



|(株)エイト日本技術開発鳥取支店

ワーク・ライフ・バランスや職場環境の改善、社員の体調管理、仕事と家庭の両立など、社会全体の流れもあり、当社も企業として存続していくためには、率先して取り組むべき課題だと考えています。

職員アンケートにより、加湿器設置の要望といった小さなことでも、社員の声や要望を吸い上げ、それを本社の安全衛生委員会へ提出し、承認を得たうえで実行しており、職員からも好評を得ています。

武本 武彦 支店長

イクボス宣言した理由

従業員の満足度や意欲の向上につながると思い、鳥取支店が他支店に先行して宣言しました。必要な時に休暇が取得しやすい職場風土の改善を行い、従業員の家庭・仕事が充実すると期待しています。

具体的取組・効果

時間外勤務の削減や子の看護休暇、配偶者出産休暇、始業及び終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、アニバーサリー休暇の実施、ノー残業デーの実施の他、育児・介護休業者が円滑に職場復帰ができる様に配慮しています。また、本社管理システムを使用し、日々の勤務時間や残業時間、有給休暇の取得状況などを集計し分析、そのデータを基に疲労度などをチェックし静養を取るよう指示が入るシステムを推進しています。更に月1回支店単位で実施される安全衛生委員会に於いて、社員の健康時事に向けた話し合いをしています。

本社管理システムの活用を含め、イクボスやワーク・ライフ・バランス、健康管理などに取り組み、社員の有給休暇の取得率が確実にアップ、同時に満足度や意欲の向上も見られるなど、以前に比べ休みやすく、働きやすく、意欲も湧いてくるなど、職場環境が大幅に改善されました。



野口会計事務所

当事務所では平成27年10月にイクボス宣言を行いました。私自身も仕事終了後は職員が早く帰りやすいように、まずは率先して帰宅し、私生活の時間も大切に楽しむようにしています。育児休暇後の短時間勤務は職員の希望により、法律で規定されているものより、かなり長い期間（小学校高学年まで）実施し、職員より助かっているとの声が出ています。また、1人目を妊娠中に切迫流産で急遽入院した女性がいましたが、業務の2人体制が整っていたことにより、業務に支障が無く、退院後もスムーズに職場復帰することが出来ました。現在は2人目の育児休業中で、間もなく復帰予定ですが、業務の2人体制があることと、規定以上の短時間勤務があるので不安なく育児休業などを取得することができます。



イクボス宣言した理由

縁あって入社してもらいたい、一生を通すと家族と一緒に過ごす時間よりも長い時間過ごすことになる事務所で少しでも職員に幸せな時間を過ごしてもらいたいと常日頃から言ってきました。自らが「やりたい」や「出来たら良い」と思うことを、率先して行動に移す様にしており、職場へもその流れを取り込む中でイクボス宣言に出会い、職場環境の改善に役立ち、従業員の満足度や意欲の向上につながると思い、宣言しました。

すでに休みが取り易く、上司や同僚との関係も円満ですが、更に取り組みを深め、ワーク・ライフ・バランスの浸透や業務の効率化、能力向上につなげ、従業員の家庭や仕事の充実、満足度及び意欲の向上にも期待しています。

具体的取組・効果

時間外勤務をしないよう月一回の会議と、所長や班ごとの呼びかけで、みんなに早く帰るように呼びかけしています。また、時間内での業務に集中し早く帰宅するようにし、現在育児休暇を取得している職員に対しても、本人の申し出により、法律の規定以上の期間、短時間勤務を取得できるように伝えています。

育児休業中は、本人の希望により事務所の様子の分かるものや、税務改正など業務に関する変更事項の資料を毎月送付し、安心して戻れるようにしています。

職員が今、何を望んでいるかを把握する事が、仕事と家庭の両立を応援し、柔軟な働き方ができると考え、月一回のアンケートを行い、みんなの様々な要望を集め、月一回の会議で話し合い、その月の内に要望に応える様に取り組んでいます。今後も更に働きやすい職場づくりを目指していきます。



|(株)大堀商会

「会社が家庭で、社員は家族である」を経営理念の一つに掲げ、ES（従業員満足）の向上、家族愛のある経営・環境作りを行っています。従来の会社は、長時間労働・業務の属人化がはびこり、均一化・画一化された組織が良しとされてきましたが、働き方や価値観が多様化しているため、それに対応した環境や制度を整えないと、現在の会社経営は成り立っていない。また、少子化で売り手市場となっている今、職人不足に悩む建設業・中小企業においては人材確保の点でも、ダイバーシティでないと対応できず、会社や働き方にどれだけ付加価値が見出せるかが重要と考えています。

当社は「社員がやりがいを持って働き、家庭や地域社会でも多様な生き方を選択・

実現できる会社を目指すこと」を目標とし、イクボス宣言を行って長時間労働の是正に取り組み、男性の育児休業の100%取得制度、家族とふれあう時間増を目的としたリフレッシュ休暇制度を取り入れた他、全従業員のスケジュールのIT化などインフラ整備も行い、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。イクボス宣言を行ったことで、時間を無駄にしない意識が生まれ、如何に効率良く仕事ができるかを考える様になった他、10分単位での有給休暇取得制度は、子供の急病時や参観日があった際に使い勝手が良く、特に女性従業員からの評判が良いです。共働きをしている男性社員は、妻の残業時などに幼稚園への送迎が可能となり、家庭内での育児分担が柔軟に行える様になりました。

イクボス宣言した理由

平成23年から平成24年にかけて、妻（38歳）に先立たれた男性社員には二人の子供があり、育児と仕事の両立という難題をどう克服するか、当社としてもそれに対応できる職場環境や制度を整えないと雇用維持ができない問題が発生しました。その男性社員には、「ワークライフバランス推進委員会」のリーダーを引き受けもらい、社内におけるモデルケースとして率先垂範して業務に取り組んでもらいました。大企業では人に制度を合わせることは難しいが、中小企業だからこそ人に制度を合わせることができる。社員にとって働きやすい環境づくりを行うことで、会社にとっては人材の定着率向上に繋がるメリットがあり、そのためには経営マネジメントを根本から見直して変えていく必要があると考えています。

売り手市場が進む雇用情勢の中、中小企業にとって優秀な人材を如何に確保していくかが経営課題の一つとして挙げられ、まして当社は敬遠されがちな建設業に属するため、この問題はますます大きくなっています。従業員が仕事・家庭をうまく両立・充実でき、必要な際に休暇を取得しやすい職場風土にすることで、人材確保のみならず離職者の減少、ひいては企業イメージの向上に繋がるものと期待しています。

具体的取組・効果

①ICTを活用した制度を創設 在宅勤務規定を定め、就業規則も改定して、全社員が育児や介護に限らず柔軟な働き方の一つとして利用できるようにしました。

②10分単位での有給休暇制度 子供が病気した際の通院、授業参観への出席などで活用。

③ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」の目標設定 現在のワークとライフのバランスを%で表し、ライフを細分化して記載。5年後も同じようにライフを細分化し増加させる項目を目標設定する。全社員で目標を設定し、各人がそれぞれのライフの目標を認識できる様にし、他の社員がどの様な人生目標があるのかを共有しています。

④直行直帰体制を整備 会社に来なくてはいけない事を義務化せずに、モバイルワーク（社員にスマートフォンとパソコンを貸与）、在宅勤務も併せて、直行直帰できる様にしています。

⑤新年会を家族新年会に 「会社は家族があつての従業員」ということを伝えるために家族同伴可の会社行事として新年会を開催。家族に対しての感謝を込めたプレゼントや、子供参加のゲーム、全員が家族に対する感謝を一言ずつ手紙で読むことも行っています。

⑥全社員の時給を公開 毎月の労働時間を積算し、給与を割り返して時給換算し、それを公開することで生産性が高い=時給が高い、こうした人が偉いと示しています。

⑦イクボス研修をマネージャーで月1回開催

平成24年から26年の3年間で労働時間が15%削減できました。スケジューラーから客観的データを抽出・分析し、時間の使い方を視覚化させることで、時間を無駄にしない社員が増えています。また、平成27年2月からは営業マンと女性社員12名に対し、週1回の在宅勤務を義務化させ、仕事以外の時間創出を後押ししています。