

# 株式会社 寿電気

(米子市・伊藤憲吉社長) 従業員数13人

## 休暇15分単位で取得しやすく

個々の社員に合わせた勤務を取り入れるなど、働きやすい環境を整えることに力を入れている。同時に、資格取得も全面的にバックアップし、社員が仕事と家庭の両面で充実した生活が送れるよう、各種支援に努めている。以前から就業制度を改善し続け、有給休暇や介護休暇などの取得を15分単位に設定し運用。子どもの学校行事や家族の送迎といった、1日や半日までは必要がないちょっとした用事で休暇を取得しやすくした。

今年からは就業時間を見直し、始業と終業をそれぞれ10分早めて午前8時から午後5時までの勤務に改正。育児中の社員からは「子どもを幼稚園に迎えに行くのに助かる」などと好評だという。また、夕方に子どもを学校に迎えに行かなくてはならない社員には現場からの直帰を認めるなど、個々の社員の

家庭環境にも配慮した勤務体系を推し進めている。

社員やその家族に対する心配りも行き届いている。社員の誕生日に祝い金を贈り、全員で祝う。子どもの誕生日には会社がケーキを用意するほか、慰安旅行は家族同伴で参加できるので、子どもが喜ぶテーマパークを行き先に選んだこともある。家族手当は第2子以上の金額を手厚くしている。

一方、より高い技能を身に付けようとする社員に対しては、資格試験の問題を先輩らが指導したり、取得に掛かる費用を全て会社が負担したりと、バックアップ。家庭との両立を図りながら能力を十分に発揮できる社内風土を醸成している。伊藤憲吉社長は「社員が寿電気に勤めていることを誇りに思えるよう、これからも職場環境の整備や地域貢献活動を続けていきたい」と話している。

ココに注目!

### 1 誰もが15分単位での休暇取得が可能

育児や介護等送迎や通院などにも利用しやすいように誰もが15分単位での休暇取得が可能

### 2 資格取得を支援

上司が練習問題を配布して添削指導するなど資格取得を支援



より良い会社を目指して尽力する伊藤社長(左から2人目)

一般財団法人

# 鳥取県観光事業団

(鳥取市・衣笠克則理事長) 従業員数199人

## 休暇を取りやすい雰囲気

指定管理者として運営する県立観光施設(7施設)の副施設長級で検討委員会をつくり、各施設の職場環境、休暇取得の実態把握と改善に努める。

法を上回る規定を設けながら、利用が少なかった育児や介護に関わる休暇制度などについて周知するガイドブックを昨年1月に作った。現在3人が小学校就学前までの子を対象とした短時間勤務制度を利用。前年度は子の看護休暇制度を男性2人を含む8人が利用するなど成果が表れつつある。

また時短勤務する職員の評価が不利にならないよう、賞与の算定方法を見直した。

職員の年間有給休暇取得は年々増えており、職員からは「休暇を取りやすい雰囲気になってきた」との声も聞かれる。本年度は前年度実績(平均12日)以上の取得を目指しており、取得率が低い部署は計画

的な取得を促していく。

一方、休んだ職員の仕事をカバーすることで、職場にしわ寄せが来ない取り組みを進める。「とっとり花回廊」(南部町)では、予約管理をシステム化するなど業務を効率化。鳥取砂丘こどもの国(鳥取市)では「一人何役もこなせる」態勢づくりを徹底する。こどもの国の堀場明子さんは育児中の女性園長。「私も子どものことで休みたいと思う日が何日かあった。その人の立場を普通に考えてあげれば、自然と働きやすい職場になる」と指摘する。

衣笠理事長は「家庭の充実が仕事の充実につながる好循環の仕組みをつくりたい。心身の健康が基本で、そのための環境整備をトータルに進めていく」と強調した。

ココに注目!



### 1 休んだ従業員の業務をカバー

休んだ従業員の業務をカバーできる仕組みづくりを推進

### 2 休暇取得を促進

有給休暇の取得率が低い部門に計画的付与制度を導入し、休暇取得を促進



育児中の職員にも働きやすい職場を目指す鳥取砂丘こどもの国

医療法人社団 F O L

# とみます外科プライマリーケアクリニック

(米子市・廣田裕理事長) 従業員数24人

## 困ったときはお互いさま精神

法の基準を上回る育児短時間勤務制度の導入や、出産時の付き添いの奨励、気軽に相談できる窓口の設置など、職員の仕事と家庭の両立を支援し、働きやすい職場づくりをしている。

廣田裕理事長は「子育てを夫婦で行うのは自然な姿であり、それを実現させる努力は当たり前。子育ても人生の楽しみの一つです」と話す。支援策は、助産師でもある廣田充代理事の意見を取り入れた。

勤務表は家庭の事情に合わせて前月に各自で作る。希望が重なれば、部署内の話し合いで調整する。充代さんは「譲り合いで生まれる“困ったときは、お互いさま”の気持ちが大事」と強調する。

出産時には、陣痛発症当日と出産日の2日間、特別有給休暇を使って付き添うことを勧めている。誕生の瞬間の感動を夫婦一緒に味わってほしいから

だ。経験者で介護士の岩本成裕さんは「子どもの誕生と一緒に喜び合え、妻に感謝された」と話し、作業療法士の石笠拓郎さんは「入社7日目だったが、快く休ませてもらった。皆さんの心遣いがうれしかった」と振り返った。

定時より1時間早く帰ることができる時短勤務制度を利用した看護師の稲田泉さんと、理学療法士の成瀬真子さん。「保育園や学童保育の迎えができた」「子どもとの時間が取れた」と、心のゆとりが生まれたと感謝した。

全職員に浸透する「困ったときは、お互いさま」の精神が、安心して働ける環境づくりを支えている。



### 1 社員1人ひとりにきめ細かなサポート

仕事と家庭の両立等に関する相談窓口を設置

### 2 出産時の付き添いを推奨

特別有給休暇を設け、出産時の付き添いを推奨



週1回開かれる院内勉強会。より良い職場にするために全員で情報を共有し、話し合っている

# 株式会社 永井電機工業所

(米子市・永井善郎社長) 従業員数65人

## 休みやすい社風が浸透

社員一人一人を大切に、長く勤められる会社を目指そうと、業務の効率化や勤務制度の改善を進め、社員の仕事と家庭の両立を支援してきた。長年の取り組みによって、性別に関係なく全社員が第一線で活躍できる職場環境が実現し、社内に活気が生まれている。

事業の発展のためには、全社員が力を発揮できる環境が不可欠と、10年以上前から業務の効率化を進めている。電気配線の設計方法を見直し、専門的な知識をそれほど必要とせずに配線作業ができるよう業務を刷新。作業効率を高めるために工作機械も更新した。その成果は大きく、現場で作業をする社員の4分の1は女性が占めるなど、性別の垣根を越えた就業につながっている。

併せて進めた勤務制度の改善では、育児短時間

勤務を取得できる期間を小学校就学前まで拡大。介護が必要な家庭の状況や将来の介護リスクを把握したり、育児中の社員に配慮した働き方を用意したりと、手を打ってきた。

月末を除く土曜日を数年前から休みにして、休日数も年々増やしている。毎日全社員で行う朝礼では、各社員が休暇取得の予定を報告。休みやすい、風通しの良い社風が全体に浸透している。

永井社長は「今年で創業85周年。100年企業を目指すためには社員の力が欠かせない。業務の仕組みや待遇、職場環境といったあらゆる面で、長く勤めてもらえるような会社づくりをさらに進めたい」と話している。

ココに注目!



### 1 家庭事情に対応した職場配置を実施

職域拡大と多能工化を図ることで家庭事情に対応した職場配置を実施

### 2 社員の介護リスク等を把握

「仕事と介護の両立チェックシート」を活用し、社員の介護リスク等を把握



性別に関係なく全社員が活躍できる環境を整えている

# 有限会社 福井事務機

(米子市・福井孝幸社長) 従業員数17人

## 平穏な生活あつての会社

社員一人一人の平穏な生活があつて、会社がある。育児や介護など家庭が抱える事情に応じて、柔軟な働き方を提供している。

2017年、女性社員が、家庭での介護が必要となったことから、退職を検討していた。女性は30年以上勤めた経験豊富な社員。辞められれば、会社にとっても損失になる。そこで提案したのが、フルタイムから短時間正社員への転換だった。

育児が理由での転換はすでにあつたが、介護は初めてだった。女性は引き続き残ってもらうことになった。正社員の待遇で働き続けられる短時間正社員は、会社と女性、双方にメリットを生んだ。

2人目の子どもが生まれた男性社員には、5日間の育児休暇の利用を勧めた。産後の退院時、家族の支えがあつた方がいいと判断したからだ。同社には

午前9時から4時間半勤務という子育て中のパート従業員もいる。

18年3月から導入した「セルフキャリアドック」は、社員のキャリア形成を促進・支援する制度で、勤続年数の節目や育児・介護休業から復帰する際に行う。自身の課題や不安などをシートに書き出して“棚卸し”。専門のキャリア・コンサルタントとの面談を通して、やりがいを持った働き方につなげてもらう。入社3年目で対象となった長谷部京子さんは「自分のキャリアプランに対し、逆算すれば、今、何をすればいいのか、プライベートを含めて考えるいい機会になりました」と話した。

福井社長は「働きやすい環境を整えながら、社員全員がチームとなって会社を盛り上げていけたら」と話している。



### 1 短時間正社員制度を導入

介護中の従業員に寄り添い、短時間正社員制度を導入

### 2 セルフキャリアドック制度を導入

復帰直後の主体的なキャリア形成を支援するツールとしてセルフキャリアドック制度を導入



100円で総菜が購入できる「プチ社食」を福利厚生で設置。昼時は人気だ

# 流通 株式会社

(倉吉市・江原剛社長) 従業員数101人

## 規則より働きやすさ優先

顧客満足を追求する前提の一つとして、社員の生活満足度の高さを重視。“働きやすさ”を推進し、社員が安心して仕事と家庭を両立できる環境を整えている。同社はこれまで男性社員3人が育児休業をそれぞれ1カ月間取得し、またフレックスタイム制度の活用も進めている。入社2年目以降の社員から「わくわくホリデー」(14日間の連続休暇制度)を設け、より休暇取得をしやすい環境を整えているほか、年1回家族交流会を開き、さまざまなイベントを通して社員間、家族間の親睦につなげている。

企画営業部サブマネージャーの南秀樹さんは第3子誕生時に1カ月間、育児休業を取得。「わくわくホリデー」の実施で仕事を誰かに引き継ぐことへの不安もなかった。「第2子の際は踏ん切りがつかなかったが、(第3子の際は)妻の負担などを考えて取

得を決めた」と話す。

家事のスキルが上がったほか、仕事の仕方も見直すことができたという。以降、ほかの男性社員の取得も続いた。現在はフレックスタイムを活用して出勤時間を1時間ずらし、保育園への送りなどを行っている。同社は子育て中の社員が多く、子どもの行事や病気などでの休みの希望も多い。「お互いさま」が当たり前で、社員間、上司部下間で相談しやすい雰囲気がある。

「男性の育児休業取得が続いたのは第1号が管理職だったというのもあると思う」と江原剛社長は説明する。「規則ありきより働きやすさを優先していて、現実に合わせ、柔軟に活用しやすいよう変えていければと考えている」と意見が言いやすい環境づくりに努めている。



### 1 連続休暇制度の整備

わくわくホリデー(14日間の連続休暇制度)を設け、有給休暇取得を促進

### 2 フレックスタイム制度を導入

フレックスタイム制度を導入し、仕事と家庭の両立を応援



年1回開催している家族交流会。昨年は運動会を開き、親睦を深めた