

ティエムエス  
フラワー・ブロスTMS株式会社

代 表 者： 代表取締役 青木 淳一  
所 在 地： 山口県宇部市大字中野開作 67 番地  
事 業 内 容： 調剤薬局  
労 働 者 数： 128 人（男 29 人、女 99 人）  
くるみん認定日： 令和2年11月10日  
プラチナくるみんプラス認定日： 令和4年12月9日



## 1 一般事業主行動計画の期間

令和2年10月1日から令和4年9月30日

## 2 目 標

年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

## 3 対策と実施状況

- ・「年次有給休暇100%消化プロジェクト」を引き続き実施。
- ・「年次有給休暇100%取得促進」のメールを社員に送信。
- ・Time tree（年次有給休暇取得促進システム）の使用方法を説明。
- ・毎月の年次有給休暇取得率100%達成者を社内にメールで通知。
- ・年次有給休暇取得率100%達成者にギフトを贈呈。  
➡ 結果、行動計画期間中のいずれの年度も90%以上の年次有給休暇取得率達成。

## 4 不妊治療と仕事との両立支援対策

### (1) 不妊治療のために利用できる制度

- ・1年間に最大5日間の時間単位で利用できる休暇制度新設。
- ・1年間利用できる休業制度新設。
- ・時間単位で利用できる年休、所定外労働の制限及び短時間勤務制度新設。

### (2) 職場環境整備、職場風土づくりに取り組んでいく旨の方針を社長名でHP掲載周知。

### (3) 労働者の理解を促進するため、「アンケート」を実施・社内で結果を公表。また、「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック（パンフレット）」や「不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム（You tube 動画）」を用い研修を実施。

### (4) 不妊治療と仕事の両立に関する相談窓口を設置。

## ○ 事業主にインタビュー

### 《事業主の声》

この度、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」より高い水準の取り組みについて与えられる「プラチナくるみんプラス認定」を頂けたことは、大変光栄に思います。

令和2年11月に「くるみん認定」を頂いて以降も、様々な事情を持つ社員が柔軟に働き、ワーク・ライフ・バランスを実現出来るよう、制度整備や雰囲気づくりに取り組んで参りました。

年次有給休暇取得率に関しては、手軽にお休み申請が出来るアプリの活用や、毎月、達成者を発表しギフトを贈るなどして取得促進に努め、有休取得時の欠員補助のためラウンダーや従業員の増員をするなどして行動計画期間中のいずれの年度も90%以上達成することが出来ました。

また、不妊治療と仕事との両立支援については、社員への周知や研修を行い、新たな休暇制度導入し、相談窓口を設置しました。

山口県内は、医療従事者不足が深刻化しています。当社においても例外ではありません。そういう厳しい状況下でも、会社と従業員が一丸となって働き方改革を進めていくことで、会社の魅力をアピールし、優秀な人材の確保に繋がればと考えております。

# 株式会社テレトピア

代 表 者： 代表取締役 秋枝 耕一  
所 在 地： 山口県下関市秋根本町 2 丁目 10-10  
事 業 内 容： 携帯電話販売  
労 働 者 数： 91 人（男 42 人、女 49 人）  
くるみん認定日： 令和 2 年 11 月 10 日  
プラチナくるみん認定日： 令和 4 年 12 月 2 日



## 1 一般事業主行動計画の期間

令和 2 年 8 月 1 日から令和 4 年 7 月 31 日

## 2 目 標

- (1) 育児休業取得後に安心して復帰できるように、産休中、育児休業中、育児休業復帰前に電話などでフォローを行い、必要に応じて情報提供。
- (2) 妊婦に対し、勤務地を本人の希望に応じて限定。

## 3 対策と実施状況

- (1) 育児休業取得前に身に着けた知識を保持。また、育児休業復帰後に速やかに接客出来るよう、業務知識に係るマニュアルを送付。  
また、社報の送付も行い、社内の様子が分かるようにした。
- (2) 令和 4 年 6 月 7 日 妊婦が利用できる勤務地限定制度を導入。

## ○ 事業主及び従業員にインタビュー

### 《事業主の声》

妊娠中や育児休業中は初めての事も沢山あり、仕事との両立は大変であると認識しております。その中で安心して出産、復帰をして頂く為会社で出来る事から取り組みたいと思目標を立て行動を行って参りました。

これからも沢山の社員がより良い環境で仕事・復帰が出来る協力をしていきたいと考えております。

### 《育児休業を取得した男性従業員の声》

周りに男性の育児休業を取得した方がいらっしゃいましたし、上司に育児休業取得について相談した所、育児休業取得を快く促してくれました。育児の大変さを知ると共に子供の日々の成長を夫婦で共有できた事に本当にありがたい制度であると思いました。

### 《育児休業を取得した女性従業員の声》

育児休業は長くなる事から、育休中に周りの方に負担が増えてしまう事を申し訳ないと思っておりましたが同僚や上司はいつも優しい言葉をかけてくれました。復帰後も周りのサポートもあり安心して勤務出来ております。

ユービーイー

# UBE株式会社

代 表 者：代表取締役社長 泉原 雅人  
所 在 地：山口県宇部市大字小串 1978 番地の 96  
事 業 内 容：化学製品等の製造・販売  
労 働 者 数：2,240 人（男 2,011 人、女 229 人）

※令和 4 年 9 月時点

くるみん認定日：平成 25 年 11 月 20 日、平成 27 年 9 月 14 日、令和 2 年 3 月 10 日

プラチナくるみん認定日：令和 4 年 12 月 6 日



## 1 一般事業主行動計画の期間

平成 31 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日

## 2 目 標

- (1) 働き方の見直しにつながる施策の実施  
総実労働時間短縮、時間年次有給休暇制度導入、テレワーク制度導入拡充。
- (2) 次世代育成に関する社会貢献プログラム拡充  
子供、若者に対する多様な体験機会提供。

## 3 対策と実施状況

- (1) 働き方の見直しにつながる施策の実施
  - 総実労働時間短縮
    - ・ 2019 年度「働き方改革アクションプラン」を策定。長時間労働の是正として KPI 及び行動計画を策定し、社内イントラに掲載。
    - ・ 労働時間管理の強化を徹底。毎月、総実労働時間短縮の進捗状況について社内イントラにて掲示、啓発を実施。
  - 時間年休制度導入
    - ・ 「時間年次有給休暇規程」を新設。
  - テレワーク制度導入・拡充
    - ・ 「テレワーク勤務制度規程」を新設。
    - さらに私用で一時中断可能なテレワーク勤務体制の整備や、コアタイムがなく一日の最低労働時間が一時間の「完全フレックスタイム勤務制度」への拡充など、柔軟な働き方を推進。
- (2) 次世代育成に関する社会貢献プログラム拡充
  - 子供、若者に対する多様な体験機会提供
    - ・ 職場見学会、科学教室などを実施。また、チャリティーコンサート開催。

## ○ 事業主及び従業員にインタビュー

### 《事業主の声》

当社では仕事とライフイベント（出産、育児等）との両立支援を積極的に推進しており、性別を問わず、社員の年休取得日数増や男性社員の育児休業日数増に意識して取り組んでいます。また多様な社員が能力を発揮して活躍できるよう、柔軟な働き方を推進する制度・環境の整備を進め、働きやすく働き甲斐のある職場づくりを行っています。

### 《育児休業を取得した従業員の声》

- ・ 育児の大変さを理解し、共に子育てを行うよう早く帰る意識が根付いて良かったです。
- ・ 夫婦で育休取得しました。どちらもしっかり育児ができるので、どちらか 1 人に負担が偏ることなく、復職後も育児と仕事との両立がしやすいです。