

健康茶・健康食品の企画製造・OEM受託
株式会社
ファイナル

▶DATA
所在地/鳥取市上味野15番地
従業員数/88名(男性47名・女性41名)



子育て中の従業員で「子育てチーム」を組み、週平均3.2日勤務の柔軟な働き方ができる環境を整備

「従業員を大切にしたい」、信念として持ち続けていることです。

当社はこれまで、「仕事と家庭の両立できる企業」「子育てを積極的に支援する企業」を目指してきました。

従業員の勤務労働条件を向上させるために、社員の声に耳を傾け、随時、就業規則を変更するなど、制度改善を積極的に進め、柔軟な働き方ができるよう取り組んできました。子育て中のパート従業員による「子育てチーム」を設置し、週平均3.2日勤務の働き方を認め、子どもの体調不良時に、従業員間で出勤日を自由に交代できる仕組みを取り入れています。社内に子育てを積極的に支援する意識が浸透したことにより育児休業は女性従業員の全員が取得しています。

有給休暇の取得率も70%を超え、残業も1人あたり月4時間程度と、仕事と家庭が両立できる環境が一定程度整備できたものと思います。

また、育休からの復帰に際して、少しでも不安を解消していただくよう、社内の出来事や社内イベント等の近況を定期的にメール配信などの取り組みも行っています。

このような取り組みにより、平成27年には県内初の「ユースール認定企業」として厚生労働大臣から認定されました。

これからも社員が安心して、自信を持って働き続けられる会社でありたいと心から願っております。

代表取締役会長 森下 辰夫



この企業の
子宝率 **2.17**

ココがポイント!

- 1 トップが率先して環境整備に取り組んでいる
- 2 「子育てチーム」を設置し、相互扶助の働き方を推進
- 3 職場内に子育てを積極的に支援する意識が浸透

土木工事業・運送業
有限会社 **大山建設**

▶DATA
所在地/米子市両三柳4568-7
従業員数/16名(男性13名・女性3名)



何でも聞いてくれる上司の姿勢とアットホームで話しやすい職場環境

当社は、「何でも話し合えるアットホームな職場でありたい」がベースとなっています。育休中でも、定期的な電話連絡を行いますし、何かあれば子どもを連れて会社に出社することを認めています。このように日頃から職員間のコミュニケーションが図られており、家庭と会社の良好な関係が築かれています。職員の子育てには、会社ぐるみの思いやり、社員同士の良好な関係がポイントだと思います。

子どもが急な発熱の時でも現場で業務中の職員が戻れない時は、会社で子どもを一時的に預かることもあります。

私は、以前に学校のPTA役員の経験もあり、働くことと子育ての重要性についても理解していることから、職員の学校行事等には積極的に参加するよう促しています。行事参加のための有給休暇取得も社員間での担当変更、業務変更等により対応しています。

代表取締役社長 大山 佳彦



この企業の
子宝率 **1.57**

ココがポイント!

- 1 何でも話し合える、聞いてくれる上司との良好な関係
- 2 社員は従業員であるとともに、子育てをする親でもあることを経営者が理解している
- 3 アットホームな職場で職員間のコミュニケーション

新築・リフォーム、ガーデン、エクステリアなど

株式会社 **砂丘園芸**

▶DATA
所在地/鳥取市片原1丁目106
従業員数/11名(男性7名・女性4名)

就業規則を全面的に見直して子育て社員のために休日を日・祝に統一

当社は、社員の平均年齢が約38歳で乳幼児や未就学児を持つ社員も多く、同じ子育て生活を過ごしている社員であることからお互い大変さを理解し合っています。そのため急な子どもの通院や送り迎え等があれば仲間が仕事をカバーして気軽に帰れるような職場となっています。

仕事面でもチーム制となっていて、急な休みがあってもチーム長が休暇者に合わせて業務内容の調整を行っています。

出産・育休後の復職は、急に職務に復帰する

と育児等に負担があることを懸念して慣れるまで他の社員のフォローや受付業務に変更しています。

私が社長になってから、人材不足の中、入社した新たな社員達に長く働いてもらうために、今まで変更していなかった就業規則を全面改定し、社員の子育てしやすい内容に見直しました。定休日を日・祝に統一したのも、子どもとの時間を確保したいという社員からの希望に柔軟に対応した結果です。

代表取締役社長 瀧本 真



この企業の
子宝率 **2.29**

ココがポイント!

- 1 同年代の子育て経験のある職員が助け合える環境がある
- 2 子育て支援のために就業規則を全面改正
- 3 学校行事や子育てのために定休日を日・祝休みに統一

農業関連施設設計施工
一般建築

株式会社 **アークス**

▶DATA
所在地/東伯郡北栄町東園316-3
従業員数/51名(男性33名・女性18名)



働きやすい職場づくりのため上司が職員の声を聞き、制度を柔軟に変更

当社は、「職場の幸せは、働きやすい環境づくりにより形成される」という社長の理念により各種制度、支援体制が整備されています。

当社のポイントは、上司が本人のライフスタイルに応じて育児休暇や復職後の短時間勤務等の働き方の相談に乗ってくれる職場環境です。また、急病などで休む場合でも、日頃から職場内で業務が滞らないように連携を密にし、勤務時間もノー残業デーを設置して上司が早期退勤を促す声掛けを行っています。

育児休業中は、安心して休めるようにパー

ト・派遣社員等の代替職員で対応し、スムーズな復職のために月1回程度職場の出来事等を連絡しています。そして、育児中の子どもの急な発熱等による通院や学校行事等の参加には、2時間単位で有給休暇を取得できるように変更しました。会社全体で、職員の働きやすさを追求するため職員の生活に対応して子育て支援体制や各種制度を柔軟に改善しています。

代表取締役社長 馬野 慎一郎



この企業の
子宝率 **1.59**

ココがポイント!

- 1 急な休みでも職員間で業務が滞らない連携体制を確立
- 2 上司が職員のライフスタイルを気にかけてくれる雰囲気
- 3 職員の生活に対応して子育て支援体制を柔軟に改善

金融業

株式会社 鳥取銀行

▶DATA

所在地 / 鳥取市永楽温泉町171
従業員数 / 1,046名
(男性517名・女性529名)



この企業の
子宝率 **1.64**

ココがポイント!

- 1 トップのイクボス宣言により、職員間の子育て意識が大きく改善
- 2 育休者対象の子連れミーティング等の開催で、復帰後の不安解消
- 3 子育て意識の改善には、残業時間削減や業務改革意識が重要

育休者対象の定期ミーティングを開催 先輩職員からのアドバイスや情報交換で 職員のメンタルを支援

当行は、職員の働きやすい職場環境を改善するための「イクボス宣言」をきっかけに、職員間の子育てと仕事の両立という意識が高まり、そのための業務のあり方を考えるようになりました。

まず家族との時間を増やすために残業時間の削減に取り組み、ペーパーレス化推進、業務のムダを無くす改善意識が浸透し、3年前と比較して退行時間が1時間短縮されました。

子育て支援のため育休期間の延長、短時間勤務制度、保育料の補助、育休の一部有給化(最長5日間)などの支援制度があります。また安心して職場復帰するための復帰前週末研修や育休者を対象とした「育休ミーティング」を年1回開催し、職場の状況報告や子育てをしながら働く先輩社員の体験談、アドバイスを聞く機会を設け、復帰後の不安解消や同じ育休中同士の交流の場として大変好評です。

頭取 平井 耕司



地域福祉活動、介護保険事業、障がい者自立支援事業

社会福祉法人 琴浦町社会福祉協議会

▶DATA

所在地 / 東伯郡琴浦町浦安123-1
従業員数 / 58名
(男性8名・女性50名)



この企業の
子宝率 **2.03**

ココがポイント!

- 1 女性管理職が多く、仕事と子育ての両立に理解がある
- 2 子育て経験のある職員が多く、子育てに理解がある
- 3 ノー残業デーの徹底、有給休暇取得の奨励により、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮

多くの女性管理職の在籍と 育児経験のある女性職員の理解

女性職員が多い当会では、職員全員が仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行なうために、ノー残業デー(毎週水曜日)の完全実施や年次有給休暇の取得率を一人当たり平均年間75%以上とする等の行動計画を作成しています。

育児休業はほぼ全員が取得し、休業中は代替職員や職場内での業務分担等に対応しています。職場復帰には休業前と同じ職務に復帰できるようにしています。有給休暇は、時間

単位で取得でき、子どもの通院にも対応できています。

当会の特色は、女性管理職が多いことと子育て経験のある女性職員が多いことです。女性管理職は、子育ての経験や理解もあり、妊娠中の職員の定期通院や早退、休暇が安心して取得できます。日頃から子育ての悩み事や相談ができるという信頼関係が築かれていることが働きやすい職場の理由だと思います。

会長 松岡 義雄



建設・環境コンサルタント業務

株式会社 桑本総合設計

▶DATA

所在地 / 米子市皆生6-1-25
従業員数 / 15名 (男性10名・女性5名)



この企業の
子宝率 **2.20**

ココがポイント!

- 1 トップの子育て中の社員を大切にするという強い意志が職員間に浸透
- 2 職員同士の子育てに対する協調意識が高い
- 3 短時間勤務などの柔軟な働き方を推奨

働きやすく、子育てに温かい 職場環境づくりは経営者の使命

私は以前にPTA役員の経験があり、その時に働く人にとって家庭、子育ては重要だと認識したのが、今日の会社の子育て支援体制の原点かもしれません。

そのため私が社長に就任してから「とっとり子育て隊」「鳥取県男女共同参画推進企業」等、各種子育て支援制度へ積極的に参画し、『我が社は子育てを実施する会社』という方針を職員に表明しました。この会社の姿勢が職員に浸透したことや、職場内に乳幼児、未就学児を持つ子育て中の職員が多いことから、職員同士が子育てに温かい職場環境となりました。

仕事は、チーム制で行っていますが、職員から妊娠の報告があった時点で出産予定・復職予定をスケジュール化し、育休期間中の業務が滞らないようチーム内で体制を変更・調整して対応しています。

復職後は、希望があれば短時間勤務もできますし、学校行事や子どもの通院、迎え等に、気兼ねなく有給休暇を取得しています。また、子育て中の女性は原則、残業しないように指示しています。子育て中の職員が働きやすい職場づくりは、経営者の使命だと考えています。

代表取締役社長 浦川 英敏



幼保連携型認定こども園

学校法人 あけぼの幼稚園

▶DATA

所在地 / 米子市義方町4番1号
従業員数 / 62名 (男性4名・女性58名)



この企業の
子宝率 **1.96**

ココがポイント!

- 1 経営者が職員と子どもと一緒に職場に通える仕組みづくりを行っている
- 2 同じ子育て経験者として職員間で助け合う意識が高い
- 3 妊娠・出産を控えた職員が安心できる職場環境

子どもと一緒に職場に通勤できる制度で 親と子に笑顔が通う安心な職場に

当園は、私の理想とする「職員が子どもと通える職場づくり」を実現し、職員の子どもを入园してもらい一緒に通勤(通園)できる仕組みとなっています。

職場内では、同じような年代の子どもを持った経験のある親同士として職員同士が理解し合い、育児相談や仕事を助け合うチームワークができています。そのため職員の体調が悪い時でも、副園長や他の職員が勤務を無理なくカバーする体制が取られています。

特に、妊娠中や乳児、幼児を抱えている職員には、子どもが急な発熱になった場合でも自由に通院できます。

このような職場環境、職員間のコミュニケーションの高さから育休後の復職率も高く、ほとんどの職員が復職を果たしています。

また、雇用にも子育て支援への取り組みが反映し、喜んでます。

理事長・園長 波多野 和雄

