップ作業

ファミリーデーが昨年までとは違うコンテンツに
なるように、メンバー全員でアイデアを絞る。

7月上旬 参加者募集開始

社内メールと朝礼にて参加者を募集。

8月上旬 当日までの準備

当日のプレゼン資料作成。参加人数の最終調整。
ランチ、飲み物、備品の手配などを行う。

8月23日 本番

8月24日 参加に対するお礼メールの送信

ファミリーデー当日

<参加者数5名>

9:30 集合
9:40 挨拶 自己紹介 名刺交換会
当日は社長が不在だったため、花井健司
常務取締役が挨拶。
9:50 会社内見学
オフィスフロアに降りて、子どもたちが
社員全員と名刺交換。その後は倉庫内
も見学。
10:15 勉強会「ポリ製品のできるまで」
照屋さんが手作りしたレジュメを使っ
て、自社製品ができるまでを勉強。
10:45 子供たちによる社員取材
11:00 実技 上履き入れ&ブルバグ作成
12:00 解散

<参加者数13名>

10:00 集合
10:10 理事長挨拶
10:30 デイサービスいずみ 朝の会に参加
職員の家族を施設利用者のみなさんに
「この人は誰のお子さんでしょうか？」
とクイズ形式で紹介。
11:45 職場見学
デイサービスやグループホーム等、職
場ごとに別れて家族が働く姿を見学し
ながら利用者とのふれあいを。
12:00 昼食
職理理事長と実施スタッフと共に昼食。
13:00 質疑応答
13:15 解散

<参加者数52名>

10:30 集合
11:00 役員挨拶
11:10 副社長から会社紹介プレゼン
社員総出のスライドを作成し、ユーモ
アを交えた会社紹介。
11:30 社内ツアー
12:15 ランチ〜かき氷
ライフネット生命保険のシンボルマー
クをモチーフにしたオリジナルパンが
登場。
14:00 解散
※家族が参加した従業員は終了後に家族と共に
退社

デーを続けられて、仕事のやり方
に変化が生じたということはあり
ますか？

吉川 これはひとつの例ですが、
上司が部下の家族の顔を知った
ことで「そんなタラタラ仕事して
たら、〇〇ちゃんを待たせちゃう
じゃない。早く仕事を終わらせて
帰ってあげなさい！」なんてハッ
パをかける場面も見受けられまし
た。子供がいる社員は、早く終わ
らせて帰ろうという意識は元々強
いとは思いますが、上司や周りの
同僚の気遣いが生まれたことで、
仕事の仕方にもよりメリハリが生
まれたという実感がありますね。



照屋 そういうところはあるかも
しれませんが。確かにうちも無駄
な残業は少なくなっただけかも。それ
と「今日は子供が風邪で…」って
こともあるわけじゃないですか？
そんなときに実際に子供の顔を
知っていると、「じゃあ早く帰っ

てあげなさい」っていう気遣い
も自然に生まれやすくなりますよ
ね。



吉川 そうですね。今回のファ
ミリーデーには赤ちゃんから大学
生まで、多くの子供たちが参加し
てくれましたが、小さい子供ほど
親のいうことをきかないし、すぐ
に泣くしお腹がすくし大変じゃな
いですか。子育てで奮闘している
同僚の姿を実際に見ると、応援し
てあげないといけないなと思いま
すものね。

伊藤 これまでは会社と家庭は全
く別物と考えられていましたたけ
ど、結局は家族の理解があって初
めて健康的に働くことができる。
家族が仕事の内容、社会に対する
貢献度などまで理解してもらえれ
ば、働いているお父さんお母さん
をより尊敬してもらえて、そのこ
とがさらに仕事に対するやる気に
繋がる。ファミリーデーの効果は

決して一面的ではない。私はいろ
んな効果があるんじゃないかなと
思っています。

吉川 大学生の男の子が毎年参加
してくれているのですが、彼のお
父さんはシングルファーザーな
んですね。男性二人きりの家庭で
すし、家でお子さん一人というこ
とも多いでしょう。そんな彼がお
父さんの仕事場を見て理解するこ
とって凄く重要なことですよ。ね。
父親の仕事場を見て、一生懸命働
く父親の姿を知って仕事の大変さ
を理解する。彼は現場を見たこと
で「父を尊敬している」と言って
いました。

松久 それはその社員さんにとっ
ても、凄く大きいことですね。



吉川 自宅で男性二人だと、あん
まりそういった話はしないみたい
なんです。でも、実際に職場に来
れば子供にもわかってもらえます
からね。いつも照れくさそうに参

加してくれませんが、本当に素敵な
関係だなんて思っています。

周知を徹底さえすれば
みんな協力してくれるから
大丈夫

松久 今回ファミリーデーをやら
れてみて、苦労したことはありません
でしたか？これから実施したい方
に向けてのアドバイスとして伺い
たいと思います。

照屋 社内のみんなに理解しても
らうのは、多少時間がかかったか
もしれませんが。でも、理解さえ
してもらえれば、後はそんなに難
しいことはありませんでした。で
も、実施日や実施内容、進捗状況
などの周知は徹底して行ったほう
がいいでしょうね。子供たちが来
て走り回ったりするので、身の回
りの物は片付けておいてねとか。
後で「アレがない」「アレはどこだ」
なんて、トラブルにならないよう
にしないとまずいですからね。

松久 清水化学工業さんのよう
な、モノづくりの現場の場合は特
にそうかもしれませんが。ライフ
ネット生命さんは、何か苦労され
ましたか？

ファミリーデー実施企業事例紹介

建設業	ジョンソンコントロールズ株式会社／ニューロテック株式会社／株式会社松下産業	18
製造業	大和電業 株式会社／株式会社タニタハウジングウェア／ニッカー絵具 株式会社	19
情報通信業	インターリンク株式会社／AJS 株式会社／キャリア・ママ	20
情報通信業	株式会社クララオンライン／株式会社 ケンウッドエンジニアリング／恒和システム株式会社	21
情報通信業	株式会社JSOL／株式会社 主婦と生活社／株式会社 テイルウインドシステム	22
情報通信業	日本ユニシス株式会社／株式会社アイキューブ／株式会社 富士通ビー・エス・シー	23
運輸業、郵便業	三伸運輸有限会社／株式会社ジェイアール貨物・南関東ロジスティクス	24
卸売業、小売業	イクシアコミュニケーションズ株式会社	
卸売業、小売業	国際紙ハルバ商事株式会社／株式会社 佳池商会	25
金融業、保険業	アクサ生命保険株式会社	
金融業、保険業	東京海上日動あしん生命保険株式会社／ブラウン・ブラザーズ・ハリマン・インベストメント・サービス株式会社／ブルデンシャル生命保険株式会社	26
金融業、保険業	三菱UFJ信託銀行 株式会社	27
不動産業、物品賃貸業	興銀リース株式会社／ライオンズマンションの東京グループ	
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社伊藤喜三郎建築研究所／特許業務法人 樹之下知財財産事務所／有限会社 グラフィック・メイト	28
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社 電通アドギア／株式会社 ファースト・シンボリー／株式会社フィードフォース	29
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社メック・デザイン・インターナショナル	30
宿泊業、飲食サービス業	株式会社ザ・キャピトルホテル東急／ル・ボア株式会社パティスリーイソザキ	
生活関連サービス業、娯楽業	株式会社ノバレーゼ	31
医療、福祉	株式会社 ケイ・コネクト／有限会社 すこやか	
医療、福祉	社会福祉法人 倭林会	32
サービス業(他に分類されないもの)	株式会社エフ・エム・エンタープライズ／株式会社 ケープスタッフ	
サービス業(他に分類されないもの)	株式会社 サン・プロンプト／株式会社第一広栄社／高橋工業株式会社	33
サービス業(他に分類されないもの)	株式会社プリオール／NPO 法人フローレンス／美鈴工業株式会社	34



吉川 苦勞したと言いますか、お子さんのケガがないようにということ、とにかく一番気にしました。それと今年で3年目となるので、マンネリにならないようには気をつけました。

松久 マンネリにならないようにというのは、具体的にどんなことをされたんですか？

吉川 今年は「保険の仕事」を子供たちに説明するために、社員子供にとってはお父さんお母さんが出演するスライドを作ってプレゼンしたんです。子供たちは「パパだ！」「ママだ！」なんて面白がってくれました。子供に楽しんでもらうプログラム作りは、結構苦勞するところかもしれません。

松久 確かにそうですね。プログラム作りについては、どこの企業さんも苦勞されているみたいですね。悠遊さんは何か苦勞したことはありましたか？

伊藤 私の場合はほとんど苦勞してないんですよ。もし来年以降やってみたいという担当者の方にアドバイスしたら、「そんなに難しく考える必要はない」ということですかね。会社のトップ

が理解してくれさえすれば、後はその都度社員に広報していけばいい。まあ、一回だけの広報じゃなくて、何回か広報して理解度を高めるということは必要かもしれないですね。周知を徹底すれば職員も「□□さんの奥さんが来るのか」とか「△△さんの子供ってどんな顔なんだろう」なんて思っていて面白がって手伝ってくれたり、氣を遣って声をかけてくれたりするから大丈夫です。ですから、あまり心配するようなことはないかなと思いますよ。

松久 清水化学工業さんも、蓋を開けてみたらみんなが手伝ってくれたっておっしゃってましたしね。やってみれば意外にスムーズかもしれないけど、周知だけは徹底したほうがよさそうですね。最後に来年に向けての構想などがあれば教えていただけますか？

照屋 そうですね。せっかくだったら、こういった取り組みをしていることをホームページやパンフレットにも掲載するなど、社員に優しい会社」というイメージでPRもしていけたらなと思いますね。カッコよく言えば企業価値を

高める活動？ そんな風に対外的にアピールしながら続けていたらいいなと思います。

伊藤 それはいいことだと思いますね。私も「私たちの業界だってこういう取り組みができるんですよ」っていうことを、同業界に對してもアピールしたい。せっかくなら同業界の方たちにもファミリーデーを実施していただいて、介護の現場のイメージを一緒に変えていきたいなと思いますね。

吉川 確かに対外的にもアピールすることは大事ですよ。弊社の理念も「安心して子育てができる社会づくり」ですから、それが実現に近付くために、この試みを続けていることを、たくさんの方たちに知ってもらうことは必要だと思います。

松久 ファミリーデーの取り組み方ははやってみればそんなに難しいことはなく、さらにさまざまな効果があるということが、みなさ



んのエピソードからよくわかりました。ぜひ、他の企業さんにも実施いただきたいと思いますね。私もコンサルタントとしてとても勉強になりました。本日は本当にありがとうございました。