

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、当該企業在职中にもつこと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。



奨励金 企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金

- 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子の養育のため2日以上の特別休暇(有給)を取得した場合【休暇単位:1時間単位の取得も可能とすること】
②【育児・介護休業】常時雇用する男性従業員が、連続5日以上育児・介護休業を取得し、終了後に復帰している場合
③【介護休暇】常時雇用する男性従業員が家族の介護等のため2日以上の休暇(有給)を取得した場合
④【短時間勤務】常時雇用する男性従業員が、子の養育および家族の介護等のため、6ヶ月以上の短時間勤務を取得した場合
⑤【不妊治療(プレ・マタニティ医療)休暇】常時雇用する労働者(男女不問)が、不妊治療のための特別休暇(有給)を取得している場合
- 支給金額／各10万円(※⑤不妊治療(プレ・マタニティ医療)休暇については、1万円/1日、5千円/半日。上限あり)
- その他／●育児・介護休業について、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、支給金額に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育児参加休暇等取得の促進を目的とする助成金、奨励金その他の制度の対象となる場合は、本奨励金は活用できませんのでご注意ください。
- お問い合わせ／鳥取県子育て・人材局 子育て王国課
Tel.0857-26-7573 Fax.0857-26-7863 <https://www.pref.tottori.lg.jp/272974.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だく子育て支援活動を登録している企業・団体・個人
- お問い合わせ／鳥取県子育て・人材局 子育て王国課
Tel.0857-26-7573 Fax.0857-26-7863
<https://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
- お問い合わせ／鳥取県令和新時代創造本部 女性活躍推進課
Tel.0857-26-7792 Fax.0857-26-8196
<https://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
- お問い合わせ／鳥取県教育委員会事務局 小中学校課
Tel.0857-26-7521 Fax.0857-26-8170
<https://www.pref.tottori.lg.jp/kigyoseido/>

支援機関

鳥取県商工労働部雇用人材局 とっとり働き方改革支援センター

- 支援内容／働きやすい職場を作るために、育児・介護休業制度や短時間勤務制度の導入など、就業規則や組織、仕事の仕組みを見直したいと考えている事業所に、社会保険労務士等の専門家を派遣しアドバイスを行います。
- 対象／県内に事業所を有する企業、法人、団体、個人事業主
- 利用可能回数／1事業所あたり1案件、3日間(複雑なものにおいては5日間が目安)
ただし「鳥取県輝く女性活躍パワーアップ企業」登録企業は2案件利用可能
- 費用／無料
- お問い合わせ／鳥取県商工労働部雇用人材局 とっとり働き方改革支援センター
Tel.0120-833-877 Fax.0857-26-8169 <https://www.pref.tottori.lg.jp/274036.htm>

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きます。
①労働相談 ②社内研修への講師派遣 ③労働セミナー開催④内職求人情報提供(内職求人企業募集)
- お問い合わせ／みなくる鳥取 〒680-0847 鳥取市天神町30-5 Tel.0120-451-783 Fax.0857-25-3001
みなくる倉吉 〒682-0804 倉吉市東昭和町286-2 Tel.0120-662-390 Fax.0858-23-2454
みなくる米子 〒683-0067 米子市東町189-2 Tel.0120-662-396 Fax.0859-21-0034
<https://www.pref.tottori.lg.jp/minakuru/>

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、あつみなおき 渥美由喜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7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。

INDEX

- 子育てしやすい職場環境づくりの取組事例 …… P3
- 令和元年鳥取県企業子宝率調査に係る知事表彰企業の取組事例
 - 有限会社奥井製作所 …… P4
 - 中一建設株式会社 …… P4
 - 株式会社バクト総業 …… P5
 - 株式会社フラワーマーケット米子 …… P5
 - 医療法人さとに田園クリニック …… P6
 - 株式会社メモワールイナバ …… P6
 - 学校法人かいけ幼稚園・認定こども園かいけ心正こども園 …… P7

鳥取県「企業子宝率」調査概要

1. 調査内容

(1) 企業子宝率調査

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

(2) 子育てしやすい職場環境づくりの取組状況調査

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

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

3. 回答数 399事業所

4. 調査方法 郵送による回答

5. 調査期間 令和元年6月1日（土）
～6月30日（日）

※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

令和元年度
企業子宝率全体の
最高値・平均値

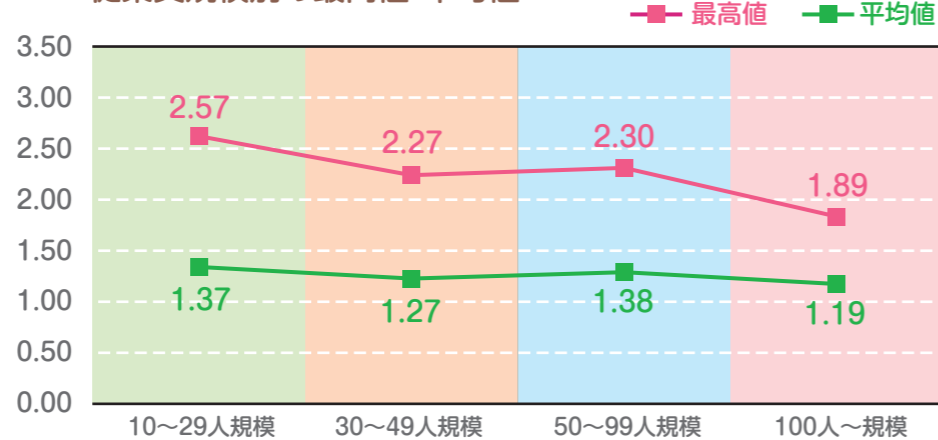
最高値 **2.57**

平成26年度 最高値 2.43

平均値 **1.35**

平成26年度 平均値 1.31

従業員規模別の最高値・平均値



平成26年度 平均値 ▶ (1.33) (1.34) (1.20) (1.32)
※調査実施初年度

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、県内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 育児・介護休業を取得しやすい職場環境や雰囲気づくりの主な取組

社内で休暇取得に関する広報を行う

実際に育児休業を取得された方に取材し、広報誌に載せる。また、育児休業に関するリーフレット等を社内に掲示している。

相互協力により、休暇を取得しやすい環境を整える

業務をチーム化し、チーム内で業務を調整しながらフォローできる体制を整える。

育児・介護休業等に関する規定を作成し、取得を奨励する

育児・介護休業に関する規定を作成し、社長や上司から取得を奨励している。



ポイント

制度・体制整備、積極的な広報で
育児・介護休業の取得を後押し

2 育児休業を取得した従業員が職場復帰をしやすいとする主な取組

育児休業中に復帰に向けての面談の実施

育児休業取得者と育休復帰面談シートを作成し、育児休業終了前に面談を行いサポートする。

育児休業中の職員へ情報提供を行う

担当業務を中心とした職場の状況を情報提供し、復帰後に安心して業務に取り組めるようにしている。

短時間勤務制度の活用や業務内容を考慮

復帰後しばらく負担のかからない業務に変更したり、短時間勤務制度の導入や昼休憩を長めに設定するなど配慮している。



ポイント

こまめな情報発信や面談を実施し
スムーズな育児休業復帰をサポート

3 子育て中の社員に配慮した独自の主な取組

短時間勤務や定時退社の制度化

毎週水曜日、毎月1回「育児の日」を設け早帰りとしていることや、子どもが3歳までは時短勤務や定時退社を制度化している。

子育て応援のための助成制度を整備

病児保育施設の利用料や有給休暇を取得して家族旅行をした場合の旅費の一部を助成している。

シフト管理や代替社員で休みやすい雰囲気づくり

学校行事等は必ず休めるようなシフト管理や、面談で子育ての悩みを確認しながら代替社員を配置し急な早退、休暇に対応する。



ポイント

子育てのための金銭面や時間の負担軽減を制度整備してバックアップ

製造業

有限会社 奥井製作所

▶DATA
所在地/鳥取市竹生142-1
従業員数/22名(男性14名・女性8名)



社員の子供が小学校に行くようになるまで一緒に育ててあげよう、が信念

私たちの職場は、精密機械部品製作・省力機械設計製作、金型・治工具・機械加工一式等を扱う製造業です。平均年齢31歳と若い社員の職場で、運動会やPTA等の学校行事が重なる場合が多くありますが、出来るだけ休むように伝えています。製造設備は誰でも扱えるよう多能工にしているので、例え一人休んでも大丈夫な体制になっています。なかなか仕事が忙しく残業が多い時もありますが、担当マネージャーがチェックして早期帰宅を促しています。

雇用面では、毎年コンスタントに高卒者の採用があるので、働きやすいように役職員が相互に助け合う意識づけをしています。毎年の社内旅行には、順番で社員の家族を招待しています。また、社員の奥さんや子どもさんたち家族と顔を合わせるBBQや私たちが社員と一緒に食事に行く機会も多くあり、信頼関係が築かれています。この信頼関係が急な休みの時でも仕事を補佐しあう関係となっています。社員の子供が小学校に行くようになるまで一緒に育ててあげよう、が私の信念です。社員は我が子のようなものです。

代表取締役会長 奥井 悟



ココがポイント!

- 1 会長、社長に「ファミリー的な企業」という意識があり、社員を大切にしようとする強い信念がある。
- 2 誰でも補佐できる業務体制を構築し、技術も助け合えるよう平準化を行っている。
- 3 職場外で家族同士が顔を合わせる機会を設けることで、社員間の相互信頼の醸成に繋がっている。

空調、給排水、
上下水道設備等

株式会社 ベクト総業

▶DATA
所在地/倉吉市井手畑158
従業員数/20名(男性16名・女性4名)



仕事と家庭の時間のメリハリを持つための企業の体質改善により社員満足度・顧客満足度向上

以前は、仕事中心の体質で、土・日・休日でも「働く」意識が強すぎて、離職者も多く、採用もままならない、ブラック企業的な会社でした。社長就任時に将来の企業の存続のために体質改善に着手し、全員に「仕事と家庭の時間の両立(メリハリ)」の方針を打ち出し、第2土曜日の休日化や有給休暇の積極的取得等の改善に着手しました。

社員の多くは30代で小さな子どもを持つ者が多く、今まで家庭や子どもを犠牲にしていた部分がありました。職場環境の改善に全社一丸となって取り組んだことにより子どもの行事への積極参加、有給休暇の取得率向上、残業時間の削減など改革が定着してきました。また、仕事の生産性向上に繋がり、離職者もなくなり、逆に社員採用にも繋がりました。家庭や社員の満足度が顧客の満足度向上、会社のイメージアップに繋がっていると確信しています。

社員間のコミュニケーションは、みんな一緒に花見や忘新年会、2年に一度の社員旅行など。日々社長が社員と業務の相談や雑談する機会が多く、気軽に話せる環境がベースになっていると思います。

代表取締役 高田 保幸



ココがポイント!

- 1 労務環境改善や社員満足度向上に対するトップの意識改革がなされている。
- 2 職場環境の改善の理念を社員と共有し、全社一丸となって取り組んでいる。
- 3 トップ・上司が日頃から社員との交流・コミュニケーションを深めている。

総合建設業

中一建設 株式会社

▶DATA
所在地/八頭郡若桜町大字若桜1111-5
従業員数/26名(男性24名・女性2名)



子育てに会社として全面的に協力する意識を持つために『イクボス宣言』

現在建設業界は深刻な人手不足にも関わらず、当業界への求職者が少ない状況が続いています。その中で離職者を無くすために、会社のイメージアップとともに働きやすい環境づくりや、家庭を大切にすることを意識改革が必要です。昨年の11月には、会社として子育ての重要性を明示する「イクボス宣言」も行い、社員の子育ての意識を高める取り組みも行いました。

会社員であっても子どもを持つ親として、子どもの学校行事やイベントには積極的に参加するよう促しています。また、PTA役員やお世話をする係になって学校や地域に協力するように呼びかけています。有給休暇は積極的に取得するよう指導しています。事前に休むことが分かれば担当者や協議して現場間の調整を行っています。そのため現場ごとにマニュアルを作成し、急に配置された場合でも対応できるような体制を整えています。

また、社内でのコミュニケーションを図るために、忘新年会や定期的な交流会、そして季節ごとに社員へのプレゼントなど、会社として働く社員の、個人にも家庭にも楽しく喜んでもらえることを実施しています。

代表取締役 中尾 仁



ココがポイント!

- 1 社長自ら「家庭を大切に、子育てを支援する」ことを明言。
- 2 社員の子育て意識を高めるため、積極的な育児参加を奨励している。
- 3 休暇取得に対応できるよう、現場変更での対応や、現場毎のマニュアル作成をしている。

フラワー
ショップ

株式会社 フラワーマーケット米子

▶DATA
所在地/米子市両三柳2902-5
従業員数/22名(男性0名・女性22名)



子どもを育てながら働く人をみんなが助け合うのは「当たり前」

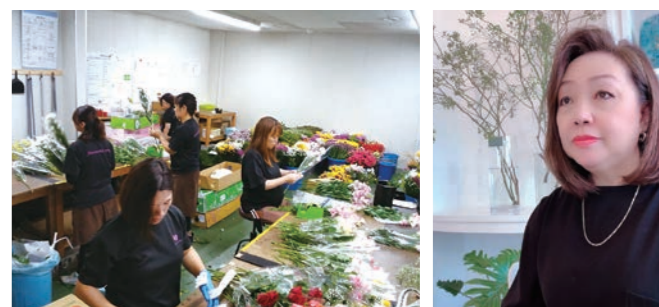
社員は全員女性で、産休・育休は当然のことなので、取り立てて意識したことはありません。子どもが6人いる社員もいます。朝、急に子どもが発熱や体調を崩して通院することは当たり前にあることです。休んで欠けた部分をみんなが補うことに不自然さや不満はありません。勤務のローテーション変更や休んだ人の分まで残業できる人が頑張るカバーすることに何も問題はありません。

学校行事等が重なってしまう休日には、一度に何人も休むこともありますが会社として苦勞したことはありません。また、有給休暇はほぼ100%近く取得しています。

私が指示を出さなくても、社員同士が働く女性の厳しさを理解し、助け合っています。みんなの意識が同じこともあって離職率も低く、長く働いてくれています。

年に数回は全員集まって、パーティーやバーベキューを開いて楽しんだり、社員の誕生日には会社よりケーキをプレゼントするなど喜ばれています。子育てをみんなが助け合う気持ちがあれば仕事に支障はありません。

代表取締役 高根 純子



ココがポイント!

- 1 社員同士が子育てしながら働く女性の立場を理解しあえる職場の風土が出来ている。
- 2 都合に合わせて勤務の時間帯(早番・遅番等)を自由に使い分けて働ける体制が出来ている。
- 3 トップに女性が働くことへの理解と卓越した指導力がある。

プライマリ・ケア医療 医療法人 **さとに田園クリニック**

▶DATA
所在地/鳥取市里仁54-2
従業員数/165名(男性56名・女性109名)



ワーク・ライフ・バランス、家庭第一という働き方が徹底し、職場復帰率は高い

私たちの職場は、資格職場であり多職種の方が働いています。もちろん相互協力がないと診療を行うことができません。日常の休日取得や急な早退等の対応は、現場の管理者である看護師長やホーム長等に委ねています。30代のスタッフがいため、学校の行事や都合が重なる場合がありますが、スタッフ同士が理解しあえる風土ができています。子どもがいるスタッフには、日勤帯の勤務を中心としたり、育休後に保育施設が空いていない場合は育休の延長、男性スタッフには奥さんの出産日に1日の特別休暇を付与しています。そのこともあり、当院ではワーク・ライフ・バランスを重要視しているので有給休暇の取得促進等、家庭第一の働き方を目指しています。医療・介護職はキツイというイメージがありますが、スタッフ同士で助け合い補完し合っていることで職場復帰率は高く、良い職場環境を作り上げていると思っています。

私は、私も含め各部署のスタッフ同士のコミュニケーションを大変重要と考えます。これは、普通の仕事にも繋がることでもあり、日ごろの悩みや相談をいつでも所属長等に相談できる風土醸成にも繋がります。そのためにも、家庭・家族の理解や協力があってこそ良い仕事ができると考えているため、両立できるよう働きやすい環境作りを力尽くしていかと思っています。

理事長(院長) 太田 匡彦



ココがポイント!

- 1 ワーク・ライフ・バランス、家庭第一という働き方に対する理念がある。
- 2 職場内に助け合う、理解しあう気持ちが浸透している。
- 3 スタッフ同士のコミュニケーションを重要視。

幼稚園、保育園 学校法人 **かいけ幼稚園**
認定こども園 **かいけ心正こども園**

▶DATA
所在地/米子市新開4-14-11
従業員数/64名(男性14名・女性50名)



仕事の中での子育ては「持ちつ持たれつ、お互い様」の思いやり

私たちのこども園には、317名のお子さんが通って来て来ています。保育士を中心としたスタッフが64名です。そして、当園の園長自身が4人の子育て中でもあります。若手スタッフたちに「私でも長く働けそう」と感じてもらえたら幸いです。保育業務は、子どもと接していない時間にも、記録を記したり計画を立てたりと多岐にわたります。以前は、残業になりがちな職場でした。

4年前に職員アンケートを実施した折、職場に対して早く帰りたい等の不満が多く、経営者としてショックでした。それから職場改革に着手し、約3年でようやく成果が生じつつあります。

考え方の基本は【持ちつ持たれつ、お互い様】です。取り組みとしては、傾聴を主として園長が年に2回~3回の個人面談を実施し、家庭事情から仕事のやりがい度まで聴いています。また、妊活中なら複数人の持ち場へ配置します。育児休暇後に預けるところが無ければ休暇の6か月延長もできます。当園独自としては、採用日に12日間の有給休暇を付与しています。人は、公私ともに充実していて初めて幸せを感じる事が出来る!と思っています。

理事長 柳谷 由里



ココがポイント!

- 1 「持ちつ持たれつ、お互い様」の職場の風土づくり。
- 2 定期的に職員と面談して、生活環境を聞きながら職場も対応している。
- 3 子育て中の人に要職に就いてもらうことで組織の改革を進めている。

葬祭業 株式会社 **メモワールイナバ**

▶DATA
所在地/鳥取市服部15-3
従業員数/63名(男性34名・女性29名)



働く部署毎で自由に休暇取得、勤務時間調整ができる自立体制が確立

私ども葬祭業には、土日の休みはありません。そのため人材募集は、とても厳しい業界です。しかし、当社では定着率が良く、社員が自立している方だと思います。

会社としても、女性社員に頼る業務も多分にあります夜勤体制は設置していません。家庭を大切にしたいと考えています。また、幼稚園や保育園の送迎や家事がある社員には、出勤時間を朝9時(通常8時)に遅らせています。

学校行事等で休む場合の人的調整は、社内の4部署の所属長に委ねています。各部署で子どもの病気、発熱、行事参加等による休暇取得、出勤遅れ等に対応できるような業務遂行体制を取っており、有給休暇も自由に休めるようにしているので取得率も高いようです。会社の一員として社員全体が自立していると感じています。苦情等は一切ありません。

社員旅行は3年先まで行き先を決めて、全員休みが取れないので3班に分けて行きますが、必ず3班とも私は参加しています。社員とのコミュニケーションを深め、社員の考え、気持ち等を理解しあえる絶好の機会として捉えています。

代表取締役 光浪 房夫



ココがポイント!

- 1 各部署内で社員の都合に合わせて休日取得、出勤時間遅れなど、自由に調整できる体制を取っている。
- 2 幼稚園や保育園への送迎等が必要な社員の出勤時間を1時間遅くしている。
- 3 社員とのコミュニケーションを図り、話し合える時間を持っている。

