

鳥取労働局発表  
令和6年7月11日(木)

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室 室長 岡田 節子 監理官 長田 光彦 電話 0857-29-1709
----	---



## 鳥取県初！！“プラチナくるみん”認定企業に 社会医療法人 明和会医療福祉センター を認定

鳥取労働局(局長 平川 雅浩)は、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、社会医療法人 明和会医療福祉センター(鳥取市)を新たに認定しました。

この度のプラチナくるみん認定は、鳥取県内初めての認定となります。  
当局では、以下により、「プラチナくるみん」認定通知書交付式を行います。

### 1. 認定企業

《プラチナくるみん認定企業》

社会医療法人 明和会医療福祉センター 鳥取県鳥取市東町3丁目307  
理事長 渡辺 憲

### 2. 認定書交付式

日時 令和6年7月17日(水) 15時00分～  
場所 社会医療法人 明和会医療福祉センター  
鳥取県鳥取市東町3丁目307

★当日取材いただける場合はあらかじめ、鳥取労働局雇用環境・均等室までご連絡いただきますよう  
よろしく願いいたします。

- 資料
- 2024年プラチナくるみん認定企業のご紹介
  - 鳥取県内の「プラチナくるみん」「くるみん」認定企業一覧
  - 「プラチナくるみん」認定基準

# 社会医療法人 明和会医療福祉センター

所在地：鳥取市

業種：医療・福祉業

労働者数：683 人（令和 6 年 5 月 23 日現在）

認定日 令和 6 年 6 月 1 1 日



## 行動計画の内容

### ◆計画期間

令和 2 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日  
（4 年間）

### ◆目 標

1. 計画期間内に、3 名以上の男性職員による育児休業取得を目指す。

### ◆対 策

1. 育児支援に関するポスター掲示、新入職員へのチラシ配布等、種々の周知活動を実施。  
中堅職員、管理職員を対象とした研修及び労使委員会等において、人事担当者・企画管理課より育児支援制度等を説明し、男性の育児参加の重要性を周知。

### ◆行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況 育児休業…19 名

50%（休業等取得者／妻が出産した者）

### ◆行動計画期間中の女性の育児休業取得率 140%（休業取得者／出産者）

## 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆小学校就学前までの子（法定は 3 歳までの子）を持つ労働者を対象とした短時間勤務制度を整備。
- ◆保育園への迎えに間に合うように始業・終業時間を 30 分早める育児のための時差出勤を新規に導入。
- ◆年次有給休暇の取得促進のための取組として、労使委員会で部内ごとの年次有給休暇の取得状況を促した。  
令和 5 年度は連続休暇を取得しやすくするため、事前に取得希望の月についての調査を実施。状況に応じて部門間の応援を検討する旨を周知するなどの取組の結果年次有給休暇の取得率がアップした。
- ◆所定外労働削減のための措置として、毎年 2 月を「はやくかえる月間」とし定時退勤を促し、職場内の意識付けを行っている。
- ◆育児世代が働きやすくキャリアを継続していける取組として WLB 制度を実施。土日や夜勤帯の勤務も必要となるが、個人の事情に応じて勤務形態を柔軟に選択することができる。

## ☆認定企業からのメッセージ

24 時間体制が求められる医療の現場で、育児と仕事の両立は難しいテーマです。当法人の育児休業（以下育児）は毎年 20 名位ですから、[育休+職場復帰]に加えて、育児をしながら中核として活躍できる職場環境の確立を大きな目標としています。

社会が変化するなかで、祖父母世代が育児に参加するケースが増えていますし、独り親家庭では高校卒業までを子育て支援期間とする位の取組が大切と認識しています。そこで[男女・年齢を問わず、誰でも自由度の高い働き方を選択できる上に、頑張った人の職位・収入が保証されるワークライフバランス制度]に力を注いでまいりました。

当法人の育休取得率は女性 100%・男性 50%(希望者全員)で推移しています。過去 10 年、育児理由の離職はなく、人財確保が難しいとされる職種の離職率(2023 年度)も、ナース 4.3%(在籍 310 名)、介護士 3.4%(在籍約 180 名)と、全国平均の半分以下に留まっています。子育てする人もしない人も、みんなが働き続けられる職場環境が保たれています。

「プラチナくるみん」認定は県内初、医療機関としては全国約 20 事業所とのこと。認定を大きな励みとして、これからも運営理念「人にやさしい」「心の通い合う」職場づくりに取り組んでまいります。

# 鳥取県内のプラチナくるみん認定企業一覧

(令和6年6月11日時点)

認定年	号数	企業名	所在地	業種
令和6年	第1号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療、福祉

## 鳥取県内のくるみん認定企業一覧

認定年	号数	企業名	所在地	業種
平成20年	第1号	A社（合併による失効）		
平成22年	第2号	株式会社原田建設	鳥取市	建設業
	第3号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療、福祉
平成23年	第4号	国立大学法人鳥取大学	鳥取市	教育、学習支援業
	第5号	株式会社井木組	東伯郡	建設業
平成24年	第6号	株式会社日本海自動車学校	鳥取市	教育、学習支援業
	第7号	馬野建設株式会社	東伯郡	建設業
平成25年	第8号	B社（社名等公表辞退）	—	—
	第9号	有限会社SKプラン	鳥取市	医療、福祉
平成26年	第10号	株式会社いない	倉吉市	卸売業、小売業
	第11号	シャープ米子株式会社	米子市	製造業
平成27年	第12号	株式会社鳥取銀行	鳥取市	金融業、保険業
	第13号	山陰スバル株式会社	米子市	卸売業、小売業
	第14号	株式会社井木組	東伯郡	建設業
	第15号	馬野建設株式会社	東伯郡	建設業
	第16号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療、福祉
	第17号	日ノ丸産業株式会社	鳥取市	卸売業、小売業
平成28年	第18号	学校法人柳心学園	米子市	教育、学習支援業
	第19号	一般財団法人鳥取県観光事業団	鳥取市	生活関連サービス業、娯楽業
	第20号	有限会社共栄部品	米子市	自動車部品卸売業
	第21号	鳥取信用金庫	鳥取市	金融業
平成29年	第22号	社会福祉法人あすなろ会	鳥取市	医療、福祉
	第23号	株式会社鳥取県倉吉自動車学校	東伯郡	教育、学習支援業
令和元年	第24号	社会福祉法人日南福社会	日野郡	医療、福祉
	第25号	株式会社ナレッジサポート	鳥取市	教育、学習支援業
令和2年	第26号	社会福祉法人青谷福社会	鳥取市	医療、福祉
令和6年	第27号	株式会社エナテクス	倉吉市	建設業

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**30%**以上であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。