

製造業

有限会社 奥井製作所

▶DATA
所在地/鳥取市竹生142-1
従業員数/22名(男性14名・女性8名)



社員の子どもが小学校に行くようになるまで一緒に育ててあげよう、が信念

私たちの職場は、精密機械部品製作・省力機械設計製作、金型・治工具・機械加工一式等を扱う製造業です。平均年齢31歳と若い社員の職場で、運動会やPTA等の学校行事が重なる場合が多くありますが、出来るだけ休むように伝えています。製造設備は誰でも扱えるよう多能工にしているので、例え一人休んでも大丈夫な体制になっています。なかなか仕事が忙しく残業が多い時もありますが、担当マネージャーがチェックして早期帰宅を促しています。

雇用面では、毎年コンスタントに高卒者の採用があるので、働きやすいように役職員が相互に助け合う意識づけをしています。毎年の社内旅行には、順番で社員の家族を招待しています。また、社員の奥さんや子どもさんたち家族と顔を合わせるBBQや私たちが社員と一緒に食事に行く機会も多くあり、信頼関係が築かれています。この信頼関係が急な休みの時でも仕事を補佐しあう関係となっています。社員の子どもの小学校に行くようになるまで一緒に育ててあげよう、が私の信念です。社員は我が子のようなものです。

代表取締役会長 奥井 悟



ココがポイント!

- 1 会長、社長に「ファミリー的な企業」という意識があり、社員を大切にしようとする強い信念がある。
- 2 誰でも補佐できる業務体制を構築し、技術も助け合えるよう平準化を行っている。
- 3 職場外で家族同士が顔を合わせる機会を設けることで、社員間の相互信頼の醸成に繋がっている。

空調、給排水、
上下水道設備等

株式会社 ベクト総業

▶DATA
所在地/倉吉市井手畑158
従業員数/20名(男性16名・女性4名)



仕事と家庭の時間のメリハリを持つための企業の体質改善により社員満足度・顧客満足度向上

以前は、仕事中心の体質で、土・日・休日でも「働く」意識が強すぎて、離職者も多く、採用もままならない、ブラック企業的な会社でした。社長就任時に将来の企業の存続のために体質改善に着手し、全員に「仕事と家庭の時間の両立(メリハリ)」の方針を打ち出し、第2土曜日の休日化や有給休暇の積極的取得等の改善に着手しました。

社員の多くは30代で小さな子どもを持つ者が多く、今まで家庭や子どもを犠牲にしていた部分がありました。職場環境の改善に全社一丸となって取り組んだことにより子どもの行事への積極参加、有給休暇の取得率向上、残業時間の削減など改革が定着してきました。また、仕事の生産性向上に繋がり、離職者もなくなり、逆に社員採用にも繋がりました。家庭や社員の満足度が顧客の満足度向上、会社のイメージアップに繋がっていると確信しています。

社員間のコミュニケーションは、みんな一緒に花見や忘新年会、2年に一度の社員旅行など。日々社長が社員と業務の相談や雑談する機会が多く、気軽に話せる環境がベースになっていると思います。

代表取締役 高田 保幸



ココがポイント!

- 1 労務環境改善や社員満足度向上に対するトップの意識改革がなされている。
- 2 職場環境の改善の理念を社員と共有し、全社一丸となって取り組んでいる。
- 3 トップ・上司が日頃から社員との交流・コミュニケーションを深めている。

総合建設業

中一建設 株式会社

▶DATA
所在地/八頭郡若桜町大字若桜1111-5
従業員数/26名(男性24名・女性2名)



子育てに会社として全面的に協力する意識を持つために『イクボス宣言』

現在建設業界は深刻な人手不足にも関わらず、当業界への求職者が少ない状況が続いています。その中で離職者を無くすために、会社のイメージアップとともに働きやすい環境づくりや、家庭を大切にすることを意識改革が必要です。昨年の11月には、会社として子育ての重要性を明示する「イクボス宣言」も行い、社員の子育ての意識を高める取り組みも行いました。

会社員であっても子どもを持つ親として、子どもの学校行事やイベントには積極的に参加するよう促しています。また、PTA役員やお世話をする係になって学校や地域に協力するように呼びかけています。有給休暇は積極的に取得するよう指導しています。事前に休むことが分かれば担当者や協議して現場間の調整を行っています。そのため現場ごとにマニュアルを作成し、急に配置された場合でも対応できるような体制を整えています。

また、社内でのコミュニケーションを図るために、忘新年会や定期的な交流会、そして季節ごとに社員へのプレゼントなど、会社として働く社員の、個人にも家庭にも楽しく喜んでもらえることを実施しています。

代表取締役 中尾 仁



ココがポイント!

- 1 社長自ら「家庭を大切にし、子育てを支援する」ことを明言。
- 2 社員の子育て意識を高めるため、積極的な育児参加を奨励している。
- 3 休暇取得に対応できるよう、現場変更での対応や、現場毎のマニュアル作成をしている。

フラワー
ショップ

株式会社 フラワーマーケット米子

▶DATA
所在地/米子市両三柳2902-5
従業員数/22名(男性0名・女性22名)



子どもを育てながら働く人をみんなが助け合うのは「当たり前」

社員は全員女性で、産休・育休は当然のことなので、取り立てて意識したことはありません。子どもが6人いる社員もいます。朝、急に子どもが発熱や体調を崩して通院することは当たり前にあることです。休んで欠けた部分をみんなが補うことに不自然さや不満はありません。勤務のローテーション変更や休んだ人の分まで残業できる人が頑張るカバーすることに何も問題はありません。

学校行事等が重なってしまう休日には、一度に何人も休むこともありますが会社として苦勞したことはありません。また、有給休暇はほぼ100%近く取得しています。

私が指示を出さなくても、社員同士が働く女性の厳しさを理解し、助け合っています。みんなの意識が同じこともあって離職率も低く、長く働いてくれています。

年に数回は全員集まって、パーティーやバーベキューを開いて楽しんだり、社員の誕生日には会社よりケーキをプレゼントするなど喜ばれています。子育てをみんなが助け合う気持ちがあれば仕事に支障はありません。

代表取締役 高根 純子



ココがポイント!

- 1 社員同士が子育てしながら働く女性の立場を理解しあえる職場の風土が出来ている。
- 2 都合に合わせて勤務の時間帯(早番・遅番等)を自由に使い分けて働ける体制が出来ている。
- 3 トップに女性が働くことへの理解と卓越した指導力がある。

プライマリ・ケア医療 医療法人 **さとに田園クリニック**

▶DATA
所在地/鳥取市里仁54-2
従業員数/165名(男性56名・女性109名)



ワーク・ライフ・バランス、家庭第一という働き方が徹底し、職場復帰率は高い

私たちの職場は、資格職場であり多職種の方が働いています。もちろん相互協力がないと診療を行うことができません。日常の休日取得や急な早退等の対応は、現場の管理者である看護師長やホーム長等に委ねています。30代のスタッフが多いため、学校の行事や都合が重なる場合がありますが、スタッフ同士が理解しあえる風土ができています。子どもがいるスタッフには、日勤帯の勤務を中心としたり、育休後に保育施設が空いていない場合は育休の延長、男性スタッフには奥さんの出産日に1日の特別休暇を付与しています。そのこともあり、当院ではワーク・ライフ・バランスを重要視しているので有給休暇の取得促進等、家庭第一の働き方を目指しています。医療・介護職はキツイというイメージがありますが、スタッフ同士で助け合い補完し合っていることで職場復帰率は高く、良い職場環境を作り上げていると思っています。

私は、私も含め各部署のスタッフ同士のコミュニケーションを大変重要と考えます。これは、普通の仕事にも繋がることでもあり、日ごろの悩みや相談をいつでも所属長等に相談できる風土醸成にも繋がります。そのためにも、家庭・家族の理解や協力があってこそ良い仕事ができると考えているため、両立できるよう働きやすい環境作りを力尽くしていかと思っています。

理事長(院長) 太田 匡彦



ココがポイント!

- 1 ワーク・ライフ・バランス、家庭第一という働き方に対する理念がある。
- 2 職場内に助け合う、理解しあう気持ちが浸透している。
- 3 スタッフ同士のコミュニケーションを重要視。

幼稚園、保育園 学校法人 **かいけ幼稚園**
認定こども園 **かいけ心正こども園**

▶DATA
所在地/米子市新開4-14-11
従業員数/64名(男性14名・女性50名)



仕事の中での子育ては「持ちつ持たれつ、お互い様」の思いやり

私たちのこども園には、317名のお子さんが通って来て来ています。保育士を中心としたスタッフが64名です。そして、当園の園長自身が4人の子育て中でもあります。若手スタッフたちに「私も長く働けそう」と感じてもらえたら幸いです。保育業務は、子どもと接していない時間にも、記録を記したり計画を立てたりと多岐にわたります。以前は、残業になりがちな職場でした。

4年前に職員アンケートを実施した折、職場に対して早く帰りたい等の不満が多く、経営者としてショックでした。それから職場改革に着手し、約3年でようやく成果が生じつつあります。

考え方の基本は【持ちつ持たれつ、お互い様】です。取り組みとしては、傾聴を主として園長が年に2回~3回の個人面談を実施し、家庭事情から仕事のやりがい度まで聴いています。また、妊活中なら複数人の持ち場へ配置します。育児休暇後に預けるところが無ければ休暇の6か月延長もできます。当園独自としては、採用日に12日間の有給休暇を付与しています。人は、公私ともに充実していて初めて幸せを感じる事が出来る!と思っています。

理事長 柳谷 由里



ココがポイント!

- 1 「持ちつ持たれつ、お互い様」の職場の風土づくり。
- 2 定期的に職員と面談して、生活環境を聞きながら職場も対応している。
- 3 子育て中の人に要職に就いてもらうことで組織の改革を進めている。

葬祭業 株式会社 **メモワールイナバ**

▶DATA
所在地/鳥取市服部15-3
従業員数/63名(男性34名・女性29名)



働く部署毎で自由に休暇取得、勤務時間調整ができる自立体制が確立

私ども葬祭業には、土日の休みはありません。そのため人材募集は、とても厳しい業界です。しかし、当社では定着率が良く、社員が自立している方だと思います。

会社としても、女性社員に頼る業務も多分にあります夜勤体制は設置していません。家庭を大切にしたいと考えています。また、幼稚園や保育園の送迎や家事がある社員には、出勤時間を朝9時(通常8時)に遅らせています。

学校行事等で休む場合の人的調整は、社内の4部署の所属長に委ねています。各部署で子どもの病気、発熱、行事参加等による休暇取得、出勤遅れ等に対応できるような業務遂行体制を取っており、有給休暇も自由に休めるようにしているので取得率も高いようです。会社の一員として社員全体が自立していると感じています。苦情等は一切ありません。

社員旅行は3年先まで行き先を決めて、全員休みが取れないので3班に分けて行きますが、必ず3班とも私は参加しています。社員とのコミュニケーションを深め、社員の考え、気持ち等を理解しあえる絶好の機会として捉えています。

代表取締役 光浪 房夫



ココがポイント!

- 1 各部署内で社員の都合に合わせて休日取得、出勤時間遅れなど、自由に調整できる体制を取っている。
- 2 幼稚園や保育園への送迎等が必要な社員の出勤時間を1時間遅くしている。
- 3 社員とのコミュニケーションを図り、話し合える時間を持っている。

