

県内のすべての酪農家が一本となった農協

大山乳業農業協同組合

所在地 / 東伯郡琴浦町大字保37-1
従業員数 / 379名 (男性251名・女性128名)



働きやすい職場環境をつくるため、積極的に従業員の声に耳を傾ける

従業員が370名~380名を推移している当組合において、育児休暇の取得率が100%実施出来ているのは、妊娠がわかった時点で、早めに従業員から報告があり、それに伴う休暇中のカバーに向けて体制づくりができてきているからです。

また、これまで積みあがってきた実績により、報告しやすい風土もあります。

さらに、上司や周りの理解もあり、育児休業については、男性も1週間~2週間と積極的に取得しています。

働きやすい職場環境を構築するためには、トップが従業員を理解することが必要と強く思い、今年から従業員と少人数でのランチミーティングに取り組み、積極的に話しを聞くことにしています。

これまでの職員の要望から、3歳に達するまでの所定外労働の免除や、小学校就学までの時間外労働の縮減など、独自の取組として行ってきました。

これからも従業員の声に耳を傾け、働き続けることができる職場環境を作っていくよう柔軟に対応していきたいと思えます。

代表理事組合長 小前 孝夫



ポイント

- 1 育児のための時間外労働の制限の規程や短時間勤務
- 2 トップが積極的に従業員の思いを聞き改善に努めている
- 3 男性の育児休業の取得を奨励

卸売業、小売業

有限会社共栄部品

所在地 / 米子市両三柳2902-6
従業員数 / 38名 (男性30名・女性8名)



生活と仕事の調和(ワークライフバランス)を目指し、規程を見直し、働きやすい職場環境を整備

業務は就業時間内に終わらせるのが理想だと思っています。今まで通りにやっていたら何も変わらないので、日頃より業務の効率化を図って時間内に終わる様に心掛けています。

さらに、家族との時間も大切にしたいので最近ではできるだけ残業はさせないように取り組んでいます。また、現在仕事に必要な人数は揃っていますので、自分自身の仕事が終われば終わりではなく、声掛けをしてみんなで仕事を分け協力し、一人に仕事を集中させない様に業務の均等化も図っています。

また担当者が育児休暇中でも業務をマニュアル化して仕事がきちんと回る様な仕組みを作っています。場合によっては、交代要員として、派遣社員を補充するなどの対策をしています。

鳥取県の施策等は他県と比べて積極的なので子育て等に関してはとても暮らしやすい環境だと思います。今後も社員皆様に安心して働いてもらえる様に取り組んでいきたいです。

代表取締役社長 小原 清治



ポイント

- 1 イクボス宣言により、子育て・家庭支援を積極的に支援
- 2 仕事の効率を考えて、社員間の仕事の分担と協力体制を確立
- 3 年に2回個人面談をし、社員の考えを聞き、環境整備に活かしている

土木建設

有限会社國本建設

所在地 / 八頭郡智頭町大字智頭1804-18
従業員数 / 14名 (男性13名・女性1名)



子どもは従業員の宝であるとともに、会社の宝

長時間労働が常態化していることが多い建設業界において、上司が率先して早く帰る、従業員が早く帰れるよう業務の見直しをはかるなど、出来ることから改善していったところ、従業員のモチベーションアップ、定着率アップにつながっていききました。

以前は、専門的な仕事のため、休みを取ろうにも代わりになる人材の確保が難しく、家庭の急な事柄にも対応できない状況が続いていましたが、従業員の相互協力により一人一人がスキルアップし、全員で協力していく体制も整っています。このことにより、

残業時間の低減や、有給休暇の取得率増加にもつながり、100%消化する従業員も増えました。

また、仕事面だけでなく、従業員の子どもの誕生日や、クリスマスには全社員に会社からケーキをプレゼントするなど、家族に喜んでもらえるような取り組みが会社全体の喜びにもつながり、なんでも話し合える雰囲気の良い環境を作っています。

今後も、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを心がけていきます。

代表取締役 國本 邦臣



ポイント

- 1 業務改善で、従業員の定着率UP
- 2 何でも話し合える、雰囲気づくり
- 3 従業員相互で協力し休みやすい環境づくり

国土建設に関する総合コンサルタント業務

株式会社ヒノコンサルタント

所在地 / 米子市日久美町31-5
従業員数 / 27名 (男性21名・女性6名)



子育て社員のために、制度を柔軟に変更、子育てしやすい環境に

当社では、妊娠、出産を控えた従業員や子育て世代の従業員が安心して仕事出来る職場環境を、就業規則の改正だけでなく、独自取組として柔軟に対応しています。

例えば、子育て世代の従業員の勤務時間では、従業員の要望もあり、就業規則に「育児のための時差出勤制度」を設けました。これにより、保育園の通園時間に合わせる事ができ、子育てでも仕事もしやすくなったという声も聞いています。また、子どもの看護休暇については、女性だけでなく男性の取得率も上

がっており、皆が協力して取り組んでいます。

福利厚生に係る冊子を従業員に送付しているのですが、出産、育児休暇中の従業員には、その中に、社内情報も合わせて送付し、職場復帰しても安心して業務に取り組めるようにしていたところ、出産後の復帰は100%です。

専門性の高い業務が多く人材確保が難しいところもあり、従業員が長く安心して働いてもらえるよう、今後も従業員の声に耳を傾け、柔軟に取り組んでいきます。

代表取締役 松本 義政



ポイント

- 1 育児短時間勤務を実施
- 2 子どもの看護休暇は、男女関係なく取得
- 3 産前産後休業や育児休業に入る方に、手当や育児休業給付金の説明



就業規則を見直し家族サービスのための休日を計画的に取得できる職場環境を整備

経営者として「従業員は宝＝人財」を信念として持ち続けています。

その従業員の子ども、まさに「宝」です。

当社はこれまでに「仕事と家庭の両立」を目指してきました。

そのために就業規則を見直し、残業時間の削減を実施してきました。

また、従来は不規則であった土曜休日を、第2、第4土曜を休日と定め、家族と過ごすための時間を計画的に取得できる環境としました。

弊社は水道工事を中心としているため、休日対応をしなければならない場合もありますが、当番制により対応しています。

社員数は少ないため、ひとりひとりの負担が大きくなりがちです。しかし、お互いの顔が見えやすいため、管理職から各社員へのコミュニケーションを積極的にとり、家庭の事情による急な休みにも相互協力に対応しています。

これからも社員とその家族が安心し、安全に働き続けられる会社づくりに取り組んでいきます。

代表取締役 大丸 勝己



ポイント

- 1 日曜、祝日に加え、第2、第4土曜日を定休日化
- 2 子育て支援のために就業規則を全面改訂し、急な休みでも職員間で協力しやすい環境
- 3 災害等の非常時以外は残業ゼロ



園児一人ひとりの成長の喜びを職員みんなで共有することが出来る環境

子育てを楽しむ雰囲気に関係者すべてに共通してあります。託された園児の擁護と教育、そして子育て支援が保育園の中心であり、使命です。

園児に寄り添った保育、保護者に寄り添った支援は、担当する保育士だけでなく調理関係者や事務職員も含めて、心が伴ったものでなければ空虚なものになってしまいます。

また、小規模保育園ですので、園児一人ひとりの成長の喜びを職員みんなで共有することが出来ています。

子育て奮闘中の保育士、初めて母になる保育士、その職員たち自身が母とされた喜び、母になる期待が、職場に漂っています。それを支え続けていくことが私の使命です。

理事長・園長 柴田 彰



ポイント

- 1 無理をしない、頑張りすぎない
- 2 育児休業終了前に復帰後の業務内容を本人に直接説明
- 3 出産・育児等で退職した社員の再雇用は、本人の希望により検討



人と人のつながりと思いやりを大切したい 子育て世代が多い職場

利用者様がここで過ごせてよかった、職員がここで働いて良かった、地域の方々に当ホームだったら安心できる、そう思ってもらえることが当ホームの幸せです。

職員には、何より働きやすい職場が一番だと考えています。

これまで、子の看護休暇取得範囲、就業時間帯の柔軟化など国の基準以上の規定を先行して行ってきました。

子育て世代の働き方、上の年代になれば親の介護を中心とした働き方など、その人のライフスタイルに

合わせた働き方を実現するためには、職員相互の理解と協力が必要です。このことは管理職を通じ全職員に伝えるように努めています。今では同業種から転職してきてくださる方も多くいらっしゃいます。

また、昨年度からは専属のキャリアコンサルタントと契約し、内部では相談しにくいことや、家庭に関する悩みなど色々な相談ができる体制として外部に窓口も設けました。

これからも長く働いてもらいたい、その想いで今後もより良い職場環境を築き上げていきます。

理事長 鉄永 富佐子



ポイント

- 1 育児休業100%取得、復帰後は、短時間制度を利用
- 2 国の基準以上の規定を早い段階から確立
- 3 年に1度、全職員に対し国の制度や法人の今後の整備について説明会を実施

