



とっとり子育て推進力モデル企業取組事例集

平成28年度版

子育てしやすい企業 み~つけた!

本誌は、鳥取県内において「企業子宝率」
が高く、子育て支援やワーク・ライフ・バラ
ンスに率先して取り組んでおられる企業・
事業所の取組を紹介した事例集です。

企業子宝率とは?



男女を問わず従業員が、当該企業在職中にもつこ
が見込まれる子どもの数であり、個々の従業員の年
齢とその子どもの数と年齢から算出します。企業ご
とに算出するこの数値は、子育てをしながら仕事が続
けられる職場環境が整っていることを表す一つの指
標となると考えられています。

鳥取県福祉保健部子育て王国推進局子育て応援課



小さな支えが大きな安心
子育て王国 鳥取県



はじめに

鳥取県では、県内の企業・事業所が子育て支援やワーク・ライフ・バランスの推進のためにどのような取組を進めているのかを把握するため、ダイバーシティ・コンサルタントである、渥美 由喜(あつみ なおき)氏発案の企業子宝率という指標を用いて調査しました。

調査の結果、企業子宝率の数値が高く、子育て支援に率先して取り組んでいる企業8社を表彰し、その取組を参考として紹介します。今後の企業経営に繋がる取組や職場風土づくりの一助となれば幸いです。



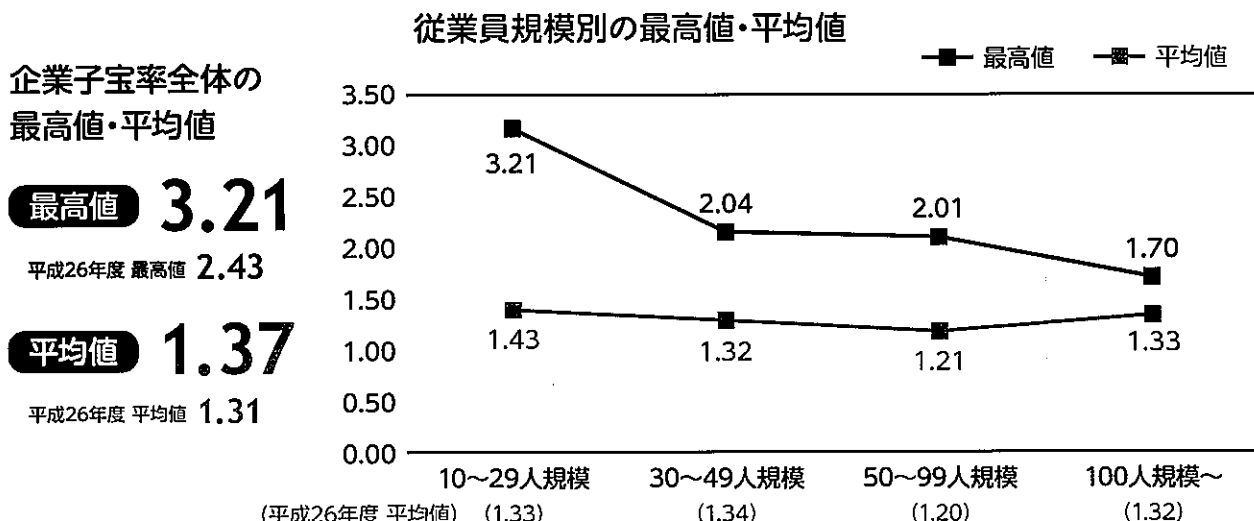
目次	P2…子育てしやすい職場環境づくりの取組事例
	<u>平成28年度鳥取県企業子宝率調査に係る知事表彰企業の取組事例</u>
	P3…株式会社角屋食品
	P3…北斗興業株式会社
	P4…馬野建設株式会社
	P4…有限会社 FUNAZAWA
	P5…鳥取ダイハツ販売株式会社
	P5…有限会社江府技研コンサルタント
	P6…藤井政雄記念病院附属歯科クリニック
	P6…医療法人社団 FOL とみます外科プライマリーケアクリニック

鳥取県「企業子宝率」調査概要

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 1. 調査内容 | 2. 調査対象 | 県内に本社がある常用雇用者10人以上の事業所 |
| (1) 企業子宝率調査 | 3. 回答数 | 348事業所 |
| 男女問わず企業の従業員(15~59歳)が、当該企業在職中にもつことが見込まれる子どもの数を推計するための調査を実施 | 4. 調査方法 | 郵送による回答 |
| (2) 子育てしやすい職場環境づくりの取組状況調査 | 5. 調査期間 | 平成28年10月4日(火)~11月11日(金) |
| 育児休暇・育児休業を取りやすい取組、職場復帰への取組、会社独自の子育て支援の取組などのアンケート調査を実施 | | |

※企業子宝率調査方式に関する一切の知的財産権は、この調査方式の発案者である渥美由喜氏に帰属します。発案者の事前承諾なく、複製・転載・流用・転売・複写等はできません。

「企業子宝率」調査結果



子育てしやすい職場環境づくりの取組事例

アンケートの回答の中から、企業が行っている子育てしやすい職場環境づくりの取組について、その一例を紹介します。

1 休暇・定時退社をしやすい職場環境や雰囲気づくりの主な取組

子どもの急病時などのための特別休暇制度の整備・利用促進

産前・産後休暇以外にも、子どもの急病、幼稚園の送迎などに対応できる特別休暇制度を規定し、取得を積極的に勧めている。

残業を少なくするため定時退社の声掛けを実施

退社時間を過ぎるとリーダーが社内の見回りを実施し、残っている従業員に声掛けを行い、退社を促している。

社員間でコミュニケーションを積極的に取るようにしている

日頃から社員間でのコミュニケーションを取っているため、家庭状況がわかり、フォローし合う体制ができている。

ポイント

気兼ねなく休みが取れる職場環境、定時退社できる体制と、従業員間のコミュニケーションが重要

2 育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすくする主な取組

本人と話し合いながら復帰後の職務内容を決定

復帰前には、所属長が、本人の体調、復帰後の子育て環境等についてヒアリングを行い、その上で職務内容を決定する。

復帰希望者へ復帰プログラムを実施

育児休業期間中、復帰希望者に対して、職場復帰プログラムを実施し、円滑な復帰をサポートしている。

育児休業中に職場の様子等を連絡

復帰時のブランク、不安を感じさせないため、社内報を郵送し、電話やメール等で、職場の様子を伝えている。

ポイント

職場復帰のため、職場は、本人の体調、家庭環境、復帰後の子育て環境への配慮が必要

3 子育て中の社員に配慮した独自の主な取組

子ども同伴での出勤を許可

子育て中の従業員が家庭で保育ができない場合には、子ども同伴での出勤を認めている。

男性従業員に対し配偶者の出産に立ち会うための有給休暇取得を推奨

立ち会い出産を勧奨するため、配偶者の出産に際し、男性従業員に対し、年次有給休暇の取得を推奨している。

就学前まで育児短時間勤務制度を導入

就学前の子どもを持つ従業員を対象に育児短時間勤務制度を導入している。

ポイント

仕事と子育ての時間のバランスが良くなるよう会社が子育て支援として何ができるかを考え、一つでも実施していくことが必要

株式会社 角屋食品

DATA

所在地 / 堺港市竹内団地62
従業員数 / 33名(男性6名・女性27名)



女性に魅力的な、女性が働きやすい 職場環境を目指しています。

当社は、女性が多い職場ですので、女性が働きやすく、入社しやすい会社を目指しています。育児休業では、1年間の育休取得を推進し、保育園に入園が決定するまで柔軟に休業の延長ができるような制度整備をしています。職場復帰の際は、昇給・賞与面で育児休業期間を控除しない賃金体制とし、業務面でも仕事に慣れるまでベテラン社員が支援するようなフォロー体制をつくっています。ワーク・ライフ・バランスの観点から短時間勤

務制度を導入し、希望があれば午前中だけの勤務も認めています。年に1回～2回のBBQ(レクリエーション)や社員旅行の実施や新年会では子どもの参加費を会社で負担して家族で参加しやすいように工夫をしています。また一番大変な急な発熱時の保育園への迎えや通院、学校行事へ参加しやすくするため年休の半日単位付与を行い、子育てを職場が助け合える環境を作っていることが社員の定着率の向上にも繋がっています。

代表取締役 角谷 直樹



代表取締役 角谷 直樹 写真右



ポイントはココ!

- 1 育児休業延長など柔軟に対応
- 2 育児休業明けの社員に対するフォロー体制の確立
- 3 短時間勤務制度の導入

北斗興業 株式会社

DATA

所在地 / 米子市車尾4-3-43
従業員数 / 15名(男性13名・女性2名)



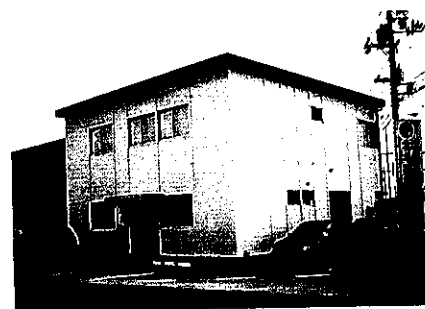
『残業をしないような職場環境』 『カバーし合えるためのスキルアップ』がポイント。

我が社では、当たり前のことですが、まず第一に、効率的に業務を行うことをこころがけています。上司が率先して早く帰るよう声掛けを行い、『残業をしないような職場環境』を作り出しています。この取組は男女関係なく行っており、職場と家庭の両立に大きく貢献していると思います。また急な病気で通院する場合にも、社員同士の理解があり、有給休暇を取得しやすい職場環境づくりができています。これが高い定着率にも繋がっている

と思います。

業務は、5～6人のチーム制を取っていますが、職員全員に対して技術の向上や、資格取得などを積極的に推進し、育休中もカバーできるように取り組んでいます。休む社員のために、声掛けだけでなく全社員が資格保有を目指し、技術力をアップさせるといった実践的な態勢づくりを行っています。

代表取締役 平井 徹



ポイントはココ!

- 1 休みやすい環境整備のため全社員がスキルアップ
- 2 全社的残業時間削減運動の展開
- 3 チームワークを強化してカバーし合える組織力を醸成



DATA

所在地 / 東伯郡琴浦町赤碓1840-1
従業員数 / 74名(男性62名・女性12名)

経営理念に社員の幸福の追求。 子育て支援体制の充実で仕事の質も向上。

我が社は、良質なものづくりの仕事ができるために「全社員の幸福追求」を経営理念の一つとしています。経営サイドから各種福祉厚生制度を充実させ、従業員の子育て支援を重んじることが高い定着率、仕事への意識高揚に繋がっていると思います。女性従業員は、結婚・出産・育児が、キャリアを積み上でデメリットではなく、仕事の質を深め、幅を広げるチャンスとメリットとしても捉えてもらっています。また男性従業員にも配偶者の出

産時に5日間の特別休暇を付与し、家庭で育児に参加してもらうようにしています。

社内研修で育児・介護休業や休暇制度の説明を行っているほか、学校行事への積極的な参加を促進し、育児休業の申出は原則認めるようにしています。また、希望すれば職場復帰後は、小学校に入学するまで育児短時間勤務ができます。工事現場でも子どもの急な発熱等でも休暇が取得できるよう、仕事が代替可能な体制の工夫をしています。

代表取締役社長 馬野 慎一郎



ポイントはココ!

- 1 トップが率先して社内での子育て支援を遂行
- 2 全社一丸となって子育て支援体制を確立
- 3 結婚・出産・育児等の子育てに対する社内教育の実施

ベビー用品の輸入、卸売

有限会社 FUNAZAWA

DATA

所在地 / 米子市兼久477-5
従業員数 / 21名(男性3名・女性18名)

子育て中の女性たちが働きやすい 職場環境づくり。

当社は、女性の平均年齢が30歳代と若い女性が多い職場のため、妊娠・出産・産休・育児は珍しいことではありません。この会社ができるから社員の育休が途絶えたことは無く、出産・育児の経験者がほとんどで、入社して10分後に急な発熱で保育園に迎えに早退することもよくあります。それでも、周囲の社員は不満もなく、当然のように快く認めており、業務のシェアやチームワークで乗り切っています。育児休暇も、本人や家庭の事情によ

り1年を超える場合には、育休延長や短時間勤務制を導入して対応しています。社員の実情に合わせた業務の仕組みを作るのが会社の使命だと思います。復職前には、在宅で可能な仕事をお願いするなど復職しやすいプログラムを作成しているので、ほとんどの社員が復職し、定着率も高いです。当社の取扱商品はベビー用品で、親目線で商品进行评估する必要もあり、子育て中の女性の積極雇用は業績アップに好影響をもたらしています。

代表取締役 船澤 泰隆



ポイントはココ!

- 1 育休・早退は当たり前という社内の雰囲気づくり
- 2 育児経験者が中心に業務のチームワーク体制を確立
- 3 子育て中の女性の積極雇用が業績アップに好影響



鳥取ダイハツ販売 株式会社

DATA

所在地 / 米子市車尾3-3-46
従業員数 / 182名(男性148名・女性34名)

「顧客満足度向上」＝「従業員満足度向上」の精神で出産・育児をバックアップ。

当社では、地域の顧客満足度ナンバーワンを目指しており、そのためには従業員満足度の向上も欠かせないと考えています。その中で、女性の働き方改善も積極的に進めており、昨年までに2名の女性管理職が誕生しました。これまでも法改正に合わせて、迅速に社内規程を変更しています。いち早く育児休業も導入しており、基本は1年間の取得、さらに6ヶ月の期間延長も可能としています。また学校行事や子どもの病気などに対応できるよ

うに5日分の有給休暇(時間制)も付与しています。短時間勤務制度は、社員の事情に合わせて、時間はある程度自由に設定できます。また30年以上前から社員の産休・育児休業によって他の社員の負担が多くならないように、その期間は、臨時的に代替職員等を雇い、対応しています。社員同士も助け合いの考えが根付いているので、子育て支援に対して非常に暖かい職場となっています。

代表取締役社長 村川 雅則



ポイントはココ!

- ① 本人の実情を加味して育児休業の延長や時間休を付与
- ② 短時間勤務制度の柔軟な時間設定
- ③ 産休・育児休業時期の派遣社員の導入

建設コンサルタント

有限会社 江府技研コンサルタント



DATA

所在地 / 日野郡江府町大字武庫1198-1
従業員数 / 17名(男性14名・女性3名)

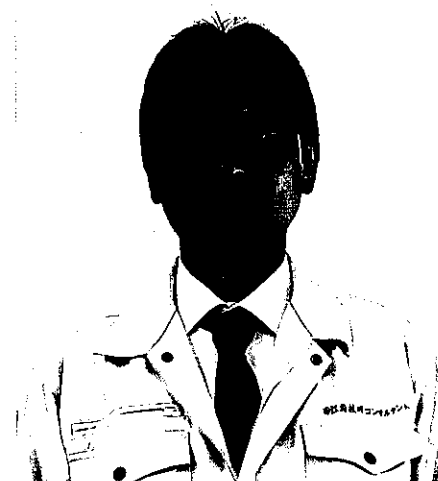
社員のために先手、先手で育児・子育て支援の充実を図る。

我が社では、小学生までの子どもがいる社員には毎年クリスマスケーキをプレゼントし、家庭生活の充実が仕事にも良い影響をもたらすという考えのもと、各種福利厚生制度の充実を図っています。

たとえば、保育園等の送迎や通院等のために年休の時間単位付与を、平成22年に労働基準法が改正される以前から導入しています。また男性社員の育児休業制度も平成15年から取得実績(48日間の育

児休業)があり、これは当時では珍しいことでした。社内では子育てへの協力意識が高く、育児や介護で休む場合でも休みやすい職場環境となっています。また、男性社員の育児の手伝いには育児参加休暇を活用して積極的に参加するよう勧めています。最近、求人票に記載した子育て支援制度を見て応募し、採用となった例もあり、子育て支援体制の充実は雇用にも結び付いています。

代表取締役 浦部 明郎



ポイントはココ!

- ① 社内の子育て支援に対する協調意識が高い
- ② 男性社員育児休業取得等の子育て協力の社風創造
- ③ 子育て支援体制の充実が雇用にも好影響



少数人員だからこそ 職員間の理解と協力体制が鍵となる。

当クリニックでは、仕事をギリギリの職員数で行っているため余剰人員はありません。だからこそ職場内の連携、助け合いが重要となります。幸いに、社内では同年代の女性職員が多く、同じ悩みや経験を経て勤めていることから、職員同士の子育てに対する理解があります。この業種は残業がありがちですが、予約体制を取っているため子どものお迎えのために定時退社を一番に考えています。また、急な病気で通院が必要な時も、連絡が

あればローテーションの変更や他職員が代って業務を遂行することを職員同士が常に考えています。そして相互の声掛けを徹底し、保育園・小学校等の行事の時は、休みやすい環境にすることが定着率アップの鍵だと思えます。

卒園・入学シーズンになると日程が重なる可能性が高いため、その時期をどう乗り切ろうかとスタッフ全員で検討しています。

所長 市来 浩司



ポイントはココ!

- ① 子育てには定時退社が重要
- ② 子育ての経験者から広がる子育てに対する理解の輪
- ③ 職員間の日頃の声掛け、休みやすい職場環境づくり

外科、整形外科、リハビリテーション科、呼吸器科・通所リハ

医療法人社団 FOL とみます外科プライマリーケアクリニック



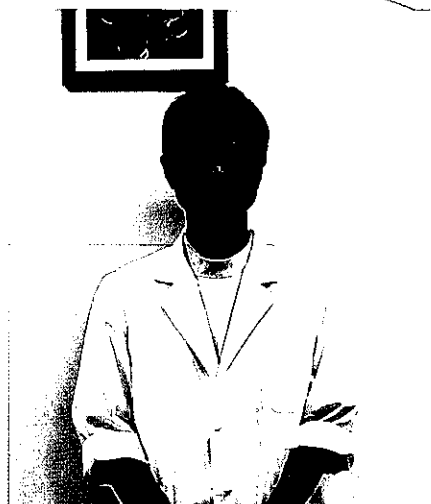
すべては職員の良識が 子育てでも、現場でも基礎になっています。

我々のクリニックの自慢は、職員の良識です。子育てにおいて出産・育児経験を持つ職員が多いこともあり、妊娠・育児・子育てに対する理解と協力への意識が自然に生まれています。妊娠・出産が分かった場合は、業務分担を妊娠・出産・育児中と、フォローができる社内体制に変更します。また普段から終業時間が迫ってくると、子どもの迎えに支障がないよう皆が協力して退社を促す声掛けを行っています。また男性職員には出産という人生の

重要な場面を体験してもらうため、有給休暇を取得してもらい、出産に立ち会うことができるようにしています。しかもそれは職員にとってごく“ふつう”の事なのです。この“当たり前の”良識が基礎にあるため、当院の患者、利用者は“自然な”好感を覚えていると信じています。

一方、育休期間中には、復職に備え、医療関係研修の案内や最新情報をLINE等により提供して自主学習を促し、プロ意識を想起させています。

院長 廣田 裕



ポイントはココ!



- ① 役員・職員の子育てに対する協調意識が高い
- ② 男性職員にも出産・育児のために有給休暇を付与
- ③ 育休中職員に復職のための研修案内、医療情報を提供

鳥取県の子育て支援制度紹介

奨励金

男性の子育てしやすい企業支援奨励金	
対象	常時雇用する従業員数が100人以下の事業主
条件	①(育児参加休暇)常時雇用する男性従業員が配偶者の産前産後休業期間中に2日以上の特例休暇(有給)取得した場合[休暇単位:1時間単位取得も可能とすること] ②(育児休業)常時雇用する男性従業員が、連続する5日以上の子育て休業を新たに取得し、子育て休業終了後に復帰していること(①と②併用可)
支給金額	①、② 各10万円
その他	●子育て休業について、子育て休業取得者に対する一時金等の経済的支援制度を規定している場合は、10万円を加算します。 ●国または他の地方公共団体が設ける子育て参加休暇または子育て休業取得の促進を目的とする助成金の対象となる者である場合は、本奨励金は活用できませんのでご注意ください。
問合せ先 ホームページ	鳥取県福祉保健部子育て王国推進局子育て応援課 Tel.0857-26-7148 Fax.0857-26-7863 http://www.pref.tottori.lg.jp/227891.htm

登録制度

とっとり子育て隊		
概要	[子育て王国鳥取県]実現のためにそれぞれの立場で自主的に行っていた子育て支援活動を登録している企業	
問合せ先 ホームページ	鳥取県福祉保健部子育て王国推進局子育て応援課 Tel.0857-26-7868 Fax.0857-26-7863 http://www.pref.tottori.lg.jp/kosodatetai/	
鳥取県男女共同参画推進企業認定制度		
概要	男女共同参画の普及推進を図るため、仕事と家庭の両立に配慮し、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業	
問合せ先 ホームページ	鳥取県元気づくり総本部元気づくり推進局女性活躍推進課 Tel.0857-26-7075 Fax.0857-26-8196 http://www.pref.tottori.lg.jp/58198.htm	
鳥取県家庭教育推進協力企業制度		
概要	従業員が子育てしやすく、子どもたちを健やかに育てる地域活動に参加しやすい職場環境づくりを積極的に進める企業	
問合せ先 ホームページ	鳥取県教育委員会事務局小中学校課 Tel.0857-26-7521 Fax.0857-26-8170 http://www.pref.tottori.lg.jp/kigyo-seido/	

支援機関

鳥取県中小企業労働相談所 みなくる	
支援内容	以下の支援を無料で行っています。 ①労働相談 ②社内研修への講師派遣 ③社会保険労務士による労務管理のアドバイス ④労働セミナー開催 ⑤内職求人企業募集(内職求人情報提供)
問合せ先	みなくる鳥取 〒680-0847 鳥取市天神町30-5 Tel.0857-25-3000 みなくる倉吉 〒682-0804 倉吉市東昭和町286-2 Tel.0858-23-6131 みなくる米子 〒683-0067 米子市東町189-2 Tel.0859-31-8785
ホームページ	http://www.pref.tottori.lg.jp/minakuru/

鳥取県福祉保健部子育て王国推進局子育て応援課

お問合せ

〒680-8570 鳥取県鳥取市東町1丁目220
Tel.0857-26-7868 Fax.0857-26-7863 E-mail: kosodate@pref.tottori.lg.jp