

鳥取労働局発表
令和7年2月12日(水)

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” 社会福祉法人さとに会 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、社会福祉法人さとに会(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》

社会福祉法人さとに会 鳥取市里仁27

理事長 木村 宏

2. 認定書交付式

日時 令和7年2月14日(金) 10時00分 ~

場所 社会福祉法人さとに会
鳥取市里仁27

**仕事と育児の両立等の相談ができる
メンター制度を導入!**

★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お願いいたします。

- 資料 1 2025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

社会福祉法人さとに会



所在地：鳥取市

業種：医療・福祉業

労働者数：176人（令和7年1月15日現在）

認定日 令和7年1月27日

行動計画の内容

◆計画期間

令和4年4月1日～令和6年3月31日
（2年間）

◆目標

1. 育児休業を取得予定の職員および育児休業から復職した職員に対するメンター制度を導入する
2. 令和6年3月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

◆対策

1. 職員へのアンケート調査、検討
運用ルールの検討、メンターの選定
運用ルールの決定、メンター研修の実施
制度導入、社内報などによる社員への周知
2. 職員へのアンケート調査
各保育園の問題点の検討
ノー残業デーの実施
管理職への研修（年1回）
社内報などによる職員への周知（毎月）

取組の状況

◆行動計画の目標を達成

【目標1】

- ・育児休業取得前後の労働者に対して、所属する上司とは別に、相談しやすい先輩職員を「メンター（相談担当者）」として選任。相談ができて、アドバイスを受けられる「メンター制度」を導入。
- ・全職員アンケートにより、ニーズを把握した上で以下について相談できることを周知。

産体育休前後の金銭面の不安
育児について
職場の人間関係について
ワークライフバランスについてなど

【目標2】

- ・時間外労働削減アンケート結果を集計し職場の課題を把握。
- ・ワークライフバランスの実現のため時間外労働削減の方針を社内報により周知。
- ・管理職に対して、労務管理の研修として時間外労働削減のための研修を実施。

- ◆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。

- ◆毎週水曜日に「ノー残業デー」を実施。ポスターにより定時退社を促した。

☆認定企業からのメッセージ

- 今回くるみん認定を大変光栄に思います。今後も職場環境を整備し励みたいと思います。
- 子育て支援の推進のための工夫した点や難しかった点は、時間外やエルダーに関して全職員からアンケートを募り、皆が望む子育て支援やライフワークバランスが何かを模索した点です。
- 今回、当法人で行ったのは、法人の考える働きやすい職場のイメージ図を職員へ提案する方法としてアンケートは最も効果的な取組でした。

◆行動計画期間中の育児休業取得状況

男性…1名

100%（休業取得者／妻が出産した者）

女性…9名

100%（休業取得者／出産者）

鳥取県内のプラチナくるみん認定企業一覧

(令和 7 年 1 月 27 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 S K 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
	第 29 号	社会福祉法人さとに会 NEW	鳥取市	医療、福祉

くるみん、トライくるみん認定基準

<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>改正前くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>トライくるみん</p>  </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>新しいくるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>2023年認定</p>  </div> </div>
<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>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1.5%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1.0%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2.0%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1.0%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>	