

鳥取労働局発表
令和7年1月10日（金）

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
----	---



次世代育成支援対策推進法“くるみん” 田中工業株式会社 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、田中工業株式会社（鳥取市）を新たに認定しました。
当局では、以下により、「くるみん」認定通知書交付式を行います。

1. 認定企業

《くるみん認定企業》

田中工業株式会社 鳥取市秋里 1247
代表取締役社長 安部裕子

2. 認定書交付式

日時 令和7年1月16日（木） 14時00分 ～
場所 田中工業株式会社
鳥取市秋里 1247

男女ともに育児休業取得率 100%
仕事と家庭の両立支援制度の周知を積極的に行っています！

★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
よろしくお願いたします。

- 資料 1 2024年くるみん認定企業のご紹介
2 鳥取県内の「プラチナくるみん」「くるみんプラス」「くるみん」認定企業一覧
3 「くるみん」認定基準

田中工業株式会社

所在地：鳥取市
業種：総合建設業
労働者数：28人（令和6年10月29日現在）

認定日 令和6年12月18日



行動計画の内容

◆計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月30日
（3年間）

◆目標

1. 子どもの出生時における育児休業の取得を促進する
2. 小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を促進する。
3. 子の看護休暇制度を拡充する

◆対策

1. 目標に定めた制度の利用状況、取組の成果について現状を把握
2. 問題点や改善点の有無について社内検討会で検討
3. 管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知継続

取組の状況

◆行動計画の目標を達成

- ・朝礼で、育児休業、短時間勤務制度および子の看護休暇を全社員に周知した。
- ・制度について、女性だけでなく男性も利用できることを社内報で周知し、取得しやすい雰囲気づくりを行った。

◆子の看護休暇を拡充し、中学校就学の始期に達するまで（法定は小学校就学の始期に達するまで）の子について利用できる制度を整備。

◆小学校就学前まで（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。

◆小学校就学前までの子を持つ労働者を対象としたフレックスタイム制度を整備。

◆ワークライフバランス推進のため、毎週水曜日に「ノー残業デー」を実施。

◆年次有給休暇取得をポスターにより、積極的に周知。

◆行動計画期間中の育児休業取得状況

男性…3名（うち2回取得1名）

100%（休業取得者／妻が出産した者）

女性…1名

100%（休業取得者／出産者）

◆行動計画期間中の子の看護休暇取得状況

9名（男性8名、女性1名）

鳥取県内のプラチナくるみん認定企業一覧

(令和6年12月18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プラス認定企業一覧





認定年	号数	企業名	所在地	業種
令和6年	第1号	社会福祉法人あすなろ会	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
	第18号	学校法人柳心学園	米子市	教育、学習支援業
平成28年	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
	第22号	社会福祉法人あすなろ会	鳥取市	医療、福祉
平成29年	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祉会	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祉会	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
	第28号	田中工業株式会社	鳥取市	建設業

NEW

くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん
	
	
	
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が$\underline{7}$%以上であること。</p> <p>(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$\underline{15}$%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。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が$\underline{10}$%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>(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$\underline{20}$%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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。</p>	
<p>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)</p> <p>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。</p> <p>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$\underline{7}$%以上であること。</p>	<p>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)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>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$\underline{10}$%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>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。</p>	<p>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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%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、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>	
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>	
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>	
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>	