

子育て応援宣言企業・事業所知事表彰 表彰企業の概要

従業員の仕事と子育ての両立のために必要な職場環境の整備を行うことについて、功績が特に顕著である企業等を表彰。
下記の表彰基準の1又は2いずれかに該当する企業・事業所を表彰する。

表彰基準

- 次の(1)～(3)のすべてに該当する企業・事業所
 - 女性従業員の育児休業取得実績（令和元年度）が100%であること
 - 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、いずれかの利用実績があること
 - 効果的で特色ある取組みを実施していること
- 男性従業員の育児参加の促進に向けて効果的で特色ある取組みを実施している企業・事業所

【表彰基準1に該当】

※登録番号順

表彰企業	特色ある主な取組み
<p>社会福祉法人こぐま福祉会 (小郡市) 理事長 大熊 猛</p> <p>（ 総数 124名 女性 98名 男性 26名 ）</p> <p>※従業員数</p> <p>業種:医療、福祉 (障がい者福祉施設) 宣言企業登録年:平成18年</p>	<p>○育児休業制度についての説明を、入職時に全員に対して、また、妊娠が分かった際には該当者に対して行うことで周知徹底し、知らない人がいない状態にすることで育児休業を取得しやすい環境づくりを実施。</p> <p>○職場復帰前に面談を実施し、復帰時期や勤務時間について決定し、スムーズな職場復帰を支援。</p> <p>○短時間勤務制度は子が小学校就学前まで、従業員の事情に合わせて勤務時間を柔軟に設定可能。また、短時間勤務利用者には勤務しやすい業務を割り当てている。</p> <p>○配偶者出産休暇を特別有給休暇として2日付与。</p> <p>○雇用形態の転換制度（正規職員⇄パートタイム職員）を実施。</p> <p>○子連れ出勤を認めている。また、休日に施設で行事がある場合に従業員の子も参加できるようにしている。</p> <p>○企業主導型保育所と病児保育所を設置し、職員が企業主導型保育所を利用する場合は費用の6割を補助。また、子が授乳期の間は勤務時間内に授乳が可能。</p> <p>○「障がいのある子を支える仕事なので、まずは従業員の子を大事にする」という理事長の理念により、施設開所時から従業員の子育て支援に力を入れている。</p>
<p>株式会社 エスケイエンジニアリング (筑紫野市) 代表取締役 岩本 徳文</p> <p>（ 総数 53名 女性 13名 男性 40名 ）</p> <p>業種:サービス業 (土木コンサルタント) 宣言企業登録年:平成20年</p>	<p>○育児休業前にマニュアルの配付や制度の説明を行い、休業中は社内報の送付、定期的な情報交換によりコミュニケーションを図っている。また、職場復帰前に所属長との面談を行い、復帰後の勤務について決定、安心して休業できる環境を整備。</p> <p>○短時間勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは子が小学校就学前まで利用可能。</p> <p>○年次有給休暇、子の看護休暇については30分単位での取得が可能で、様々な事情を抱える従業員の休暇の取得に柔軟に対応している。</p> <p>○配偶者が出産した際の特別休暇を有給として5日付与。</p> <p>○育児休業からの復帰後は希望に応じて配置転換を行うこともあり、雇用形態の転換（正規職員⇄パートタイム職員）も可能。</p> <p>○子育て応援自販機の設置やSOS子どもの村JAPANへの寄付、ボランティア活動への参加等、従業員の子育てに対する理解を深めるための積極的な取組みを実施。</p> <p>○定期的な従業員アンケートやストレスチェックにより従業員の意見や要望を把握し、業務における従業員への配慮や職場環境の改善につなげている。</p>

【表彰基準1に該当】

<p>社会福祉法人豊徳会 (田川郡福智町) 理事長 芦馬 謙二</p> <p>(総数 241名) (女性 140名) (男性 101名)</p> <p>業種：医療、福祉 (障がい者福祉施設) 宣言企業登録年：平成24年</p>	<p>○余裕を持った人数で正規職員を雇用しているため、育児休業者がいても既存の人員での配置転換等によりフォローできる体制ができており、育児休業を取得しやすい環境を整備。</p> <p>○短時間勤務制度は個人の希望に合わせて自由に時間の設定が可能。また、短時間勤務制度と子の看護休暇制度について、法定以上の日数でも必要に応じて従業員との相談の上で利用を認めたり、勤務日を調整したりすることで、欠勤扱いにならないよう配慮している。</p> <p>○年次有給休暇の取得促進の取組みとして3か月に1度、休暇の取得状況をチェックしており、1年間の最後の3か月は取得日数が少ない人に対して計画付与を実施。また、一泊二日の研修を実施し、研修自体は1日目で終了、2日目は年休取得日とするような取組みを行っている。</p> <p>○配偶者出産休暇を特別有給休暇として2日付与。</p> <p>○年に一度、従業員アンケートを実施することで従業員の状況や勤務の希望を把握し、配属の決定等に反映。</p> <p>○出産や育児を機に退職した人はおらず、出産した女性従業員は皆およそ1年間の育児休業を取得後に復帰しているため、若い従業員もその事例を見て育児休業等の制度を利用しやすい雰囲気ができている。</p>
<p>医療法人 かん養生クリニック (北九州市小倉南区) 理事長・院長 釜 完司郎</p> <p>(総数 109名) (女性 80名) (男性 29名)</p> <p>業種：医療、福祉(診療所、 介護施設) 宣言企業登録年：平成26年</p>	<p>○育児休業中の職員に対し、ミーティング議事録や必要書類の送付、体調を気遣うやりとりをする等、密に連絡をとっている。また、職場復帰3か月程前に復帰後の勤務の希望について確認し、安心して休業できる環境を整備。</p> <p>○子の年齢に制限のない短時間勤務制度を実施しており、管理者との話し合いの上、本人の希望に沿う形で勤務時間の設定が可能。</p> <p>○配偶者出産休暇を特別有給休暇として1日付与。</p> <p>○勤続年数5年毎のリフレッシュ休暇を有給扱いで付与し、できるだけ連続での取得を推奨。</p> <p>○希望に応じて雇用形態の転換(正規職員⇄パートタイム職員)を認めている。</p> <p>○出産祝金や家族手当、インフルエンザ予防接種の援助等、経済的支援を実施。</p> <p>○家族連れで参加可能な慰労会や忘年会などの行事を開催。また、職員の子(主に学生)がアルバイト等で社会経験を体験したい場合、法人内施設でお手伝いが可能。(その際は昼食お弁当を無料で提供。)このような取組みの中で家族間の交流を深めることで、家族のための休暇等を取得しやすい環境ができている。</p> <p>○院長が従業員の子育て支援に積極的な姿勢を示しており、その時の必要に応じた子育て支援の取組みを実施。</p>

【表彰基準2に該当 男性の育児参加促進企業】

<p>医療法人寿芳会 芳野病院 (北九州市若松区) 理事長・院長 芳野 元</p> <p>（ 総数 300名 女性 211名 男性 89名 ）</p> <p>業種：医療、福祉（病院） 宣言企業登録年：平成16年</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業取得者には、職場復帰プログラムにより復帰前に業務内容の変更点や部署目標等を伝え、スムーズな職場復帰をサポート。女性の育児休業取得率は100%（R1年度）で、育児休業の取得から職場復帰までの流れが定着している。 ○院長から対象者や部署長に声かけをし、また部署長からも対象者に声かけをし、男性の育児休業取得を促してきた結果、取得者の事例ができ、現在では取得しやすい雰囲気定着。 ○短時間勤務は、子が3歳になるまでは2時間、その後は小学校2年生になるまで1時間の短縮が可能。毎日ではなく特定の日や曜日だけでも希望に応じて利用可能なため男性職員も利用しやすい。また、短時間勤務のシフトは11パターンの中から選択可能。 ○年次有給休暇は半日単位で取得可能。休暇を取得しやすい雰囲気や年次有給休暇＋週休日を合わせた7日間のリフレッシュ休暇等の取組みにより、R1年度は1人あたり平均約14日の年次有給休暇を取得。 ○結婚休暇（7日）と配偶者の出産休暇（2日）を有給で付与。配偶者出産休暇は対象者が全員取得（R1年度）。 ○年に一度の「目標設定キックオフ大会」において各部署長が年次有給休暇取得日数等の部署目標を発表。各部署の目標の設定には職員の意見が反映される仕組みになっている。 ○例年クリスマスパーティーを開催し、職員の子も多数参加。家族間でのかわりができることで、子育てのための休暇を取得しやすい雰囲気に繋がっている。
<p>社会保険労務士法人 アドバンス (福岡市中央区) 代表社員・所長 伴 芳夫</p> <p>（ 総数 27名 女性 14名 男性 13名 ）</p> <p>業種：学術研究、 専門・技術サービス業 宣言企業登録年：平成24年</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○日頃から業務が属人的にならないよう二人一組で担当し、一人が抜けてもカバーできる体制づくりを実施。 ○代替要員の確保や他の従業員での業務分担により、性別にかかわらず育児休業を取得しやすい環境を整備。また、男性の育児休業に関する社内掲示や、人事や代表から対象者へ直接呼びかけをすることで男性の育児休業取得を促進。 ○育児休業の初めの5日間は給与を支給。 ○短時間勤務は子が3歳になるまでは6時間、その後小学校3年生修了までは7時間で利用可能。フレックスタイム制は子の年齢にかかわらず利用可能で、子育てだけでなく通院のためにも利用されている。 ○リフレッシュ休暇（5日連続での年次有給休暇の取得）を推進し、例年ほとんど全員が取得。また、アニバーサリー休暇を年に1日付与し、取得者には5千円を支給。 ○子の看護休暇は子が小学校卒業まで取得可能。 ○毎週水曜日を「よかばいかわるばいデー」（ノー残業デー）としている。 ○全従業員の1か月の時間外勤務時間が45時間以内の場合に「効率手当」を支給する取組み（H31.4～）により、平均▲2時間/人・月の時間外勤務の削減に成功。 ○時間外勤務の累計時間が一目で分かるクラウド勤怠管理を導入。PCの上に色分けされたカードを立てることで時間外勤務の時間数が周囲に分かるようにし、負担が多い人の業務を分担しやすくしている。 ○社内のクラウド化や全従業員へのノートパソコンの導入によりテレワークを推進。現在は週に1日はテレワークをするようにしている。 ○法人で実際に成功した働き方改革の取組みを顧問先に紹介し、現在も様々な取組みを試みている。