

Ⅲ. イクボス・ファミボス宣言優良企業の取組

鳥取県森林組合連合会

(鳥取市、嶋沢和幸代表理事会長、従業員16人)



相談窓口を設け、従業員の事業に合わせて各種休暇を取りやすい環境を整備

ココがポイント！
①両立支援制度に関する独自のリーフレットによる周知

.....
②年次有給休暇の取得促進のための声かけ

両立で誰もが働きやすい環境を

鳥取県産材の買い取り・販売や森林整備および林業の担い手の確保・育成業務を行う。従業員の約7割は男性で子育て世代が多く、仕事と家庭の両立が可能な職場づくりの一つとして「男性の育児休業取得」を積極的に進めている。

全従業員が集まる会議などで育休制度の概要などを説明しつつ、該当従業員には独自のリーフレットを作製し周知を図る。2022年9月に従業員で初めて男性育休を取得した山口雄司さん(36)は「産後パパ育休施行前だったが、会社のサポートもあって取得できた。いろいろな情報を提供してもらったのが大きい」と話す。

取得前にはその従業員と上司、総務の担当者を含めて面談。細かな部分まで従業員の希望を聞いて、業務引き継ぎなどがスムーズに行えるように柔軟に対応する。22年10月から始まった分割育休制度を利用した上山航平さん(35)は「取りやす

い雰囲気もあってありがたかった。何より子どもと一緒に居る時間が増えたのがうれしい」と笑みがこぼれた。

年次有給休暇についても、年5日取得の義務化を機に必要に応じて個別に声かけを行うなど、職場全体で取得を促してきた。

育休だけでなく、介護休業などについても、希望する従業員が相談しやすいよう窓口を設置。「病気や育児、介護はお互いさまのこと。仕事と家庭を両立し、職員の働きやすい環境づくりをバックアップしていければ」と担当する総務部の岸本幸恵さん(54)。従業員の事情に合わせて各種休暇を取りやすい雰囲気をつくり、誰もが働きやすい環境を構築する。

(令和6年1月25日 日本海新聞掲載)

株式会社Mao

(境港市、松下弘美社長、社員20人)



毎月、さまざまなテーマで社内勉強会を開き、社員の知識を深める機会をつくる

ココがポイント！
①育児・介護と仕事の両立に関する相談箱の設置

.....
②社内勉強会による従業員の知識定着や実践力の養成

スキルアップと働きやすさ重視

障がい児通所支援事業所として、放課後等デイサービス、児童発達支援事業、相談支援事業を行っている。社員の仕事と家庭との両立実現に向けた支援体制を整え、働きやすい職場風土づくりに努める。

社員自身やその家族の急な体調不良などに対応できるよう、始業終業時間の繰り上げ・繰り下げ制度を設ける。育児短時間勤務や所定外労働免除は子どもが小学校就学始期に達するまで利用可能とし、介護休業の分割回数制限をなくすなど、育児・介護制度を拡充。休養や私生活の充実も重視し、有給取得の声かけを積極的に行う。

風通しのよい職場環境にしようと、事務所内には相談箱を設ける。直接は言いづらい仕事での困り事などを伝える手段として、社員が活用している。

月に1度、全社員と1対1で面談を行うよう努

め、仕事や家庭の状況、思いなどを聞き、コミュニケーションを図る。また、年3回実施する自己評価・他己評価に基づき、社員への資格取得やスキルアップを後押し。研修や試験の費用は会社が負担する。

社員が当番制でさまざまなテーマを決めて、月1回の社内勉強会を開き、よりよい障がい児福祉サービスを行うための深い知識と実践力を養う。これらが資格取得の基礎としても役立っている。

松下社長は「将来的には障がい児だけでなく、障がい者も含め、その人の一生に関わるサービスを実現できれば。社員にとって居心地のいい職場環境をつくり、人材育成に努めていきたい」と話す。

(令和6年1月30日 日本海新聞掲載)

株式会社さんれいフーズ

(米子市、並河元社長、社員329人)



フォークリフトを操作し、荷役の現場で活躍する女性社員

ココがポイント！
① 時差出勤やリモートワークによる柔軟な働き方の導入

.....
② 外部人材を活用した業務改善・業務効率化

「働く人の幸せ」軸に改革推進

時差出勤やリモートワークなどの柔軟なワークスタイル、休暇制度の拡充、人事制度の刷新など「働く人の幸せ」を軸に据えた改革を進め、多様な人材が活躍できる職場づくりに努める。

改革に着手したのは2015年。事業拡大や顧客ニーズの多様化に伴い業務負担が増す中、長時間労働を解消し、従業員満足度を高めようと「ワークライフバランス宣言」を発表し、会社全体で取り組んだ。

勤怠管理の電子化で勤務実態を明確化し、業務内容に応じた時差出勤などで残業を抑制、年間休日に加えアニバーサリー休暇などの特別休暇を増やした。同時に外部人材も活用し、業務の効率化を推進。人事制度には客観的な評価基準や職能コース選択制度を取り入れた。

働きやすい職場づくりは、女性活躍も後押しした。労働環境の改善によって、かつては男性職場

だった配送や荷役などの現場で働く女性が増えたほか、管理職への登用も進む。無意識の思い込みをなくするためのアンコンシャスバイアス研修も行っている。

グループ全体の長期ビジョンとして「幸せをめぐらせよう。」を掲げ、働く人と地域社会がともに幸せになることで、持続的な発展を目指す。畠山広幸専務は「企業は多様な人材で成り立っており、幸せも一人一人異なる。全ての社員が尊重され、『心の給料』をもらえていることを実感できる企業でありたい」と力を込める。

(令和6年2月8日 日本海新聞掲載)

岡田電工株式会社

(米子市、寺迫隆社長、社員95人)



家族懇談会は、家族が会社について知る機会

ココがポイント！
① 出生時育児休業(産後パパ育休)取得の積極的な呼びかけ

.....
② 入社3年目までの社員とその家族による家族懇談会の開催

仕事と家庭の調和と両立促進

電気や通信、空調設備など大型建築物と住まいに関する設備工事業を中心としたサービスを展開。ワークライフバランスを推進し、社員が仕事と家庭を両立できる職場づくりに力を注ぐ。

子育て中の社員も多い中、時差出勤制度を設け、始業終業時間の繰り上げ・繰り下げによる家庭との調和を図る。配偶者出産休暇や誕生日休暇は、該当する社員の大半が取得するなど浸透している。出生時育児休業の活用を積極的に呼びかけ、取得日数は異なるが、2023年は社内ですべての人が利用。周囲の理解も進む。

毎年グループ会社全体で、入社3年目までの社員とその家族を招待し、親睦を図る「家族懇談会」を開催。家族が会社について知る機会をつくり、安心感を持ってもらうとともに、家族と協力しながら社会人として社員を育成することを目的とする。社員の仕事内容や普段の様子を聞いたり、家

族の思いを伝えたりする貴重な場として、毎年多くの家族が参加する。

人事評価制度に基づき、半年ごとに上司と部下の面談を実施。業務に対する個々の進捗(しんちよく)状況を確認し、必要に応じて適切なアドバイスを行う。社員のキャリア意向を確認し、成長を促す機会となっている。

総務部の井田文子部長は「社員あつての会社。社員育成に力を入れるとともに、社員にとって働きやすい会社となるよう、各制度の活用を促し、仕事と家庭の調和を進めていきたい」と話す。

(令和6年2月10日 日本海新聞掲載)

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、高山敏矢工場長、社員148人)



ココがポイント！
①育児に利用できる
1ヶ月間の特別休暇
の導入

.....
②育児休業中の社員に
よる座談会の開催

独自の「Co育て」制度で支援

子どもの誕生後半年以内に取得できる法定休暇とは別の1カ月間の特別休暇「Co(コ)育てMonth」など、グリコグループ全体で独自の制度を構築。名称の「Co」は、コミュニケーション(和気あいあいと)▽コオペレーション(上手に協力しながら)▽コペアレンティング(一緒に子ども育てる)ーを意味し、妊娠期からの切れ目ない取り組みで、仕事と家庭の両立を支援する。

「Co育てMonth」は、子育てのスタート期間に家族が協力して育児を行うことで、笑顔あふれる家庭を築いてもらおうと2020年に導入され、男性社員の取得率100%を達成。職場全体で計画的な取得を推進することで、業務の標準化や情報共有も進んだ。

自社の制度を活用するための現場の工夫として、月1回の全体ミーティングなどを通じて情報の周知徹底に努めるほか、育休前後に行う計3回の

面談、育児中の社員による座談会など、きめ細やかなフォローを行い、安心して子育てができる風土を育てている。

企業としての原点は1921年、子どもたちの健康のために世に送り出した栄養菓子。その精神が、子どもの幸せを願う「Co育て」の取り組みに宿る。高山敏矢工場長は「子育て中の社員が生き生きと働く姿は、次世代の道しるべにもなる。多様な人材が活躍することで、さまざまな意見やアイデアが生まれ、幅広い世代に愛される商品づくりにつながる」と、働きやすさと成長の好循環を目指す。

(令和6年2月15日 日本海新聞掲載)

株式会社山陰合同銀行 鳥取営業本部

(鳥取市、秋下宗一取締役専務執行役員・鳥取営業本部長)



ココがポイント！
①フレックスタイム制度
による従業員に合った
働き方サポート

.....
②各種資格取得に要する
自己啓発奨励金制度
の導入

多様な人材の活躍をサポート

家庭と仕事を両立できる柔軟な働き方や、ワークライフバランス(WLB)の推進に取り組む。同時に、従業員のキャリア開発と組織力の向上に注力。多様な人材が活躍できる職場を目指し、社内環境を整備している。

法定では「子どもが1歳に達するまで」とされている育休期間を3歳まで拡充し、育休開始月の当初1週間は有給休暇としている。育休中に開く交流会は、職場の近況を共有し、同じ立場での悩みや不安を解消したりする場にしてもらうのが狙いだ。

フレックスタイム制度で各家庭の状況に合わせた働き方をサポート。また、過去2年で使用しなかった年次有給休暇を入行10年末まで最大30日、同10年以上では最大50日積み立てられる制度があり、介護や子どもの看護、不妊治療などのための休暇に充てられる。

人材育成面では、スキルチェックで能力や課題を一人一人可視化し、上司と定期的に面談。専門性を有する人材の育成に向け独自の認定制度を導入しているほか、社内勉強会を開いたり、各種国家・民間資格取得者に対し取得の費用を助成する自己啓発奨励金制度を設けるなど多方面からキャリア形成を支援する。

人事グループの担当者は「柔軟な働き方を実現することで一人一人のWLBを充実させ、能力を最大限発揮できる職場環境づくりに努めたい」と強調する。

(令和6年2月26日 日本海新聞掲載)

有限会社ひよこカンパニー

(八頭町、小原利一郎社長、従業員177人)



食農イベントでは種植えや草刈りの後、食事を楽しんだ

ココが
ポイント!

①子育てや介護のための
サポート手当支給

②仕事と家庭の両立支援
を行う職業家庭両立
推進者の選任

訪問介護事業所 松のねっこ

(鳥取市、管理者・松山哲平さん、従業員16人)



家庭と仕事を両立できる職場づくりを進める「訪問介護事業所松のねっこ」

ココが
ポイント!

①情報通信技術 (ICT) を
活用した業務の効率化

②介護休業の分割回数
の無制限化 (法定:3回
まで分割可能)

従業員の声を聞き柔軟に対応

「日本で一番笑顔集まる牧場」を目指しているだけに、そこで働くスタッフも幸せを実感できる職場づくりを進める。ワークライフバランスの推進に向け、従業員の声に耳を傾け、独自の手当や休暇などの制度を充実させてきた。

昨年度制度化した「子育てサポート手当」は、扶養している子が高校を卒業するまで1人毎月5千円を給付。また、「子どもたちの将来の選択肢を狭めない」との社長の思いから、大学や専門学校などに通う子がいる社員に最大4年間、子1人当たり年最大30万円を支給する「大江ノ郷エール基金」を創設するなど、子育て中の社員に優しい仕組みが整う。

また、要介護者の家族がいる従業員への「介護サポート手当」は、要介護認定3以上の対象者1人につき毎月5千円を給付する。国の定めで3回まで通算93日取得できる介護休業期間を通算10

0日まで拡充し、回数制限なしで取得できる。育児や介護休業前の総務担当からの引き継ぎサポートや、復帰前の面談による勤務時間などの要望を伝える機会があり、従業員は安心して休業取得、復帰することができる。

2016年から仕事と家庭との両立を図る取り組みを企画、実施する「職業家庭両立推進者」を1人選定。従業員の家族も参加できる食農イベントが実現し、従業員間の相互理解が深まるなど好評だった。

独自制度は「社長アンケート」などで従業員の要望を聞き、創設したものも多い。広報チームの高木寛子リーダーは「従業員の声に耳を傾けて柔軟に対応する土壌があり、安心して働き続けられる」と胸を張る。

(令和7年1月9日 日本海新聞掲載)

ICT化で働きやすい職場環境

家庭と仕事を両立できる職場の風土づくりに取り組む。同時に職員の人材育成を推進するほか、タブレット端末を活用した情報通信技術 (ICT) 化で業務のスマート化にも注力。削減した業務時間を利用者への質の高い介護サービスに変えている。

育児・学校行事などで取得できる独自の有給休暇を設置。介護休業では、分割回数の拡充も実施している。また、長期の育児休業取得者には、オンラインによるコミュニケーションや職員同士の悩み相談会の機会を設け、復帰後の不安要素を取り除く。

人材育成では、必要な資格取得の費用は全額補助し、職員の能力アップのための各種研修を定期的で開催。独自の人事・キャリアアップ制度を設け、パートタイマーからの正社員採用も進めている。

介護職の義務となる利用者の状況報告は、これまで事務所での作業だったが、訪問先から入力できるようにタブレットを導入した。今後は各職員に専用機を設けて、業務のシステム化でさらなる効率化を図る方針だ。

事業所立ち上げから今年で9年目。職員が働きやすい環境づくりに7年前から取り組み、職員にも「お互いさま」の精神が浸透した。管理者の松山哲平さん(42)は「普段から職員とのコミュニケーションが大事。現場の意見を聞いて反映することが従業員の満足度、そして介護サービスを受ける利用者の幸せにもつながる」と強調する。

(令和7年1月23日 日本海新聞掲載)

愛ファクトリー株式会社

(鳥取市青谷町、旅田雅生社長、社員29人)



親会社と連携した人材育成研修で社員の働く意欲を向上

ココが
ポイント!

①コアタイム無しのスーパーフレックスタイム制の導入

②多能工化による業務継続体制の整備

美保テクノス株式会社

(米子市、野津健市社長、従業員224人)



親子のコミュニケーションにもつながった子ども参観日

ココが
ポイント!

①子ども参観日による仕事への理解促進

②キャリアコンサルタントとの面談を通じた人材育成

柔軟で多様な働き方を支援

仕事と家庭の両立支援制度を拡充し、従業員の意向に即した柔軟で多様な働き方の実現のほか、従業員の人材育成に取り組んでいる。

東証プライム市場に上場する「IDホールディングス」(東京都)の特例子会社として、鳥取市青谷町の旧小学校舎を活用して野菜栽培事業などを手がける。

業務状況などに応じて始業・終業時刻を日単位で変更可能かつ、コアタイム無しの「スーパーフレックスタイム制」を導入したほか、「育児短時間勤務制度」と「所定外労働制限」はいずれも育児・介護休業法の基準3歳を大きく上回る小学校3学年終了時まで拡充した。

また、誰かが休んでも補完しやすくなるよう、1人で複数の業務に対応する「多能工化」による業務継続体制の整備を進めた。適材適所の業務見直しや業務の進捗(しんちょく)状況などの情報共有

も進め、特定の担当者に業務が偏らない組織づくりに取り組む。

さらに親会社と連携した人材育成研修を気軽に利用できるのも魅力だ。

有識者を講師に招き、事業構想力や戦略思考向上のための研修など、社員の自発的な就業意欲を引き出し、主体的に取り組んでもらえるような仕組みづくりも進めている。

旅田社長は「社員にとって居心地の良い職場環境をつくり、誰もがチャレンジできるわくわくする職場にしていきたい」と話し、さらなる環境改善を見据える。

(令和7年1月27日 日本海新聞掲載)

子ども参観日や育休取得推進

仕事と生活の調和を図り、全ての社員が能力を発揮できる環境を整備するための行動指針として、女性活躍や次世代育成を掲げる。このうち次世代育成として力を入れているのが、子ども参観日の実施や男性の育児休業取得推進だ。

2024年2月に初めて行った子ども参観日では、その前年に建設されたばかりの新社屋に、社員の子もたちのにぎやかな声が響いた。「1日社員」として、辞令交付に始まり、名刺交換、社内探検、給料(記念品)支給などを体験。社員が自分の業務について説明する場面もあり、親子のコミュニケーションや仕事への理解を深めた。

もともと建設業は男性の割合が多く、社員の約8割を占める男性の育休取得を促すため、制度の周知や復帰前後の面談を実施。育児短時間勤務制度は子どもの小学校入学前まで拡充するなど、社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えてい

る。資格取得のための勉強会や経費補助、キャリアコンサルタントとの面談によるキャリア形成支援など、人材育成にも力を入れる。

建設業は昨年から時間外労働の上限規制が適用された。人口減少が進む中、インフラ整備などの社会的使命を確実に果たしつつ、働き方改革をどう前進させるかは業界全体の課題だ。業務部の宝石豊課長は「まずは社員一人一人の満足度を高めることが、お客さまの満足につながる。デジタル技術を活用した業務効率化も進めながら、今後も建設業として地域に貢献したい」と力を込める。

(令和7年2月7日 日本海新聞掲載)

株式会社 米子しんまち天満屋

(米子市、榎野博通取締役店長、従業員116人)



育児中でも安心して働ける職場づくりを進める

ココがポイント！
①7パターンの勤務時間から選択できる育児短時間勤務制度

.....
②勤務間インターバルによるワーク・ライフ・バランスの実践

生活に合わせた柔軟な働き方

多様な人材が活躍できる職場づくりを目指し、柔軟な働き方や従業員教育を推進する。育児短時間勤務の拡充や始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、ノー残業デーなどを導入し、ワークライフバランスの充実を図る。

育児短時間勤務の対象は子どもが小学3年修了までとし、勤務時間は4～7時間の7パターンから選択できる。また、育休中の情報提供や復帰前の面談なども行い、スムーズな職場復帰につなげている。

昨年春から婦人服売り場で働く川崎沙希さんは、平日を中心に午後5時までの勤務で仕事と育児を両立している。以前の職場で積んだ婦人服販売のキャリアを生かし、接客技術を競う天満屋グループのロールプレイング大会には米子店代表として出場した。「今の生活スタイルに合わせて働ける環境があってありがたい」と感謝しつつ、「居心

地の良さを感じ、満足してもらえる接客を」と、仕事に励む。

翌日の勤務まで11時間以上空ける勤務間インターバル制度や半期ごとに合計6日間取得できる連休制度、スキルアップのためのウェブ研修やeラーニングの活用など、働きやすさとやりがいにつながる制度を積極的に導入する。サポートチームの岡辺俊幸部長は「育児中の従業員に限らず誰もが安心して働き、仕事も私生活も充実できる職場環境を構築したい。一人一人が生き生きと働くことが、お客さまへのより良いサービスにもつながる」と話す。

(令和7年2月14日 日本海新聞掲載)

株式会社 イーウェルE-Space米子

(米子市、間瀬正典執行役員、従業員277人)



座談会で育休復帰後の不安を軽減

ココがポイント！
①失効する有給休暇を積立てて使用できる積立保存休暇制度

.....
②育児休業者による座談会を開催して円滑な職場復帰を支援

生活に合った独自の休暇制度

企業などに福利厚生や健康支援サービスを提供するイーウェル(本社・東京都)が、全国6カ所に展開する拠点の一つ。人と組織がともに健康で社会的に満たされた「ウェルビーイング」の実現を目指す企業として、率先して従業員が生き生きと働ける職場づくりに努める。

仕事と家庭の両立を支援するため、学校行事などに使える年3日のイベント休暇や配偶者出産休暇、失効する有給休暇を上限180日まで積み立てて介護に使える制度など、ライフステージに応じて活用できる独自の休暇制度を整備。従業員アンケートでは「充実した制度があってありがたい」、「子育てしながら働きやすい環境がある」と好評だ。育児休業中の従業員の座談会など、職場復帰への不安を軽減するきめ細かい支援も行っている。

業務面では複数担当制を導入し、仕事の内容を

マニュアル化することでスキルや情報を複数人で共有。上司と部下との一対一の面談などコミュニケーションの機会を積極的に設け、協力しながら働ける職場風土を醸成する。サービス運営本部の田中潤二副本部長は「男女ともに休暇制度をしっかりと活用し、安心して働き続けてもらうにはサポート体制が重要。話がしやすく、互いに思いやりを持って働ける職場を目指したい」と話す。

大山を望む開放的なリフレッシュルームでは、飲み物の提供などのほか定期的に社内イベントを開催。快適な職場環境も働きやすさにつながっている。

(令和7年3月6日 日本海新聞掲載)