株式会社 鳥取銀行

（鳥取市・平井耕司頭取）従業員数711人

事前研修で復職サポート

育休明けの職場復帰に対する不安を取り除くため、育休中の従業員と意見交換、事前研修する機会を設け、円滑な復職をサポートしている。

直近では今年3月上旬に開催。4月の復職を目指す女性従業員10人が本店に集まった。

その多くは多様化する業務への対応、育児と仕事の両立などさまざまな不安を抱える。全体会では、子育ての悩みから復職に向けた心構え、準備など年齢や役職を越えた参加者が情報交換し、互いに助言し合う中で「気持ちが楽になった」という参加者も多い。

個別の面談で聞いた希望は、復帰時の配属や対応に考慮するようにしており「結果的に育児離職はほぼなく、育休取得後復職してもらえている」（人事部）。保育園の送迎に差し支えない6時間の短時間勤務も積極的に案内してきたことで、短時間勤務者は年々増える傾向にある。

2014年には独自のハンドブックを作成。育児・介護と仕事を両立するための行内規定や自治体の制度を全従業員に周知してきた。

「それでも介護休暇や男性の育児休業の取得者はまだまだ少ない」と人事部担当者は分析している。

「自分が休めば、仕事が滞るという不安もあると思う。従業員の多能化を図り、代務に入れる体制づくりを検討したい」とした上で「職場がそういう雰囲気になるためには、上司（ボス）が率先して取得していくことも大事」と指摘。関連して有給休暇の取得率を現在の50％強からさらに引き上げていきたい考えだ。

ココに注目!

1 ハンドブックを作成

育児や介護と仕事の両立制度や事例をまとめたハンドブックを作成し従業員へ配布

2 復職を円滑にサポート

育休中の従業員を対象とした意見・情報交換会を実施し、円滑な復職をサポート

事前の意見交換、研修で復職に備える育休中の従業員ら

ホンダ山陰中央 株式会社

（米子市・金口伸社長）従業員数170人

終業時間を15分繰り上げ

今年4月から「終業時間の繰り上げ」を実施し、午後6時15分終業を同6時に変更した。この15分の短縮が社員の生活にゆとりを与え、仕事と生活の調和に予想以上の効果をもたらした。

「学童保育へ子どもを迎えに行く前に、夕飯の買い物ができて時間に余裕がもてる」「子どもの習い事を見学できるようになった」「早く帰宅することで子どもたちが喜んでいる」など、子育て中の社員から高評価を得ている。育児休業から復帰して「時短勤務制度」の適用を受け、仕事と家庭の両立につなげている女性社員もいる。

同社は昨年1月のイクボス・ファミボス宣言後、育児、介護のための始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ制度を導入し、制度の周知や利用の促進、有給休暇取得の推進に注力した。

社員の休日予定は、年度初めに策定した会社の年間スケジュールを基に、3カ月先の予定表を作成するように改善。同時に情報の共有化や職種間の仕事内容の横断化を進めた。休む人の仕事を全体でフォローすることが可能になり、安心して休める環境が整った。

その結果、有給休暇取得日数の平均は2015年度の6・4日（取得率32%）から16年度には10・6日（同53%）、17年度は13・2日（同69・1%）と、年々実績を上げている。

今後は、社員から要望のある時間単位有給休暇制度の導入や、月1回の定時退社日の設定を検討し、より働きやすい職場環境の整備に取り組んでいく。

1 従業員に合わせて勤務時間を変更

育児中の従業員等の実態に合わせ勤務時間を変更

2 有給休暇取得を推進

計画的な休暇取得や業務内容の横断化により有給休暇取得を推進

会社の制度を活用しながら仕事と家庭を両立させ、生き生きと働く女性社員

株式会社 みたこ土建

(米子市・美田耕一郎社長)従業員数17人

独自の休暇制度など充実

社会全体で働き方改革が注目され始めるのに先駆け、10年以上前から人材最優先の経営方針を打ち出してきた。それは、取得しやすい休暇制度などの取り組みに表れている。

時間休暇や育児休暇、介護休暇、子の看護休暇を気兼ねなく取得できるのはもちろん、工事の現場監督を務める社員が仕事の区切りごとに取得できる慰労休暇を設けている。他にも、男性社員が配偶者の産前産後に最大5日間取得できる「育児参加休暇」といった独自の有給休暇を設けるなど、休暇制度を充実させている。

勤務体系にも配慮している。育児短時間勤務は、子どもが小学校に入学するまで(法定は3歳まで)利用できる。在宅勤務も導入。利用している女性社員からは、家庭と仕事の両立がしやすいと、喜ばれている。

建設部長の長富敬弘さんは「会社が休暇を取得しやすい環境を用意してくれ、社員同士も取得のために支え合っているため、皆が仕事以外の時間を有効に使えている」と話す。

長富さん自身は、土・日曜日や平日終業後の時間を少年野球のコーチをするために充てているほか、平日に半日の有給休暇を取得して学校行事に参加。部長職の職責を果たしながら、家庭のためにも時間を活用している。

長富さんのように子育て中の社員が家庭のために休むだけでなく、趣味や家族の時間を楽しむなど誰もがそれぞれの事由で休暇を取得している。さまざまな立場の社員が、フォローし合いながら働きやすい職場づくりを進めている。

1 育児参加休暇や在宅勤務制度を導入

育児参加休暇(特別有給休暇)や在宅勤務制度を導入し、仕事と家庭の両立を応援

2 従業員同士がフォローしあう

従業員がフォローし合う職場環境により、ワーク・ライフ・バランスの充実を推進

働きやすい職場を全員でつくっているみたこ土建

社会医療法人
明和会医療福祉センター

（鳥取市・渡辺憲理事長）従業員数682人

正社員のまま週休3日で働く

約７００人の職員うち、７割を女性が占める。安心して働き続けられる制度設計を２０年前から始め、続け、更新し続けてきた。

骨格は看護師、介護士ら職員に導入している「７段階の勤務ステップ」。育児や介護など職員が直面する実生活の局面に応じて「平日勤務のみ」「夜勤の回数や曜日に制限あり」など７段階から勤務形態を選べる。原則年１回の選択だが、突発的な事情に応じた年度途中での変更も柔軟に受け入れる。

一方、勤務制限なく夜勤や休日出勤を数多く担当する職員は賞与に反映される制度も併せて整備した。やりがいとお互いの権利を調整するシステムは、職員が誇りを持ち、公平感を持って働くことにつながっている。

また正職員の身分のまま、週休３日で働く「短時間正職員制度」も職員を支える。1日の勤務時間を短くして早退するより、週当たりの勤務日数を減らす方が、家庭の事情に対応しやすいとの声に応えた。

「例えば介護。働きながら介護できる仕組みはニーズが高い」と法人本部の竹中君夫人事主幹。育児より期間の見通しが立たない介護は介護休業を使い切る可能性もある。収入が確保できることも心強いはずだ。週休3日の緩やかな勤務の継続は役職者も適用しており、イクボス・ファミボスを実践している。

現在は育休からの復職前に、希望の時間分だけ働いて勤務に慣れる仕組みを試行中。竹中人事主幹は「組織の人員構成は時とともに変化する。働き方の骨格は固めても、改善できる仕組みを随時考え、拡充させたい」と話している。

1 7段階の勤務ステップを設定

夜勤なし、休日勤務なし等7段階の勤務ステップを設定

2 週休3日の短時間正社員制度を導入

従業員の声を反映し、週休3日の短時間正社員制度を導入

職員の子どもを病院に招く恒例行事の様子。
やりがいと誇りを持って働く姿を見せている

学校法人柳心学園 米子自動車学校

（米子市・柳谷由里理事長）従業員数68人

保育所開設など職場環境改善

職員の仕事と家庭の両立を支援するため、事業所内保育所の開設をはじめ、法の基準を上回る育児のための短時間勤務制度の導入、学童保育事業の運営、管理職の育児休業取得の推進など、積極的に職場環境の改善を図ってきた。

２０１１年７月に事業所内保育所「すくすくよじが」を開設した。「よじが」は米子自動車学校の愛称。０歳から３歳児が対象で、定員は５人。保育を必要とする職員や同校受講生の子どもを預かっている。一時的な保育から利用でき、開設から１８年３月末までの間に、延べ１９人の職員が利用した。

教習指導員の入澤太郎さんは、昨年５月から約１１カ月、当時２歳だった子どもを預けた。「県外からの転職で、子どもの預け先が心配だった。事業所内保育所のおかげで仕事に集中できた」と振り返る。

「保育士資格がある先生にしっかりと面倒を見てもらえた。職場全体で家族のように子どもを見守ってもらえて感謝している」と話していた。

同校では、繁忙期に週２回の「ノー残業デー」を実施。育児短時間勤務制度の取得対象を中学校就学前まで拡大するなどの取り組みも行っている。

柳谷理事長は「企業は人なり。制度の整備は、安心して仕事に励み、公私共に幸せであってほしいと願えば自然な流れ。優秀な職員たちの無限の可能性を引き出せるような職場にしたい」と話している。

ココに注目!

1 積極的に職場環境を改善

事業所内保育所の設置、育児短時間勤務制度の拡充など積極的に職場環境を改善

2 制度を利用しやすい職場風土を形成

管理職の育児休業等取得を推進し、制度を利用しやすい職場風土を形成

職員の仕事と家庭の両立を支える事業所内保育所「すくすくよじが」