



さわたけんせつかぶしきがいしゃ

澤田建設株式会社

資料1-1

令和5年9月28日認定

○企業概要

代表者	代表取締役社長 澤田 健規
所在地	山口県防府市開出西町23番1号
事業内容	総合建設業
労働者数	78名（男性65名、女性13名）
企業のHP	https://www.sawata.com



○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和3年8月1日～令和5年7月31日
目標	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立支援のための雇用環境整備 (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 (3) 雇用体験や就業訓練を通じた雇用機会の提供
目標に対する取組内容	(1) 出産手当金、育児休業給付金、出産育児一時金、社会保険料の免除等について周知文書を作成し、本人または配偶者の妊娠・出産の申出があった従業員へ周知。 (2) 業務効率化やテレワークの利用促進を目的として社内書類のペーパーレス化を進め、請求書の約80%を電子化。また、社内ワークフローシステムを整備。 (3) 市内中学校や県内大学からのインターンシップ生を期間内に計2名受け入れ、2日間から3日間のインターンシップを実施。さらに、職業訓練校からの実習生を期間内に計4名受け入れ、約1か月にわたる長期の実習を実施。

○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数/期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	200%
---------------	------	---------------	------

○その他の取組状況

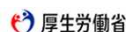
育児をする労働者のための措置	3歳から小学校就学前までの子を育てる者を対象とした所定外労働の制限制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	所定外労働削減について数値目標を設定。毎月の実績を経営者会議で共有し、削減に向けた呼び掛けを実施。
年次有給休暇の取得促進のための措置	年次有給休暇取得日数について数値目標を設定。毎月の実績を経営者会議で共有し、取得促進に向けた呼び掛けを実施。
多様な労働条件の整備のための措置	テレワーク規程を整備。

○認定企業の声

【事業主から】職員の働きやすい環境への投資は会社の業績向上につながるものと考えております。特に子育ては職員自身の価値観や人間性、広くは地域経済の発展に大きく影響する分野として捉えており、今後もより良い環境整備に向けた取組を推進していきたいと考えています。

【育児休業を取得した女性労働者から】妊娠中の体調が優れない時期から職員の皆さんにサポートしていただき、出産後の育児休業中も育児と向き合い充実した日々を過ごすことができました。短時間勤務での復帰後も、皆さんにいろいろな面で変わらずサポートをしていただき感謝しております。これからも仕事と家庭の両立を頑張っていきたいと思います。

【育児休業を取得した男性労働者から】実際に育児休業を取得し、育児をしてみて、一人では難しいと感じました。これからの育児は夫婦共同で行うのが当たり前だという会社が社会全体に広がってほしいと思いますし、実現していきたいと思っています。



山口労働局



かぶしきがいしややまさん

株式会社山産

資料1-2

令和5年11月10日認定

○企業概要

代表者	代表取締役社長 友永 宏
所在地	山口県山口市小郡下郷2189番地
事業内容	機械器具卸売業
労働者数	128名（男性110名、女性18名）
企業のHP	https://www.k-yamasan.co.jp



○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日
目標	(1) 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする 男性社員：1人以上取得すること 女性社員：取得率を80%以上にする (2) 産前産後休業や育児休業、育児中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う
目標に対する取組内容	(1) 育児休業等について管理職を対象とした研修を実施し、性別を問わず育児休業の取得を推進することについて認識を統一。育児休業の取得希望者を対象に、育児休業等制度に関する周知文書を作成し、個別周知を実施。 (2) 法に基づく諸制度を調べ、制度に関するパンフレットを社員に配付。

○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数/期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	150%	男性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------	---------------	------

○その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	3歳から小学校就学前までの子を育てる者を対象とした所定外労働の制限制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	毎月の実績を各店の管理者に提供し、所定外労働削減に向けた呼び掛けを実施。
年次有給休暇の取得促進のための措置	年次有給休暇取得日数について数値目標を設定し共有。年次有給休暇の計画的付与制度を設けることで、確実な取得を推進。
多様な労働条件の整備のための措置	在宅勤務規則を整備。

○認定企業の声

【事業主から】女性社員の育児休業取得はもちろんですが、まずは短期間でも男性社員の育児休業取得者を増やすことを目標にして「くるみん認定」の取得に取り組んでまいりました。この度、目標値を大きくクリアして認定取得に至ったことは誠に喜ばしく、このことは「社員とその家族の幸せを目指す」という当社の経営理念にも一致し、仕事へのモチベーションアップにも繋がっています。安心して子育てできる環境を整えることは社会の流れでもあり、併せて時間外労働の削減・有給休暇の取得日数を増やすことをも継続して推し進め、社員が幸福で・会社に愛着を持ち・成果を挙げて貢献しようと思える組織にしていきたいと思います。

【育児休業を取得した女性労働者から】これまでも社内でも育児休業を取得後、復帰した女性を見ていたので、育児休業を取得することに不安はありませんでした。休業中は、安心して育児に専念することができ、我が子の成長のそばで幸せな時間を過ごすことができました。復帰後は、子どもの急な発熱等でお休みをいただくことも多いですが、理解し温かく受け入れてくださる会社の皆様には大変感謝しています。今後は、無理なく働けている環境に感謝しつつ、今後育児休業を取得する人達にとっても「休みやすい・働きやすい」と思える環境づくりの一助に私もなれればと思っています。

【育児休業を取得した男性労働者から】この度は、短期間でしたが2日間と4日間の2回に分けて育児休業を取得しました。第1子ということもあり、子供と触れ合う時間を少しでも多く持てたことに大変感謝しております。また、数日ではございますが、妻のサポートができたことにも喜びを感じております。最後に、育児休業を快く取得させていただいた会社と職場の皆様、心より感謝申し上げます。

厚生労働省

山口労働局



かぶしがいいしやえふすてーじ

株式会社Fstage

資料1-3

令和5年11月17日認定

○企業概要

代表者	代表取締役 野内 隆成
所在地	山口県下関市川中豊町3-5-10
事業内容	児童福祉事業、介護福祉事業、カウンセラー育成事業、 カウンセリング業
労働者数	40名（男性9名、女性31名）
企業のHP	https://www.fstage800.com



○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和元年11月15日～令和5年9月30日
目標	(1) 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う (2) 令和5年9月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間7日以上とする
目標に対する取組内容	(1) 制度に関するパンフレットを作成し、制度利用の対象となりうる子育て世代の社員を対象に配付。 (2) 年次有給休暇の取得状況について実態を把握し、管理職会議で共有。管理職会議において取得を呼び掛けるとともに、毎月個別に残日数の周知を行った。

○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数/期間中出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------

○子の看護休暇取得状況

※労働者数300人以下の場合の特例として、期間中に男性の育児休業取得者がいない場合、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者が1名以上いるなどの条件を満たせば、認定を受けることができます。

男性労働者の子の看護休暇取得人数	1名
------------------	----

○その他の取組状況

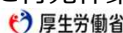
育児をする労働者のための措置	3歳から小学校就学前までの子を育てる者を対象とした所定外労働の制限制度を整備。また、育児休業制度とは別に、小学校就学前までの子を育てる者を対象とした育児目的休暇制度を整備。
----------------	--

○認定企業の声

【事業主から】通ってくる利用者、送り出す家族、迎える職員、この事業所で繋がる全員が「ここに来てよかった!!」と思える事業所づくりを大切にしています。この方針を実現する上で、働きやすい職場環境の改善は、非常に重要な要素の一つと位置づけており、有給休暇取得率の向上や、休業が取りやすい組織の構築、突発対応が必要な業務以外の残業禁止、相談しやすい組織づくりなどを進めております。また、働き方やキャリア形成に応じた報酬の交渉が労使間でできる仕組みも取り入れております。現場の声を共有し、ボトムアップで全職員からの要望を聞き、今後もさらに働きやすい職場への改善を進めます。

【育児休業を取得した女性労働者から】今回、第2子出産で育児休業を取得しました。定期的な面談や職場の方に支えられ、育児休業中は子育てに専念することができました。育児休業後の仕事復帰についても、私の意向に沿った勤務体系など調整をしてくださり、大変助かりました。また、子どもの急な体調不良等にも臨機応変に勤務調整をしていただき感謝しています。

【子の看護休暇を取得した男性労働者から】今回、第1子誕生後に子の看護休暇を取得しました。少ない時間ではありましたが、子どもと過ごす時間を取れたことで、妻の負担軽減になり、とても助かりました。今後第2子が誕生した場合は、家族との大切な時間を過ごすために育児休業を取りたいと思います。



山口労働局



かぶしきがいしゃもりほうらくえん

株式会社森芳楽園

資料1-4

令和5年11月27日認定

○企業概要

代表者	代表取締役 森 和義
所在地	山口県下関市長府松小田本町8-31
事業内容	造園工事業
労働者数	24名（男性19名、女性5名）
企業のHP	https://hourakuen.com



○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	平成30年4月1日～令和5年3月31日
目標	(1) 小学校就学前までの子ども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導入する (2) 所定外労働を削減するために、ノー残業デーを設定、実施する
目標に対する取組内容	(1) 目標を大きく上回る、18歳に満たない子を育てる者を対象とした育児短時間勤務制度を整備し、事業所内に周知文を掲示することにより社員への周知を実施。 (2) 毎月第3水曜日をノー残業デーとし、事業所内に周知文を掲示することにより社員への周知を実施。

○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------

○子の看護休暇取得状況

※労働者数300人以下の場合の特例として、期間中に男性の育児休業取得者がいない場合、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者が1名以上いるなどの条件を満たせば、認定を受けることができます。

男性労働者の子の看護休暇取得人数	1名
------------------	----

○認定企業の声

【事業主から】出産、育児、介護等いろいろな状況にある社員みんなが、少しでも働きやすいと思って仕事に取り組んでほしいという思いでくるみんなの取得をいたしました。労働人口の減る中、働きやすさが少しでも弊社の魅力となり、従業員にとって居心地の良い会社となりたいと考えます。

【育児休業を取得した女性労働者から】初めての出産で、いろいろと不安もありましたが、妊娠中から職場は休みがとりやすい環境になり、仕事に対する不安感があまりなかったのがありがたかったです。職場復帰後も子どもの発熱や急な入院等いろいろありましたが、子育てへの理解から、早退や休暇もすぐに取得できたので助かりました。子育ても仕事も一人ですべて抱えることはできないので、今後も周囲の方と協力して仕事に取り組んでいきたいと思えます。

【子の看護休暇を取得した男性労働者から】今まで子どもの看護もすべて妻に任せきりでしたが、この度看護休暇を取得し、いつもより多くの時間を子どもと接することで、新たな発見や会話が増えました。仕事もしつつ子育てもとなるとなかなか難しい面が多いので、会社が休みやすい体制を整えることで、これからも育児休業や看護休暇を取得する人が増えていくと良いなと思えました。



○企業概要

代表者	代表取締役 石崎 一雄
所在地	山口県宇部市あすとぴあ2丁目1番25号
事業内容	建設コンサルタント業・環境計量証明事業
労働者数	76名（男性53名、女性23名）
企業のHP	http://chu-sui.co.jp



○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和3年10月1日～令和5年9月30日
目標	(1) 年次有給休暇の取得を促進する (2) 育児休業をし、または育児を行う女性社員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上の取組や、キャリア形成の支援を行う
目標に対する取組内容	(1) 年次有給休暇の取得が少ない社員に対し、個別に取得の呼びかけを実施。年次有給休暇の取得率について数値目標を定め、共有するとともに、取得計画表を配付し、社員に事前に年次有給休暇の取得計画を立ててもらうことで、計画的な取得を呼びかけた。 (2) キャリアコンサルティングを導入し希望者全員を対象に実施。主任級や係長級の女性社員を対象としたリーダー育成研修を実施。

○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------	---------------	------

○その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	3歳から小学校3学年までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	毎週水曜日をノー残業デーとし、年2回程度強化月間を設定。ノー残業デーの「定時から1時間以内に退社した社員の割合」の実績を社員へ共有し、削減に向けた呼び掛けを実施。
多様な労働条件の整備のための措置	在宅勤務のルールを整備。

○認定企業の声

【事業主から】わが社は「自分の子どもを入れたくなる企業」を目指しています。会社は従業員の「夢と希望」にあふれている場だと信じています。社内の仕組みや環境整備を行い、従業員のワークライフバランスの向上に取り組み、仕事と家庭の両立ができる働きやすい企業となれるように努めています。子育てサポートの制度で重要なことは、子育て中に抱えている課題や要望を把握することです。社員からの要望、意見をいつでも言える風土を整え、子育て制度の導入を進めています。子育て中の社員もこれから子育てを行おうとしている社員にも子育て支援の体制があることを説明し、会社全体で取り組むようにしています。まだまだ女性社員の割合は少ないのですが、今後女性にとって働きやすい環境を整えることに力を注ぎたいと考えています。

【育児休業を取得した女性労働者から】パート職員なので取得にためらいがありましたが、当然の権利だよと言っていたのでとても心強かったです。産前休業に入る前にも皆さんに待っているよと声掛けをしていただいて、安心して出産に臨むことができました。育児休業が明ける前には面談の機会を設けていただき、就業時間等、働き方に変更はないか丁寧に聞き取りをしていただけたので、安心して復帰することができました。また、皆さんが仕事のマニュアルを作ってくれたこともあり、休みに入る前とやり方が変わった仕事についても、スムーズに対応することができました。目まぐるしい1年だったので、産休・育休の取得は非常にありがたかったです。

【育児休業を取得した男性労働者から】1人目の子どもが誕生し、家族と過ごす時間が増えることと妻の負担を分担できればとの思いから、育児休業を取得しました。休業中は家族と過ごす時間が増えてとても有意義な時間を過ごすことができました。新生児期ではなかったのですが、もう少し早く取得した方が妻の負担が減ったのかなと思いました。2回目を取得する機会があれば、今回の反省を踏まえたいと思います。この場を借りて、妻と育児休業を取得させてくれた会社にご感謝申し上げます。