



# イクボス・ ファミボスの実践

## 思いやりでひとを育み 企業の活力アップ!

- 鳥取県森林組合連合会(鳥取市)
- 株式会社Mao(境港市)
- 株式会社さんれいフーズ(米子市)
- 岡田電工株式会社(米子市)
- グリコマニュファクチャリングジャパン株式会社鳥取工場(南部町)
- 株式会社山陰合同銀行鳥取営業本部(鳥取市)
- 有限会社ひよこカンパニー(八頭町)
- 訪問介護事業所松のねっこ(鳥取市)
- 愛ファクトリー株式会社(鳥取市)
- 美保テクノス株式会社(米子市)
- 株式会社米子しんまち天満屋(米子市)
- 株式会社イーウェルE-Space米子(米子市)

令和7年3月発行

### 鳥取県地域社会振興部人権尊重社会推進局 女性応援課

※令和7年4月1日から女性応援課は以下のとおりとなります。

鳥取県男女協働未来創造本部 県民運動課

〒682-0816 倉吉市駄経寺町212-5

電話 0858-23-3977 Eメール kenmin-undou@pref.tottori.lg.jp



## 企業の取組事例からみる ワーク・ライフ・バランス実践のヒント

※イクボス・ファミボスとは、仕事と家庭(子育てや介護)の両立が出来る職場環境づくりを担い、部下の仕事と家庭の両立を応援するワーク・ライフ・バランス実践リーダーのこと



じょせい  
女星活躍とっとり会議・鳥取県  
イクボス・ファミボス普及推進委員会



## Contents 目次

### I イクボス・ファミボスの理念 .....03

- ・ 求められるイクボス・ファミボス
- ・ 経営戦略としてのイクボス・ファミボス
- ・ イクボス・ファミボスの取組を進めるためには

### II 働きやすい職場づくりを応援する鳥取県の制度等 .....05

- ・ 鳥取県男女共同参画推進企業認定制度
- ・ 鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業登録制度
- ・ 女性活躍に取り組む企業支援補助金
- ・ ワーク・ライフ・バランス講師派遣事業
- ・ 介護等支援コーディネーターの派遣支援
- ・ シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金
- ・ 働きやすい職場づくり、子育てや家族介護等と仕事の両立に向けた支援
- ・ 企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金
- ・ イクボス・ファミボス 10 カ条の解説集

### III イクボス・ファミボス宣言優良企業の取組 .....08

- ・ 鳥取県森林組合連合会
- ・ 株式会社Mao
- ・ 株式会社さんれいフーズ
- ・ 岡田電工株式会社
- ・ グリコマニュファクチャリングジャパン株式会社 鳥取工場
- ・ 株式会社山陰合同銀行 鳥取営業本部
- ・ 有限会社ひよこカンパニー
- ・ 訪問介護事業所松のねっこ
- ・ 愛ファクトリー株式会社
- ・ 美保テクノス株式会社
- ・ 株式会社米子しんまち天満屋
- ・ 株式会社イーウェルE-Space米子

### IV 鳥取県男女共同参画推進企業認定リスト .....20

## I. イクボス・ファミボスの理念



### 求められるイクボス・ファミボス

「イクボス・ファミボス」とは、子育てはもちろん介護と仕事を両立できる職場環境づくりを担い、部下の家庭と仕事の両立を応援するワーク・ライフ・バランスの実践リーダーのことです。我が国において、人口減少が続く中、労働力の確保は健全な企業経営にとって大きな課題です。

また、共働き世帯の増加や急速に進む高齢化により、今後より一層、育児・介護と仕事との両立を求める従業員が増加することが見込まれます。さらに、個々の生活スタイルの変化や働き方に対する価値観が多様化しており、テレワークやフレックスタイム制度、短時間正社員制度など、働く場所や時間を限定しない多様な働き方へのニーズや関心が高まっています。

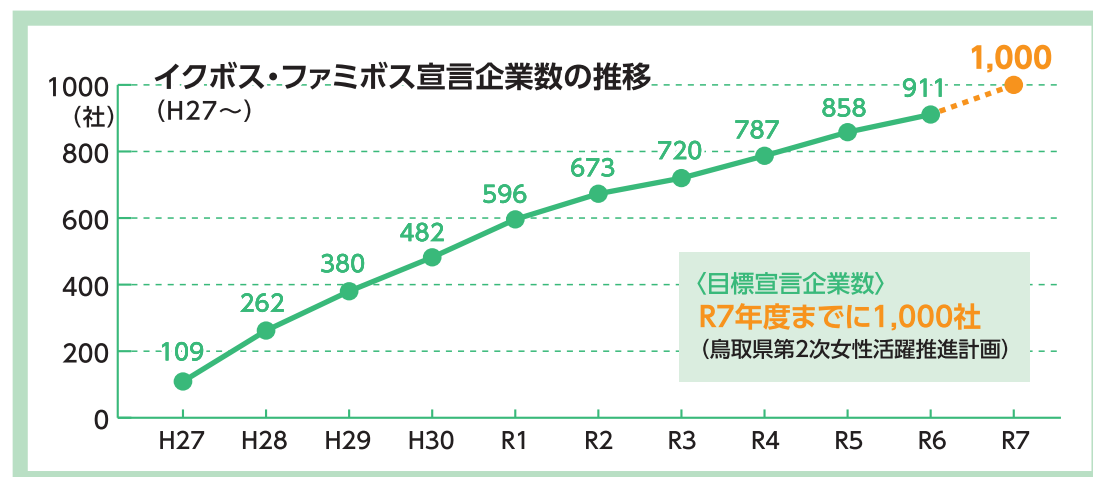
一方で、本県では、R5.7月に第2次鳥取県女性活躍推進計画を改訂し、国の目標を前倒しする形で、R7年度の県内企業の男性育児休業取得率85%を目標としています。また、R6.5月に育児・介護休業法が改正され、R7.4月以降、企業においては段階的に育児期の柔軟な働き方の実現や介護離職防止の一層の取組が求められています。

こうした従業員にとって働きやすい職場環境づくりを実現し、時代の変化に合わせた持続的な企業発展のためには、経営者のリーダーシップと職場の心理的安全性を高める不断の実践が不可欠であり、イクボス・ファミボスとしての役割や取組が強く求められています。

### 経営戦略としてのイクボス・ファミボス

経営者が従業員各々の多様な価値観や働き方を理解し、自らが率先してワーク・ライフ・バランスを充実させ、イクボス・ファミボスとしての決意を表明・発信・実践することで、次のような効果が期待できます。

- ・ 従業員の充実したワーク・ライフ・バランスを応援する企業としてのイメージが定着し、人材採用力の向上や人材の定着につながります。
- ・ 職場でのコミュニケーションの活性化により、風通しの良い職場風土が形成され、結束力が高まり、緊急時にもチームでカバーし合える関係づくりにつながります。
- ・ 必要な時に各種休暇や両立支援制度を利用しやすくなり、就業継続や離職防止につながります。
- ・ 限られた時間や人員で成果を出せるよう、業務の効率化や属人化解消につながります。
- ・ プライベートの充実により、従業員の就業意欲や満足度の向上につながります。
- ・ メンタルヘルス不調の予防など従業員の心身の健康につながります。

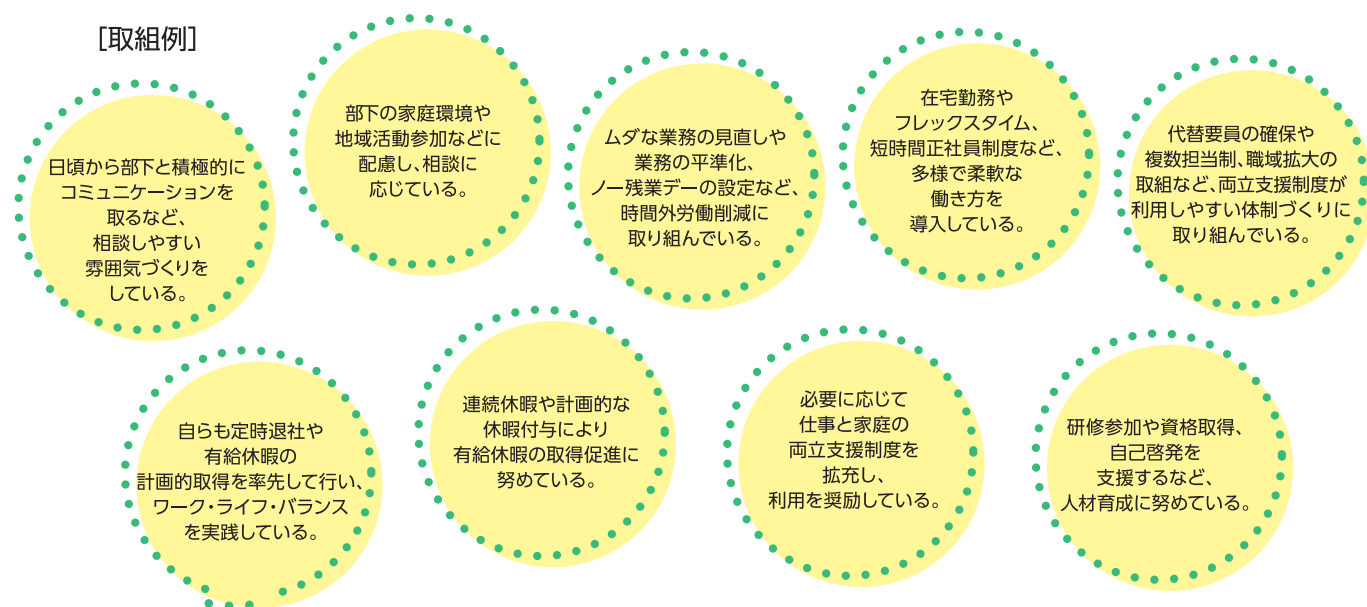




## イクボス・ファミボスの取組を進めるためには

子育てや家族の介護など部下の家庭事情を理解して、応援できる職場づくりを進めるためには、**経営者や管理職**の役割が重要です。

仕事と家庭の両立のための社内規程の整備や周知、制度を使いやすい職場風土づくり、周囲のフォロー体制整備など、イクボス・ファミボスの取組を進めましょう。



## イクボス・ファミボスとしての決意を表明し実践しましょう！

鳥取県はイクボス・ファミボスを応援します

イクボス・ファミボス宣言  
(サンプル)

私は、「イクボス・ファミボス」として、**次の取組を実行することを宣言します。**

- 長時間労働の削減、休暇や両立支援制度等の積極活用、柔軟な働き方への理解促進などにより職場の働き方改革を推進し、部下の仕事と家庭生活・地域活動との両立を応援します。
- 職場全体にイクボス・ファミボスの取組を浸透させることで、誰もが働きやすい職場づくりを進め、従業員の意欲と職場の力を向上させます。
- 自らも率先して、家庭での役割や地域活動に積極的に関わるとともに、家族との時間や余暇を楽しみ、ワーク・ライフ・バランスを実践します。
- 男性従業員が積極的に育児参加できるよう、育児休業取得促進のための啓発活動などの取組を行い、男性育児休業取得率の向上を図ります。
- 配偶者出産休暇を有給で5日間設け、取得を進めます。

令和7年3月1日

株式会社 鳥取県

代表取締役 鳥取 未来

※上記の宣言内容4.5のように、男性の家事・育児参画のための休暇・休業取得に関する目標も掲げる「イクボス・ファミボス宣言(子育て応援+)」もあります。

※イクボス・ファミボス宣言の申請方法等については、**鳥取県男女協働未来創造本部 県民運動課**(連絡先等は裏表紙参照)までお気軽にお問い合わせください。

## II. 働きやすい職場づくりを応援する鳥取県の制度等

### ◎鳥取県男女共同参画推進企業認定制度

仕事と家庭の両立に配慮し、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業を「鳥取県男女共同参画推進企業」として認定しています。認定された企業又は認定を申請する企業には、就業規則の整備を支援するための社会保険労務士の派遣が無料で受けられるなどの支援があります。

●詳しくはこちら

とりネット 男女認定

お問い合わせは、県民運動課まで 電話0858-23-3977



### ◎鳥取県輝く女性活躍 パワーアップ企業登録制度

鳥取県男女共同参画推進企業のうち、管理的地位に占める女性割合を30%以上にすることを目指した3年間の行動計画を策定し、人材育成や環境整備に取り組む企業を「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」として登録しています。登録された企業には、女性の人材育成や就業継続に向けた取組に要する経費の一部を補助します。

※「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」登録に向けた第一段階として、管理的地位に占める女性割合の目標値を15%以上とする「鳥取県輝く女性活躍スタートアップ企業」登録制度もあります。

●詳しくはこちら

とりネット パワーアップ企業

お問い合わせは、県民運動課まで 電話0858-23-3977



### ◎女性活躍に取り組む企業支援補助金

鳥取県男女共同参画推進企業や鳥取県輝く女性活躍パワーアップ(スタートアップ)企業による誰もが働きやすい職場環境づくり、健康支援、女性の積極的採用・人材育成等に要する経費の一部を補助します。

●詳しくはこちら

とりネット 男女認定

お問い合わせは、県民運動課まで 電話0858-23-3977



### ◎ワーク・ライフ・バランス講師派遣事業

県内の企業・経済団体等が社員及び管理職を対象として開催する家事、育児、介護等に関する社内研修・セミナー等へ講師を派遣します。

●詳しくはこちら

とりネット よりん彩

お問い合わせは、県民運動課まで 電話0858-23-3901



### ◎介護等支援コーディネーターの派遣支援

従業員の将来の介護リスク等の把握や介護に直面した時の対応、公的サービスの情報など、介護と仕事の両立につながる助言を行うコーディネーターを無料で企業に派遣します。

●詳しくはこちら

とりネット 介護コーディネーター

お問い合わせは、県民運動課まで 電話0858-23-3977



### ◎シン・子育て王国とっとり 男性育児休業取得応援奨励金

男性従業員が育児休業を取得する際に代替人員確保、同僚への応援手当を支給した事業主に対してそれぞれ下記の奨励金を支給します。

- (1)代替人員確保奨励金  
育児休業の取得期間1か月あたり12万円(上限144万円/社)
- (2)同僚への応援手当奨励金  
下記1、2を比較して少ない額(上限24万円/社)  
1 育児休業の取得期間15日あたり4万円を乗じた額  
2 対象となる手当の実支出額

●詳しくはこちら

とりネット 男性育休奨励金

お問い合わせは、子育て王国課まで 電話0857-26-7573



### ◎働きやすい職場づくり、子育てや 家族介護等と仕事の両立に向けた支援

以下の支援を行います。

- ・働きやすい職場づくりや男性の育児休業取得促進、子育てしやすい環境整備に対し専門家を無料で派遣
- ・男性の育児休業取得促進や家族介護と仕事の両立支援に関する企業向けセミナーの開催
- ・市町村と連携した家族介護と仕事の両立に関する相談対応など

●詳しくはこちら

とりネット 雇用・働き方

お問い合わせは、雇用・働き方政策課まで 電話0857-26-7647



### ◎企業のファミリーサポート休暇等 取得促進奨励金

男性従業員に育児参加休暇、介護休暇等を取得させた事業主、男女問わず従業員に不妊治療(プレ・マタニティ医療)休暇を取得させた事業主に対して奨励金を支給します。  
支給金額: 10万円(不妊治療休暇は、1万円/日、5千円/半日) ※申請にあたっては従業員数等の要件あり

●詳しくはこちら

とりネット ファミサポ奨励金

お問い合わせは、子育て王国課まで 電話0857-26-7573



※掲載の制度等は令和7年3月31日現在のものです

1

## 従業員一人ひとりの事情に理解がある

部下が「ワーク」一辺倒ではなく、「ライフ」にも時間を割くことに理解を示している。

### 具体的なアクション

例えば、子育てをしながら働く部下は、「周りに迷惑をかけている」と委縮してしまうこともあるでしょう。残業や休日出勤ができない分、効率のいい働き方をして成果を出そうと日々必死です。こうしたことに上司が理解を示すだけで、部下のモチベーションは大きく変わります。

2

## ダイバーシティ&インクルージョンを実践している

育児や介護などさまざまな事情を抱えて働く部下を含め、全員が能力を発揮できるようにサポートしている。

### 具体的なアクション

時短勤務の部下が限られた時間で最大限のパフォーマンスを発揮できるように支援するのも上司の役割です。まずは、会議やミーティングの時間を、夕方17時以降には設定しないなど、チームの意思決定に参加しやすい環境を作ってみましょう。

3

## 働き方に関する制度や法律などの知識を備えている

ライフを支援するための社内制度(育児休業や介護休業など)や法律(労働基準法など)について、知識を持つ。

### 具体的なアクション

部下から妊娠を告げられた時に、自社の育休制度を説明し、「あなたはどうしたいですか」と部下の希望を確認(※)し、受け入れると、部下は安心して相談できます。上司が様々な知識を持つことは、部下が仕事をしやすいするために、必要不可欠なことです。

(※)改正育児・介護休業法が令和4年4月より施行され、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別の周知・意向確認が事業主の義務になっています。

4

## ライフを重視する文化を組織に浸透させている

管轄している組織(部長であれば部内)全体に、ワークで成果を出すのはもちろん、ライフを軽視せずに積極的に時間を割くことを推奨し、広めている。

### 具体的なアクション

ワークもライフも大事にしようという雰囲気は、その組織を率いるリーダー自身の態度や言動から生まれます。育児や介護の両立社員だけでなく、部下一人ひとりに大切なライフがあります。部下の事情や気持ちに寄り添うマネジメントを心掛けましょう。

5

## 多様なメンバーがいる中で適切な配慮ができる

部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事について、最大限の配慮をしている。

### 具体的なアクション

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およぼす人事については、最大限の配慮が必要です。部下の家族の事情を考慮して、情報を共有しながら、遠方赴任の人选やタイミングについては、最大限の配慮をしましょう。

6

## 欠員が出ても業務が回るチームマネジメントを実践している

組織内の情報共有の仕組みづくりやチームワークの醸成、テレワークの活用など働く環境の整備を行い、組織内の業務が滞りなく進むための可能な手段を講じている。

### 具体的なアクション

誰が突然抜けても困らないように、それぞれの仕事の進捗状況や取引先との連絡手段などは、社内システムなどで密に共有する、いわゆる「マイナス1になっても、業務が回るチームづくり」を日ごろから意識しておくことが大切です。

7

## 生産性の高い仕事に時間を捻出できる

部下がライフの時間を取りやすいよう、生産性の高い仕事に集中できるように職場環境を整え、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化など、業務の効率化を進めている。

### 具体的なアクション

日本は時間当たりの生産性が先進国の中でも低いと言われています。ムダな会議、ムダな書類作成、ムダな業務を見直し、部下が生産性の高い業務に集中できる時間を捻出するのも上司の役目です。

8

## 上司や経営層に対して、自分の言葉で提言できる

上司のさらに上役にいる上司(大ボス)や人事部、経営層に対し、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ&インクルージョンを重視した経営をする重要性について積極的に提言している。

### 具体的なアクション

部下のライフを重視したイクボス的経営によって、「社員のモチベーションが上がる」「時間当たりの生産性が高まる」など、会社にとってのメリットをしっかりと打ち出して、組織全体にイクボス的経営が浸透するよう努力しましょう。

9

## 結果を出すことを有言実行する

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。

### 具体的なアクション

自分が取ったイクボス的行動によって、部下のモチベーション向上、定着率の向上などが、経営にとってどんな成果に結び付いているのか、数字として表せるものも、表せないものも含めて、周りに伝え発信しようとすることも、イクボスの役目のひとつです。

10

## 自らもライフを充実、隼より始めよ

何にしても、事を始めるには、まず自分から始めている。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が絶対条件。

### 具体的なアクション

上司自らが実践をしていないと、部下は休日を取得することに申し訳なさを感じてしまい、休みを取りにくい職場となってしまいます。部下たちのためにも、まず自分がライフを大切にしている働き方を実践しましょう。

(出典元: NPO法人ファザーリング・ジャパン「イクボスになるための十か条」を一部編集)