

## 2010年“くるみん”認定企業のご紹介（鳥取労働局第2号）

### 株式会社原田建設

所在地：鳥取市

業種：建設業

労働者数：47人（平成22年9月21日現在）



認定日：平成22年10月13日

#### 行動計画の内容

##### ◆計画期間

平成20年3月1日～平成22年2月28日  
(2年間)

##### ◆目標

1. 育児短時間勤務制度の利用者1人を目指す。
2. 男性社員の育児休業の利用者1人を目指す。

##### ◆対策

社内報・合同朝礼等を利用し、育児短時間勤務の利用を啓発し、継続雇用を目指すとともに、男性の育児休業について理解と啓発を促し、利用しやすい風土作りを目指す。

#### 取組の状況

##### ◆行動計画の目標を達成。

##### ◆育児短時間勤務制度の利用を、小学校就学までの子を持つ労働者（法定は3歳までの子を持つ労働者）まで認めている。

##### ◆多様な働き方の実現に向けた取り組みとして、所定外労働の削減等を経営トップから指示している。

##### ◆鳥取県男女共同参画推進企業認定、鳥取市次世代育成優良企業認定を受け、常に従業員に対し、男女がともに働きやすい職場作りの取り組みを実施していることを意識づけている。

行動計画期間中の 男性の育児休業等取得状況

**育児休業・・・1名**

行動計画期間中の 女性の育児休業取得率

**100%**（休業取得者／出産者）

#### 受賞のコメント

ワークライフバランスを実施するには、**経営者の理解と意欲が大切**です。

現在は、経営者の理解のもと、コンプライアンスを意識しつつ当社にあった制度を実施しています。

今後も、そのスタンスを保ちながら、新たな目標に向かって、進んでいきたいと思ひます。

#### くるみんの活用状況

玄関に認定証を掲げています。今後は、当社のホームページ・会社概要・名刺等にも掲示・印刷し、認定企業であることを対外的にアピールしていきたいと思ひます。



左 鳥取労働局  
右 株原田建設 森田局長  
山本総務部長



## 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：586人（平成22年10月22日現在）



認定日：平成22年11月10日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成18年7月21日～平成22年10月20日  
（4年間）

#### ◆目標

1. パート職員の常勤職員登用制度の確立。
2. 短時間正社員制度の整備、導入

#### ◆対策

1. 常勤職員と同様の人事考課制度（個人向上意欲評価制度）をパート職員にも適用し、登用制度のルールを明文化する。
2. 関係規則等の課題検討・整備等を行い、短時間正社員制度を導入。実際の人事異動を行う。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆育児短時間勤務制度、育児のために所定外労働の免除制度の利用を、小学校就学までの子を持つ労働者（法定は3歳までの子を持つ労働者）まで認めている。
- ◆短時間正社員制度の導入など、職員個々人に併せたWLBに鑑みた勤務体系を導入。
- ◆男性の育児参加促進のため、委員会の運営、育児参加等についてチラシ、文書により周知。また配偶者が出産した男性職員等に「育児参加計画表」の提出を求めるなど、育児参加を促した。
- ◆男女ともに働きやすい職場作りの取組が評価され、平成22年に鳥取県の「第2回鳥取県うれしい職場ささえる大賞」を受賞した。

行動計画期間中の 男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1名

行動計画期間中の 女性の育児休業取得率

112%（休業取得者100名／出産者89名）

### 受賞のコメント

当法人では、職員が仕事と子育てを両立し、男女ともに働きやすい環境の整備・積極的な育児参加が可能な職場風土の醸成を推進して参りました。具体的な取組としまして、職員個々のWLBに合わせた勤務形態の導入、男性の育児参加促進事業等を実施した結果、女性職員の育児休業取得率は100%を達成し、男性職員の育児休業取得者が出るなど、種々の取組の成果が表れています。

今後も、現状の取組及び効果に満足することなく、積極的にWLBを推進するとともに、明るく豊かな地域社会づくりに貢献いたします。

### くるみんの活用状況

名刺に「くるみん」マークを印刷、認定証を外来窓口に掲示、HPに「くるみん取得」と達成した行動計画・次期行動計画を掲載し、子育て支援企業を幅広くPR、周知しています。



鳥取労働局 森田局長  
社会医療法人 明和会医療  
福祉センター 岩永常務理事

外来窓口に掲示されている“くるみん”

# 2011年“くるみん”認定企業のご紹介（鳥取労働局第4号）

## 国立大学法人 鳥取大学

所在地：鳥取市

業種：教育・学習支援業

労働者数：2,585人（平成23年4月22日現在）



認定日：平成23年5月20日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成20年4月1日～平成23年3月31日  
(3年間)

#### ◆目標・対策

1. 育児短時間勤務制度の利用促進。
2. 育児休業取得水準  
女性職員：行動計画間中の資格取得者の90%以上  
男性職員：第一期(1名)以上
3. 年次有給休暇等各種休暇・休業制度の利用促進、休暇制度等の内容の見直し。
4. 業務効率化、能率化、人員の適正配置を図り、所定外労働の縮減を行う。
5. 次世代育成に関わる職員への人事上及び業務遂行上の配置を行う。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆短時間勤務制度の利用促進が図られ、平成22年度には前年の2倍となった。
- ◆定時退庁日における定時退庁の徹底など、職員の意識改革について対策を講じ、所定外労働の縮減効果が見られた。
- ◆年次有給休暇の取得促進のため、夏季年次有給休暇取得キャンペーンを実施。各部署ごとに取得計画表を作成し、計画的取得を促した。また、年5日の範囲で時間取得を可能とした。
- ◆出産・育児等に関する制度の周知を図るため、ホームページに常時各種休暇制度を掲載した。
- ◆職員が働きやすい職場をつくるために、平成22年4月に、医学部附属病院に「ワークライフバランス支援センター」を設置し、仕事と家庭の両立の推進に取り組んでいる。

行動計画期間中の 男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・2名

行動計画期間中の 女性の育児休業取得率

112.8%（休業取得者176名／出産者156名）

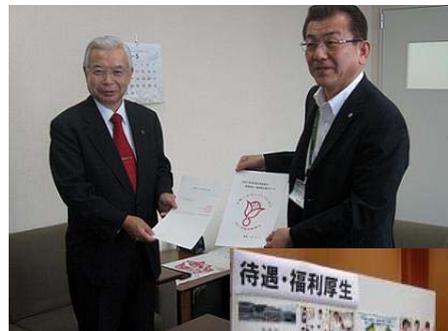
#### ☆受賞のコメント

本学では、子育てをしている教職員も含めて、全ての教職員が働きやすい職場環境づくりを目指しています。

今後も、仕事と私生活の両方を充実させることができるよう支援を続け、全ての教職員がその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを目指し、生き生きとした大学として社会に貢献して参ります。

#### ☆くるみんの活用状況

ホームページ・求人広告への掲載、名刺への印刷を始め、医学部附属病院職員募集合同説明会ではポロシャツにプリントする等、子育て支援に積極的に取り組んでいることを対外的にアピールしています。



左 国立大学法人鳥取大学  
能勢学長

右 鳥取労働局 森田労働局長



## 株式会社 井木組

所在地：東伯郡  
業種：建設業  
労働者数：124人（平成23年6月16日現在）



認定日 平成23年6月28日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成21年3月1日～平成23年3月1日  
(2年間)

#### ◆目 標

1. 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。
2. 育児休業後に社員が復職しやすくするため、育児休業中の社員に資料送付等により情報提供を行う制度を導入し実施する。

#### ◆対 策

社員への意識調査、育児休業取得者への聞き取り調査を実施、調査内容を検討し、イントラネット・広報誌などによる社員への周知を行う。

### 取組の状況

#### ◆行動計画の目標を達成。

- ◆所定外労働をさせない制度・育児短時間勤務制度の利用を、小学校就学までの子を持つ労働者（法定は3歳までの子を持つ労働者）まで認めている。
- ◆ワークライフバランスの取れた職場環境を目指し、業務の計画的処理と効率化の意識改革を図るよう経営トップから指示している。
- ◆多様な働き方の実現に向けた取り組みとして、所定外労働の削減を促している。
- ◆年次有給休暇の計画的取得促進について、管理監督者の配慮義務とした。
- ◆「仕事と家庭の両立支援便り」を作成し、イントラネットの回覧板機能を利用し、全社員へ配信している。

行動計画期間中の 男性の育児休業等取得状況  
育児休業・・・2名

行動計画期間中の 女性の育児休業取得率  
200%（休業取得者／出産者）

#### ☆受賞のコメント

WLBの推進は時代の要請であり、その要請に応える事は企業の社会的責任(CSR)であり、弊社の経営理念に掲げる「社員の幸を願う」に叶うものと考えています。今後も企業活力の源である社員一人ひとりが安心して働く事ができる職場環境の整備に取り組んでいきたいと思っております。

#### ☆くるみんの活用状況

玄関に認定証を掲げ、来ていただいたお客様に認定企業であることをアピールしています。そして、認定マークを毎月発行しているIG通信に添付したり、子育て支援住宅を取り扱う営業所にも掲示し、会社が一丸となって「子育て支援をしていることをアピールし、営業展開にも役立たいと考えています。



左 井木組 井木会長  
右 鳥取労働局 森田労働局長



広報紙に表示されている“くるみん”

## 株式会社 日本海自動車学校

所在地：鳥取市

業種：教育・学習支援業

労働者数：53人（平成24年8月30日現在）



認定日 平成24年9月18日

### 行動計画の内容

#### 計画期間

平成22年7月1日～平成24年6月30日  
(2年間)

#### 目標

1. 計画期間内の育児休業取得率を次の水準以上にする。

男性社員…計画期間内に1人以上取得する。

女性社員…取得率を80%以上にする。

2. 3歳までの子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を促進する。

#### ◆対策

育児休業制度や育児短時間勤務制度等の内容について、全社員に回覧するなど周知徹底を図る。

### 取組の状況

行動計画の目標を達成。

時差出勤制度(小学校就学までの子を持つ労働者対象)の導入。

ノー残業デーの実施。

◆育児短時間勤務制度の周知を徹底し、2名短時間勤務制度を利用中。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1名(約9ヶ月取得)

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100% (休業取得者/出産者)



### ☆くるみんの活用状況

正面入り口に“くるみん”マークを掲げ、名刺、名札、パンフレットにも印刷しています。また、ホームページにも掲載しています。子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として、幅広くPRしていきます。

### ☆男性の育児休業取得者のコメント

私が育児休業を取得しようと考えたのは、双子の誕生で妻には相当負担がかかるだろうという思いからでした。当初は職場にも迷惑がかかるのではと取得は考えていなかったのですが、会社(職場)の理解もあり取得することを決断しました。

二人の育児は想像以上に大変でした。でも“つらいとか苦しい”と思ったことは一度もありませんでした。なぜなら妻と二人三脚で、日々成長していく子どもとの、楽しく有意義な時間を一緒に過ごしてきたからです。本当に貴重な体験でした。

職場も忙しい仕事の中、快く育児休業を認めてくれた会社、職場の上司や同僚の協力なくしては取得できなかったと思います。本当に心より感謝しております。

### ☆女性の短時間勤務利用者のコメント

入社が決まった時点で、1歳と3歳の子どもがあり、入社当初から短時間勤務をさせて頂いています。母親が働きながら子育てをすることは、やはり大変ではありますが、この制度を利用することで、時間に余裕ができるだけではなく、精神的にもゆとりをもって子どもたちに接することができると思います。小さい子どもがいることを承知のうえで、雇って頂けただけではなく、この制度を利用させて頂けることに、とても感謝しています。

このような子育てに関する制度は、会社と職場の皆さんの理解と協力があってこそ成り立つものです。感謝の気持ちを忘れず、これからも業務に当たりたいと思います。

# 馬野建設株式会社

所在地：東伯郡

業種：建設業

労働者数：75人（平成24年11月6日現在）



認定日 平成24年11月26日

## 行動計画の内容

### ◆計画期間

平成21年7月1日～平成24年6月30日  
（3年間）

### ◆目標

1. 子どもの出生時に父親の有給特別休暇取得を1名以上とする。
2. 平成22年4月までに、育児・介護のために必要な費用の貸付制度を導入する。
3. 平成22年3月までに、家族の誕生日や記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー制度を導入する。
4. 延べ10ヵ所以上の現場事務所に、子どもが緊急避難や救助を求めて駆け込める場所としての表示「こどもSOS」看板を設置する。

### ◆対策◆

社員へのアンケート調査、検討を行い、情報提供や説明を行うなど取得しやすい環境を整える。

## 取組の状況

- ◆ 行動計画の目標を達成。
- ◆ 育児短時間勤務制度、所定外労働をさせない制度の利用を、小学校就学までの子を持つ労働者（法定は3歳までの子を持つ労働者）まで拡大。
- ◆ 毎月2日間のノー残業デーの実施。
- ◆ 子どもの出生時の父親の有給特別休暇取得者10名。
- ◆ 多様な働き方の実現に向けた取り組みとして、男性の育児参加についての管理職研修や労働者へのワーク・ライフ・バランス研修を行った。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

子の看護休暇・・・1名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者／出産者）

左 馬野建設(株) 馬野社長  
右 鳥取労働局 矢澤局長



玄関に掲示されている“くるみん”

### ☆受賞のコメント

少子高齢化社会・核家族化という世の中の流れの中で、次世代を担う子供たちの育成と性別を問わず活躍できる職場環境の整備及び個々人の充実した生活を実現できるように、当社の各種制度改善等を一つずつ進めています。これからもそれぞれのライフステージに応じた環境整備が少しずつでもできるように、社員のニーズを聴き取りながら、当社のペースで取組を推進し、社員が仕事を通じて社会に貢献できるよう努めて参ります。

### ☆子の看護休暇取得者(男性)のコメント

私には4人の子供がいます。長男が入院中で母親が付き添いをしていて家にいなかった時期に、次女が激しい喘息を発症し、私以外病院に連れて行ったり、看病できる者が居なかったので、子の看護休暇制度を2回利用できて、大変助かりました。このような制度があることで、休暇申請に対して職場での理解を得やすく、協力して頂き大変嬉しかったです。

### ☆くるみんの活用状況

本社・支社の玄関掲示スペースに“くるみん”認定マークを掲げ、ご来客の皆様へアピールしています。また、封筒・ホームページ・広報誌・広告・企業紹介情報媒体等へ順次掲載し、子育て支援に積極的に取り組んでいることをアピールしていきます。

# 株式会社 いない

所在地：倉吉市  
業種：卸売業・小売業  
労働者数：758人（平成26年4月10日現在）



認定日：平成26年5月28日

## 行動計画の内容

- ◆計画期間  
平成24年3月1日～平成26年2月28日  
(2年間)
- ◆目標  
1. 育児休業の取得率を次の水準以上にする。  
(男性社員)計画期間中に1名以上取得を実現する。  
(女性社員)取得率を80%以上にする。  
2. 所定外労働を削減する。
- ◆対策  
1. 育児休業制度や運用について資料配布、周知を行い、管理職への研修を実施した。  
半期における取得率の調査、および取得率目標値達成に向けた問題点・課題を抽出し、対策を検討した。  
2. 所定外労働の発生状況、作業人員数および業務の段取りの把握を通じ、業務の必要性を判断するとともに、業務内容(仕組み)・要員数設定に問題を見出した場合は、速やかに改善対処した。

## 取得の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆計画期間内に、独自に作成した資料を用いて研修等を実施し、所定外労働削減について周知・徹底した結果、所定外労働削減を達成した。
- ◆育児のための所定外労働の免除制度の利用を、小学校就学前の子(法定は3歳までの子)を持つ労働者まで拡充した。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

**育児休業・・・1名**

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

**87%** (休業取得者13名/出産者15名)



右から順に  
鳥取労働局  
稲井取締役副社長  
株式会社 いない

## ☆受賞のコメント

当社は、ワークライフバランスの推進を計る為、各種研修会等を通じて育児休業制度や運用を図る他、育児休暇等の制度活用がしやすい環境づくりを目指し、労働組合とも労使協調を以て推進してまいりました。

「企業は人なり」の言葉通り、今後も社員一人ひとりが働きやすい職場環境、制度整備を、今後も引き続き推進してまいります。

## ☆くるみんの活用状況

本社正面入口付近に、認定証を掲げております。

またホームページ等にも掲載し、認定企業である事を対外的にアピールしております。



本社正面入口付近に掲げられている“くるみん”

# シャープ米子株式会社

所在地：米子市  
業種：製造業  
労働者数：300人



認定日：平成26年7月22日

## 行動計画の内容

- ◆計画期間  
平成23年4月1日～平成26年3月31日  
(3年間)
- ◆目標  
1. 育児休業制度の従業員への周知・啓発活動を行い、男性従業員も含めた一層の取得を推進する。  
(男性社員)計画期間中に1人以上取得すること。  
(女性社員)取得率を90%以上にすること。  
2. 働き方の見直しにつながる環境を整備する。  
・年次有給休暇の取得推進キャンペーンによる取得促進
- ◆対策  
1. 育児休業取得率向上のため、計画期間早期から、短期間の育児休業取得も可能であることを通達によりアピールし、育児休業制度等の概要や社外の支援制度等をまとめた『両立支援ガイドブック』の作成・周知に取り組んだ。  
2. 年次有給休暇について、計画期間早期から、取得状況について実態を把握し、取得推進キャンペーンを実施した。

## 取得の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆年次有給休暇の取得促進キャンペーンにより、各部署における年次有給休暇取得計画の策定、定期的な取得状況の確認、取得推進のフォローを行い、過重労働の改善と従業員の健康維持・改善等を図った。
- ◆小学校卒業前までの子（法定は3歳までの子）を持つ労働者を対象とした育児のための所定外労働の免除制度、及び育児短時間勤務制度を整備。
- ◆小学校卒業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、育児のための時間外労働及び深夜業の制限制度を整備。
- ◆定期的な定時退社日の設定、所定外労働削減強化月間の実施により、「計画業務終了後は速やかに退社する職場風土」作りに取り組んでいる。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

**育児休業・・・2名** (休業期間はそれぞれ15日間、5日間)

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

**100%** (休業取得者/出産者)

## ☆受賞のコメント

当社では、次世代育成支援を推進するため、育児休業を取得した場合、最初の日から10日間までを有給としました。これは、育児休業者の経済的支援を行うとともに、男性社員にも育児休業を取得しやすい会社風土とするために新設したものです。これにより、男性社員で育児休業を取得する者が出たり、また、計画的に利用いただけるなど、様々な取り組みの成果が出ています。

今後も、仕事と出産・育児の両立支援において、様々な状況に応じて最適な選択をし、ワーク&ライフ面ともにステップアップできるような施策を推進して参りたいと思います。

## ☆男性の育児休業取得者のコメント

会社の子育て支援環境のおかげで育児休業を取得しました。子供とじっくり過ごし、今しかない日々の成長に触れ、育児の喜びと大変さを実感しました。家族と過ごす時間の大切さを改めて考える貴重な経験となりました。

## ☆くるみんの活用状況

正面玄関の受け付けに“くるみん”マークを揚げ、名刺、パンフレットに印刷し、活用しています。今後も、いろいろな形で認定企業であることをアピールしていきたいと思っています。

右から順に  
鳥取労働局 河野局長  
シャープ米子(株)  
堀田取締役総務部長



正面玄関に掲示されている“くるみん”

名刺にも印刷!!!



# 株式会社 鳥取銀行

所在地：鳥取市  
業種：金融業  
労働者数：944人（平成27年3月6日現在）



認定日 平成27年3月3日

## 行動計画の内容

### ◆計画期間

平成23年4月1日～平成27年1月31日  
（3年10ヵ月間）

### ◆目標

1. 子育てと家庭の両立を支援するための雇用環境の整備を行う。
2. 働き方の見直しに資する多様な労働環境の整備を行う。

### ◆対策

1. 育児休業取得者・就業前の子を育てる労働者への支援を充実
  - ・ 諸制度を踏まえた対象者からの要望把握
  - ・ 既存諸制度の周知・徹底と必要に応じた措置の検討
2. 所定時間外労働の削減のための措置
  - ・ 時間管理の徹底
  - ・ 各種会議での周知・啓発、監督者・管理者への研修

## 取組の状況

- ◆労働者の申出により、育児休業期間の一部（5営業日）を有給化。
- ◆育児休業からの復帰研修参加促進。
- ◆育児休業復帰者が希望する保育所などに子を預けることができない場合に、一部保育料を補助。
- ◆経営トップによる「時間外勤務削減宣言！」の表明。考え方、目指す姿、今後の取組内容を踏まえた行内文書等を継続的に発信。
- ◆各店舗の退行時間を管理・評価するシステムの構築。各店舗の平均退行時間を全労働者が閲覧可能な掲示板に掲載し、各店舗の評価に反映。
- ◆小学校就学前の子（法定は3歳までの子）を持つ労働者を対象とした育児のための所定外労働の免除制度を整備。
- ◆年次有給休暇の取得促進のための措置として、計画年休の付与日数を年間2日から4日へ拡充。
- ◆原則毎週水曜日の定時退行日を設定し、周知徹底。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

116%（休業取得者／出産者）



右から順に  
鳥取労働局 河野局長  
株式会社 鳥取銀行 石河代表取締役副頭取

本店本部応接室に掲げられている“くるみん認定証”



### ☆受賞のコメント

当行は従業員が仕事と家庭の両立を図りながら働いていけるよう雇用環境の整備に積極的に取り組んできています。そのなかで、女性により活躍できる環境を整備するため“女性活躍プロジェクト”を立ち上げ、女性ならではの視点からさまざまな提言を受け、その結果として育児支援策の導入にも至りました。今後とも、幅広い世代の働く従業員のニーズを把握しながら、従業員全員がより安心して働いていける環境整備に積極的に取り組んで参ります。

### ☆くるみんの活用状況

本店本部応接室に“くるみん認定証”を掲示し、来行いただいた皆様に広く報知させていただいております。「子育て支援に積極的に取り組んでいること」を周知するとともに、本認定証の掲示と同じ場所に、均等両立推進企業表彰の盾も掲示することで「均等両立支援にも積極的に取り組んでいること」も周知させていただいております。

## 山陰スバル株式会社

所在地：米子市  
業種：卸売業，小売業  
労働者数：160人（平成27年6月19日現在）



認定日 平成27年8月13日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成23年4月1日～平成27年3月31日  
（4年間）

#### ◆目標

計画期間内に、育児休業等の取得率等を次の水準以上にする。

男性社員…育児休業、看護休暇、所定労働時間の短縮制度のいずれかを1人以上取得すること

女性社員…取得率を80%以上にすること

#### ◆対策

- ・男性も育児休業等を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・育児休業等の取得希望者を対象とした講習会の実施

### 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育児短時間勤務制度を整備している。

◆所定時間外労働の削減のための措置として、毎週火曜日のノー残業デーを実施。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

看護休暇・・・3名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者/出産者）

#### ☆受賞のコメント

当社では社員が仕事と生活の両立が出来るバランスの整った働き方の取組みをしています。またこうした取組みが社員のモチベーションや能力アップに繋がると考えています。ノー残業デーの実施や子育て世代のために小学校就学前までの子を持つ社員を対象とした法定以上の育児短時間制度を整備し、働きやすい職場環境を目指しています。行動計画の目標を設定しても全員が知らなければ意味がありません。まずは全員に育児休業や子の看護休暇、短時間勤務制度があることを知ってもらうため店長会議の中で研修を実施し、女性社員だけでなく男性社員も取得出来る制度であることを店舗のミーティング時に説明をしてもらいました。また、各種制度を利用しやすいように紙の申請書を上司に提出するのではなく、WEB上で申請・承認が出来る仕組みにすることで申請から最終承認までが非常にスピーディーに行えるよう工夫しました。今後も社員のニーズを尊重しながら職場環境の整備に取組んで参ります。

#### ☆くるみんの活用状況

本社応接室に“くるみん認定書”を掲示し、またホームページや採用パンフレットなど会社案内へ“くるみん”マークを掲載して、ご来客の皆様や広く社外の方へ安心して働くことが出来る会社「子育てサポート企業」として積極的にアピールしております。

採用活動において、将来の仕事と子育ての両立に不安を抱えている学生（特に女子学生）に認定企業であることをPRしていく予定です。



左から順に

山陰スバル(株) 安達取締役営業支援部長

鳥取労働局 河野局長

## 株式会社井木組(2度目の認定)

所在地：東伯郡  
業種：建設業  
労働者数：126人（平成27年7月9日現在）



認定日 平成27年8月13日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成23年4月1日～平成27年3月31日  
(4年間)

#### ◆目標

1. 男性の育児参加応援のため、出産及び子育てに関する各種休暇制度について周知を図り、男性社員の育児参加への意識を高める。
  - ・父親の育児休業の促進
  - ・子の看護休暇の取得促進
2. 年次有給休暇の取得率を50%以上とする。

#### ◆対策

1. 現状の取得状況を調査。  
制度に関する資料、周知用パンフレット作成。  
イントラネット・広報誌などによる社員への周知。
2. 年次有給休暇取得率の現状を調査。  
計画的な取得に向けて管理職研修の実施。  
取得状況を取りまとめ、連続した休暇の取得促進を働きかける。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆男性の育児参加応援に社内の協力を求める「仕事と家庭の両立支援便り」を作成し、イントラネットを利用し、全社員へ配信している。
- ◆年次有給休暇の取得率が50.2%となった。
- ◆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育児のための所定外労働の免除制度、育児短時間勤務制度を整備している。
- ◆ワークライフバランスの取れた職場環境を目指し、過重労働にならないように配慮するなど、業務の計画的処理と効率化の意識改革を図るよう経営トップから指示している。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

看護休暇・・・5名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者／出産者）



左から順に

井木組 井木代表取締役

鳥取労働局 河野局長

#### ☆受賞のコメント

社員が十分に能力を発揮でき、仕事と家庭を両立して働き続けられる職場環境の整備は、優秀な人材を確保しこれまで以上の経営効果をもたらすと考えています。今回で2度目の「くるみん」の受賞となりますが、今後は所定外労働の削減や年次休暇の取得促進等、今まで以上にWLBの推進に関する取組を行い、従業員一人ひとりがさらに活躍できる職場環境の整備に取り組んでまいります。

#### ☆くるみんの活用状況

本社玄関に「認定証」の掲示や、社外報の「IG通信」に添付し、認定企業であることをアピールしています。ハローワークの求人票への添付や、新卒採用情報誌の企業紹介欄にも掲載し、働きやすい職場環境を整備している企業であることをアピールし、人材の確保にも役立てたいと考えています。

## 馬野建設株式会社(2度目の認定)

所在地：東伯郡  
業種：建設業  
労働者数：74人（平成27年7月9日現在）



認定日 平成27年8月13日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成24年7月1日～平成27年6月30日  
(3年間)

#### ◆目標

1. 計画期間内に、子どもの出生時の父親の有給特別休暇取得を1名以上とする。
2. 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しをする。
3. ノー残業デー制度を策定するとともに、各自の社内アニバーサリー制度の活用を周知する。
4. 計画期間内に、子どもが参加できる地域活動に積極的参加を案内する。
5. トライアル雇用等を通じた雇い入れを推進する。

#### ◆対策

1. 管理職・全社員へ情報提供・周知徹底し、取得しやすい環境を整える。
2. 育児休業者の要望聴取と担当業務内容の最適化をするためのルール作りを検討。  
社員への説明、受付相談窓口の周知徹底。
3. ノー残業デー制度の内容を検討。管理職・社員への説明。
4. 参加可能行事の情報収集。管理職・職員への説明。
5. 求人をする場合、求人職種がトライアル雇用可能な職種の場合は、条件に設定し募集する。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆子ども出生時の父親の有給特別休暇を3名が取得した。
- ◆現場単位でのノー残業デーの実施を徹底。
- ◆毎月の全体会議でアニバーサリー制度の説明と取得の呼びかけを行った。
- ◆毎年琴浦町が主催するボランティアに、社員の家族全員参加を呼び掛け、数組参加した。
- ◆ハローワークの求人条件にトライアル雇用を設定した。
- ◆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育児のための所定外労働の免除制度、育児短時間勤務制度を整備している。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

**看護休暇・・・3名**

行動計画期間開始3年前から当該行動計画期間  
末日までの女性の育児休業取得率

**100%**（休業取得者/出産者）

#### ☆受賞のコメント

目標を達成する上で苦勞したことは、育児休業を取り易い職場環境の構築と社員一人一人の意識改革です。行動計画が浸透するまでには時間がかかりましたが、今では育児休業や出産時の有給特別休暇を取得しやすい社内環境が整いました。先ずは具体的な行動計画を定め取り組んでみるこの大切さを実感しています。

#### ☆くるみんの活用状況

本社玄関に認定証を掲示するとともに、会社のホームページに掲載し、とっとり産業・企業紹介フェア等の企業説明資料に掲載して、入社希望者に「子育てしやすい企業」をアピールしています。そして、仕事と家庭の時間のメリハリをつけることで、仕事効率のアップを図っています。



右から順に  
鳥取労働局 河野局長  
馬野建設 馬野代表取締役社長

社会医療法人明和会医療福祉センター（2度目の認定）



所在地：鳥取市

業種：医療，福祉業

労働者数：577人（平成27年7月27日現在）

認定日 平成27年8月13日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成22年10月21日～平成27年3月31日  
（約4年5ヶ月間）

#### ◆目標

計画期間内に、1名以上の男性職員による育児休業取得を目指す。

#### ◆対策

- ・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年1回（管理職研修は2年に1回）の研修時に、人事担当者・総務課より育児支援制度等を説明し、男性における育児参加の重要性を周知。

### 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育児のための所定外労働の免除制度、育児短時間勤務制度を整備している。
- ◆短時間正社員制度の導入など、職員個々人に併せたワークライフバランスに鑑みた勤務体系を導入している。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

**育児休業・・・3名（延べ4回）**

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

**116%**（休業取得者／出産者）

#### ☆受賞のコメント

当法人は、第3期の行動計画を策定し、「計画期間内に、更に1名以上の男性職員による育児休業取得を目指す」を目標にして、様々な取組みを行ってまいりました。

くるみん認定基準であり、認定に際して最もハードルが高く達成が困難と思われる「男性職員による育児休業取得」を目標に設定したことは、当法人が従前より強力で推進し、整備・拡充を行ってきたワーク・ライフ・バランス制度の根幹であり、今後継続して取組みを行わなければならない課題と認識してのことでした。

取組みの結果、計画期間内に3名（延べ4回）の男性職員による育児休業取得者が出て、目標を達成することができました。

今後も、男女ともに「仕事と家庭の両立」が実現できるよう、更なる環境整備や職場風土の醸成に取組み、明るく豊かな地域社会づくりに貢献いたします。

#### ☆くるみんの活用状況

【名刺】名刺に「くるみん」マークを掲載し、子育て支援企業を対外的にPRしている。【認定証】授与された認定証を窓口に掲示し、来院されるお客様に対し幅広く周知している。【封筒】法人の定型内、定型外の封筒に「くるみん」マークを掲載し、子育て支援企業を対外的にPRしている。【対外用ホームページ】対外用ホームページに、「くるみん」取得と、達成した「一般事業主行動計画」及び、次期の「一般事業主行動計画」を公表。



左から順に

社会医療法人明和会医療福祉センター 岩永常務理事  
鳥取労働局 河野局長

## 目ノ丸産業株式会社

所在地：鳥取市  
業種：卸売業，小売業  
労働者数：223人（平成27年7月31日現在）



認定日 平成27年8月13日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成23年4月1日～平成27年3月31日  
（4年間）

#### ◆目標

1. 妊娠・出産に関する制度や、両立支援制度について全社員に周知を図る。
2. 小学校就学前の子を養育する社員に対する育児のための短時間勤務制度について、全社員に周知する。
3. 年次有給休暇の取得促進のための措置を講ずる。

#### ◆対策

1. 全社員に制度を文書にて周知。
2. リフレッシュ休暇として長期休暇取得計画作成・導入。

### 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育児短時間勤務制度を整備している。
- ◆年次有給休暇のさらなる利用促進を図る「リフレッシュ休暇」として、長期休暇取得計画を導入した。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者／出産者）

#### ☆受賞のコメント

当社では、育児に関する制度を充実させ職場環境整備を進めることで、健やかな職場風土の構築を目指しています。

今回の取組で制度周知に力を入れた結果、以前に比べ職員から制度に関する要望や相談が上がるようになりました。短時間勤務制度や子の看護休暇など利用者数は増加しており、子の出産立会で年次有給休暇を取得する男性従業員も数名現れています。また、年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を1時間単位で取得できるよう制度改定し職場環境づくりも行って参りました。今後も女性への育児支援はもちろん男性の育児参加を促せるよう、職員のニーズを汲み取りながら、より実用的な制度の整備に努めて参ります。

#### ☆男性の育児休業取得者のコメント

育児休業の取得にあたり上司に相談したところ、快く承諾していただき感謝しています。二度と来ない子供との大切な時間を過ごすことができ、取得して本当に良かったと感じています。

#### ☆くるみんの活用状況

本社応接室への認定証の掲示、名刺への印刷を行い対外的に子育て支援企業であることをアピールしています。また、採用活動時の企業アピール材料としても役立てていく予定です。



左から順に

目ノ丸産業(株) 森下代表取締役社長

鳥取労働局 河野局長

## 学校法人米子自動車学校

所在地：米子市  
業種：教育，学習支援業  
労働者数：53人（平成27年10月31日現在）



認定日 平成27年12月24日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成24年7月1日～平成27年9月30日  
（3年3ヶ月間）

#### ◆目標

1. 妊娠中や出産後の女性職員の健康の確保と、女性、男性ともに育児休業を取りやすい体制を構築するために、育児休業等に係る相談窓口を設置する。
2. 子育てを行う職員の所定外労働の免除措置を拡大する。
3. 子育てを行う職員に、経費的な支援策を導入する。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆育児休業等相談窓口を男性1名から男女併せて3名に変更。
- ◆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育児のための所定外労働の免除制度、育児短時間勤務制度を整備。
- ◆退職金の算定において、育児休業の期間は勤務したものとして勤続月数を計算するものとして改正。介護短時間勤務についても同様。
- ◆看護休暇を有給とするように就業規則を改正。
- ◆所定外労働の削減のための措置として、毎月第1土曜営業日（休日のときは第2土曜日）のノ一残業デーを実施。
- ◆お客様のための事業所内保育施設を、3歳未満の子供を持ち希望する職員が利用できる保育所として設置規定を見直し、運営委員会を設置して職員の利用促進を図り、働きながら勤務しやすい条件を整えた。

計画期間の開始前の3年以内の男性の育児休業等取得状況

育児休業・・・1名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者／出産者）



左から順に

学校法人米子自動車学校 柳谷理事長

鳥取労働局 河野局長

### ☆受賞のコメント

当校では、職員にできるだけ長く働いてもらい、能力を発揮してもらうために、働きやすい職場環境の整備を目指して、仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

新たな制度として小学校就学前までの子を持つ労働者を対象とした育児短時間勤務制度などを導入し、職員の利用促進を図っております。

このたびの認定をはずみに、今後も、WLBを推進して、仕事と私生活の充実を支援していきたいと思っております。

### ☆くるみんの活用状況

名刺、企業パンフレットに「くるみん」マークを印刷して、認定企業であることをPRしていこうと思っております。また、認定証をロビーに掲示し、子育て支援企業であることを幅広く周知しています。

## 一般財団法人鳥取県観光事業団



所在地：鳥取市

業種：生活関連サービス業、娯楽業

労働者数：205人（平成28年1月8日現在）

認定日 平成28年2月3日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成23年1月1日～平成27年12月31日  
（5年間）

#### ◆目標

1. 所定外労働を削減するため、事業所ごとにノー残業デーを設定、実施する。
2. 有給休暇の取得促進のため、子どもの学校行事等のための有給休暇の取得を促進する。
3. 若者のインターンシップの受入れを行い、就業体験の機会を提供する。

#### ◆対策

1. 所定外労働の現状を把握、ノー残業デー制度の内容を検討。メール・チラシの掲示による職員への周知。
2. メール・チラシの掲示による職員への周知。
3. インターンシップの受入れ体制について検討。関係行政機関、学校との連携、職員への取組周知。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆事業所ごとに週1日のノー残業デーを設定し、周知チラシを掲示する等により職員に呼びかけを行っている。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、学校行事等に合わせた有給休暇取得を推進している。
- ◆地元地域の大学生、高校生等の就業体験を受け入れている。
- ◆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育児のための所定外労働の免除制度を整備。

行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況

看護休暇・・・1名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者/出産者）



左から順に

（一財）鳥取県観光事業団 衣笠理事長

鳥取労働局 河野局長

#### ☆受賞のコメント

当事業団では、職場である観光施設に足を運んでいただいたお客様に満足していただくためには、職員1人1人がいきいきと働き、心のこもった接客ができることが欠かせないと考えています。そのためにもワークライフバランスを推進し、誰もが働きやすく輝ける職場を目指しています。今後も育児休業等の子育てのしやすい環境に繋がる諸制度の周知や、利用状況、改善状況等を検証していくほか、達成した目標にも引き続き取り組み、よりいっそうの職場環境の充実を目指していきます。

#### ☆くるみんの活用状況

認定証を事務局本部に掲示するほか、ホームページにくるみん取得を達成したことと、実施中の行動計画を掲載しています。今後も、各施設への掲示等を行い、子育て支援企業である事を広くアピールしていく予定です。

## 有限会社共栄部品

所在地：米子市  
業種：自動車部品卸売業  
労働者数：35人（平成28年3月1日現在）



認定日 平成28年4月28日

### 行動計画の内容

#### ◆計画期間

平成24年9月1日～平成27年9月30日  
（3年1ヶ月）

#### ◆目標

1. 配偶者出産時に取得できる休暇制度を導入する。
2. 計画期間内に男性及び女性の社員が育児休業を取得する。
3. 年次有給休暇の多様な取得制度を導入する。

#### ◆対策

1. 社内規定を改定する。
2. 育児休業制度（男性も含む。）の周知を行う。
3. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇が取得できるよう社内規定を改定する。

### 取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成した。
- ◆就業規則に配偶者出産休暇制度を規定した。
- ◆計画期間中、4人男性社員と3人の女性社員が育児休業を取得した。
- ◆就業規則の改定と労使協定により時間単位でも半日でも年次有給休暇の取得ができるようにした。
- ◆翌年度への繰り越しができずに消滅する年次有給休暇を、20日を限度として、疾病・介護等に取得できるようにした。

行動計画期間中の男性の育児休業取得状況

育児休業・・・4名

行動計画期間中の女性の育児休業取得率

100%（休業取得者／出産者）

#### ☆受賞のコメント

少子高齢化が進む現代、社員が仕事と子育てを両立でき、働きやすい環境を創る為に活動に取り組みました。

まだまだ不十分な職場環境ですが、今回の認定を機に更なる改善に努力していきたいと思っております。

#### ☆くるみんの活用状況

本社玄関に認定証を掲示、子育て支援企業であることをアピールしています。認定間もないので具体的な活用はしていませんが、今後、採用活動等でアピール材料として活用を検討しております。



認定通知書、くるみん、有限会社共栄部品の従業員の笑顔

# 鳥取信用金庫

所在地：鳥取市

業種：金融業

労働者数：240人（平成28年4月28日現在）



認定日 平成28年6月2日

## 行動計画の内容・取組状況

**計画期間** 平成23年4月1日～平成28年3月31日（5年・第1期目）

### 目標

1. 所定外労働の削減のための措置の実施
2. 年次有給休暇の取得の促進

### 対策

1. ○所定外労働の削減のための措置
  - ・ 定時退庫日の実施
2. ○年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ・ 連続休暇の取得の徹底
  - ・ 記念日（誕生日・結婚記念日）における年次有給休暇の取得の促進

### 実績

1. 下記①～②の実施により所定外労働の削減のための措置を実施した。
  - ①定時退庫日の実施  
当初は月2回とし、その後月3回に増やして実施した。
  - ②指示の徹底  
衛生委員会委員長名で定時退庫日の定時退勤を指示する文書を各部署あて発出したほか、各部署の定時退庫日の事前計画及び実施結果を報告させて指示を徹底した。
2. 下記①～②の実施により年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施した。
  - ①連続休暇の取得の徹底  
5営業日の連続休暇の取得を促す企業内文書を継続的に発信した。  
連続休暇の取得が確実にいえるよう各部・店舗ごとの事前の計画表を職員の希望を確認の上、作成した。
  - ②記念日（誕生日・結婚記念日）における年次有給休暇の取得の促進  
毎月1回、当該月に誕生日がある職員の氏名等と休暇取得を促す企業内文書を継続的に発信した。その結果、実施前より34人取得者が増加した。

### 行動計画中の育児休業等の取得状況

- ◎ 男性の看護休暇の取得・・・1人
- ◎ 女性の育児休業の取得・・・133%（休業取得者／出産者）※

※計画期間前に出産し休業取得した者の関係で100%を超えます。

# 社会福祉法人あすなろ会

所在地：鳥取市

業 種：医療, 福祉業

労働者数：998人（平成28年8月30日現在）



認定日 平成28年10月7日

## 行動計画の内容・取組状況

**計画期間** 平成23年8月1日～平成28年7月31日（5年・第3期目）

### 目 標

1. ①育児休業等に関する法律や法人規定の内容の全職員への周知  
②計画期間中の男性職員1名以上の育児休業取得
2. 年次有給休暇の取得の促進の為の周知

### 対 策

1. ①育児休業等に関する規定等に関するパンフレットの作成及び配布  
②男性職員が育児休業を取得しやすくなる職場環境づくり
2. ①年次有給休暇制度の周知  
②年次有給休暇の取得状況の分析  
③年次有給休暇取得について各施設長の関心を高めること

### 取組状況

1. ①育児休業等に関する規定を整理したパンフレットを作成し、職員に掲示及び配布した。  
②育児休業等に関する法律や制度について社内LANにより全職員に周知した。  
③育児休業等に関する規定を含む就業規則等をまとめた職員必携を作成し全職員に配布した。  
④上記①から③により、男性職員が育児休業を取得しやすくなる職場環境づくりに取り組んだ。
2. ①就業規則を全職員に配布し、年次有給休暇制度を周知した。  
②施設ごとに過去3年間の年次有給休暇取得状況をまとめ、その結果を各施設長に一覧表にしてフィードバックした。  
③年次有給休暇取得状況を施設長会で検討し、取得率が高い施設が取り組んでいる誕生日に年次有給休暇を取得する「誕生日休暇」を法人全体で実施すること、年次有給休暇取得を促進することを施設長会で決定した。  
④「誕生日休暇」の法人全体での実施は平成28年4月からであるが、今期の行動計画終了までに99名が取得した。

### 行動計画中の育児休業等の取得状況

- ◎ 男性の育児休業の取得・・・3人
- ◎ 女性の育児休業の取得・・・97.3%（休業取得者／出産者）

# 株式会社鳥取県倉吉自動車学校

所在地：東伯郡

業種：教育，学習支援業

労働者数：42人（平成28年11月28日現在）



認定日 平成29年1月6日

## 行動計画の内容・取組状況

### 計画期間

平成23年9月3日～平成28年9月2日（5年・第3期目）

### 目標・対策

1. 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施  
育児休業を取得しやすい勤務体制づくり
2. 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の実施  
育児休業規程の改正
3. 育児休業制度・育児休業給付・産前産後休業など諸制度の周知  
諸制度を周知するためのパンフレット等の作成と回覧・掲示による周知
4. 所定外労働の削減のための措置の実施  
ノー残業デーの実施
5. ①地域の子どもの交通安全教室の実施  
②若年者に対するインターンシップ等の職業体験機会の提供ほか

### 取組状況

1. 育児休業取得前に取得予定者の業務の棚卸しを行い、休業中の業務分担と引継ぎ者を決めるなど休業中の業務がスムーズに行えるよう取組んだ。計画期間中、男性社員8名が育児休業を取得した。
2. 育児休業規程を改正し、三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度を導入、実施した。
3. 育児休業制度・育児休業給付・産前産後休暇などの諸制度をわかりやすくしたマニュアルを作成して社員に周知した。
4. 毎週土曜日をノー残業デーに設定してノー残業を実施するとともに、家族団らんを持つよう心がけること及び家事・育児に参加するよう呼びかけた。
5. ①保育園児を対象に交通安全教育を実施した。  
②中学生を受け入れ職場体験学習を実施した。

### 行動計画中の育児休業等の取得状況

- ◎ 男性の育児休業の取得・・・8人
- ◎ 女性の育児休業の取得・・・100%（休業取得者／出産者）

# 社会福祉法人日南福社会

所在地：日野郡

業種：医療、福祉業

労働者数：153人（平成31年4月1日現在）



認定日 令和元年5月15日

## 行動計画の内容・取組状況

**計画期間** 平成28年4月1日～平成30年3月31日（2年・第2期目）

### 目標

1. 育児休業の取得率を次の水準以上にする。  
（男性社員） 計画期間中に1名以上取得を実現する。  
（女性社員） 取得率を80%以上にする。
2. 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

### 取組状況

1. 男性も育児休業を取得できることを周知するため、社員研修を実施した。  
男女ともに育児休業の取得が可能である社員を対象として、個別に制度を案内し、育児休業の取得を促した。
2. 所定外労働時間の現状を把握したうえ、部署ごとに問題点を検討した。  
部署ごとの特性に適したノー残業デーを検討して設定し、会議や社内掲示等により社員へ周知した。  
また、管理職の声掛け等により定時に退社しやすい雰囲気作りを行った。

### 実績

◎行動計画の目標を達成。

1. 計画期間内に**男性社員2名が育児休業を取得した。**  
（男性の育児休業取得率が100%を達成した。）  
（休業取得者／配偶者が出産した者）

計画期間内の**女性社員の育児休業取得率が100%を達成した。**  
（休業取得者／出産者）

計画期間内に育児休業を取得した社員の全員が復職した。

2. 部署ごとに**ノー残業デーを設定し、平成29年5月から実施した。**  
平成28年度 職員一人当たりの時間外労働時間（月平均）が、2.88時間 のところ  
平成29年度 職員一人当たりの時間外労働時間（月平均）が、2.77時間 に削減した。

# 社会福祉法人青谷福祉会

所在地：鳥取市

業種：医療、福祉業

労働者数：129人（令和2年2月1日現在）



認定日 令和2年1月28日

## 行動計画の内容・取組状況

**計画期間** 平成28年10月1日～平成31年3月31日（2年6月・第1期目）

### 目標

1. 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。  
また、産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。（介護休業を利用する職員についても同様とする。）
2. 育児短時間勤務を利用する職員の就業時間9時から16時までの定めを廃止し、勤務時間6時間までを限度とし、本人が希望する時間帯での短時間勤務を認める。
3. 日頃の業務の見直しなど各管理職が中心となって推進し、所定外労働の軽減や有給休暇取得の向上に努める。

### 取組状況

1. 本部に相談窓口を一元化して設置するとともに、キャリアコンサルティング会社と契約。内部相談窓口・外部相談窓口の何れにも相談することができる相談窓口を設置した。  
社員から妊娠の報告を受けた都度、産前・産後・育児休業中及び育休復帰時の社会保険制度等について、情報提供した。
2. 育児短時間勤務を、所定労働時間を6時間と7時間から選択できるようにするとともに、本人が希望する就業時間で弾力的に活用できるよう就業規則を変更した。
3. 管理職が中心となり、所定外労働の軽減や有給取得促進のため、実績を各部署に配布・回覧し、業務量や業務内容を見直すとともに、管理職が会議等で職員に有給取得を推奨した。  
変形労働時間制を導入し、所定外労働の軽減に努めた。

### 実績

◎行動計画の目標を達成。

1. 計画期間内に育児休業取得した女性社員7名に、妊娠・出産に関する情報提供をした。
2. 育休復帰した職員1名が、希望に沿った就業時間等で育児短時間勤務を行った。
3. 平成30年度の有給休暇の取得率が、平成29年度と比較して0.42%上昇した。