

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**
- 1 次の(1)～(3)のすべてに該当する企業・事業所
    - (1) 女性従業員の育児休業取得実績(平成30年度)が100%であること
    - (2) 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度、いずれかの利用実績があること
    - (3) 効果的で特色ある取組を実施していること
  - 2 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	功績
<p>医療法人<sup>きめいかい</sup>喜明会 (みやま市) 理事長 山内 一明</p> <p>〔 総数 85名 女性 59名 男性 26名 〕</p> <p>※従業員数</p> <p>業種:医療、福祉 (病院、介護老人保健施設) 宣言企業登録年:平成20年</p>	<p>○年次有給休暇は1時間単位で取得が可能。年次有給休暇を取得しやすいよう(どの職員が抜けても問題がないよう)、基準となる人員数(3床につき1人)より1.2倍多い職員を配置。</p> <p>○月1回の全体会議や現場主任を集めた話し合いの場で、子育て中の職員が年次有給休暇を取得しやすいように協力を呼びかけており、仕事と家庭の両立に対する職員の理解が浸透。急な休暇や早退時でも、申し送りにより仕事はカバーし合っており、普段からお互いに助け合う体制ができている。</p> <p>○育児休業から復帰した職員には夜勤を免除。具体的な免除期間は設定しておらず、職員からの申し出により夜勤を再開する。</p> <p>○小さい子どもを持つ職員には、各現場が声かけを行うなどの配慮がされており、保育園からの急な呼び出しなどの際には、気兼ねなく早退ができる環境となっている。</p> <p>○特別有給休暇として配偶者出産休暇を1日付与。</p> <p>○出産祝金を2万円、また「子ども手当」として、子ども1人につき毎月5千円を18歳になるまで支給。</p>
<p>有限会社インテリジェント パーク (北九州市小倉北区) 代表取締役社長 荒添 美穂</p> <p>〔 総数 6名 女性 4名 男性 2名 〕</p> <p>※従業員数</p> <p>業種:学術研究、専門・技術サービス業(経営コンサルタント、web制作) 宣言企業登録年:平成20年</p>	<p>○この7～8年は毎年出産者があり、育児休業を取得しているため、周りの従業員にも「育児休業は当然取得するもの」という考えが浸透。</p> <p>○定期的な昼食会等の開催により、従業員同士だけでなく子ども同士の交流も生まれている。お互いが家庭の状況を把握できているため、様々な相談をし合うことができ、子育てのための休暇には全従業員が理解を示しているため、協力体制が出来上がっている。</p> <p>○短時間勤務は従業員の状況によって柔軟に時間設定が可能。子どもが7歳になるまで利用可能としているが、誕生日を迎え7歳になっても、小学校の給食が始まるまでは引き続き短時間勤務を認めている。</p> <p>○年次有給休暇は1時間単位で取得が可能。「リフレッシュ休暇」(給与支給あり)は、15年以上の勤続者が、1か月を上限として取得ができ、仕事に関する資格取得のために活用できる。従業員のスキルアップのため、会社としても資格取得を推奨しており、受講料と受験料(原則1資格につき1回のみ)は会社が負担。</p> <p>○子の看護休暇には給与を支給しており、配偶者出産休暇は特別有給休暇として3日を付与。</p> <p>○クラウドアプリを活用した業務タスク管理により、1人ひとりの業務の進捗状況が把握でき、業務調整がしやすい。</p> <p>○出産祝金を10万円、扶養手当を1万円支給。</p>

<p>株式会社スズキ自販福岡 (糟屋郡粕屋町) 代表取締役 帆足 達也</p> <p>（ 総数 468 名 女性 80 名 男性 388 名 ）</p> <p>※従業員数</p> <p>業種：卸売業、小売業 (自動車販売業) 宣言企業登録年：平成 27 年</p>	<p>○育児休業から復帰した女性従業員の働き方については、総務が復帰先の部署の上司に、残業せずに済むよう理解を促した上で、短時間でできる業務の割り振り等を依頼。なお、復帰後は（基本的に元の職場に戻るが）従業員の自宅や保育所の状況を把握した上で、職場の理解が得られるように職場責任者に個別相談を行った後、最終的には各事業所が配属先を決定。その結果、ここ数年は出産や育児を機に仕事を辞めた女性従業員はいない。</p> <p>○短時間勤務は子どもが小学 3 年生まで利用が可能。多様な勤務形態があり、希望の勤務時間や通勤距離を勘案して決定。</p> <p>○子の看護休暇には給与の支給はないが、子どもが小学校就学後も取得が可能で、各家庭の事情に合わせ柔軟に対応。また、配偶者出産休暇は特別有給休暇として 2 日を付与。</p> <p>○産前産後休業中は無給となるため、その間は健康保険（出産手当金）に見合う会社の給与補償がある（給与の 8 割～9 割ほどを支給）。また、出産祝金を 5 千円、中学 3 年生までの子どもがいる従業員には、「子育て支援手当」として、第 1 子目・第 2 子目に各 3 千円、第 3 子目以降は各 1 万円を毎月支給。</p> <p>○子育て中の従業員に限らず、家族サービスの時間が確保できるよう、働き方改革の一環として増員を図り、周りがカバーできるような体制づくりに取り組んでいる。</p> <p>○（親会社である）スズキ株式会社主催の「両立支援勉強会」を、平成 29 年度から半期に 1 回開催。エリアごとの総務担当者と総務責任者が参加し、制度で変わった部分や従業員の困り事について話し合いを実施。</p>
<p>嘉麻赤十字病院 (嘉麻市) 院長 目野 宏</p> <p>（ 総数 183 名 女性 129 名 男性 54 名 ）</p> <p>※従業員数</p> <p>業種：医療、福祉（病院） 宣言企業登録年：平成 29 年</p>	<p>○育児休業の取得可能期間は子どもが 3 歳になるまでとしており、子どもが 1 歳に達する日までは給与の 3 割を支給。</p> <p>○出産や育児を機に仕事を辞めた人はおらず、育児休業を終える 2～3 か月前には、職員と所属長が復帰後の働き方についての面談を実施。復帰から 1 年ほどが経過した際にも所属長と面談を行い、「今の働き方で大丈夫か」などを確認している。</p> <p>○本人または配偶者の妊娠が分かった時点で、職員が総務課に相談に訪れるため、その際に育児休業の制度説明を実施。</p> <p>○短時間勤務や始業終業時間の繰り上げ繰り下げ（時差勤務）は、子どもが小学校就学前まで利用が可能。なお、時差出勤の時間設定は自由にできる。</p> <p>○年次有給休暇は 1 分単位で取得が可能。総務課から所属長に、そして所属長から休暇取得率の低い職員に対し、取得を促す声かけを実施。</p> <p>○小学校就学前の子どもを持つ職員には夜勤を免除する制度があり、子どもの年齢がそれ以上でも、面談を通じて家庭の状況を確認した結果、免除期間を延ばす必要があれば柔軟に対応。</p> <p>○子の看護休暇には給与を支給しており、配偶者出産休暇は特別有給休暇として 3 日を付与。配偶者が出産した男性職員のほとんどが取得。</p>

<p>株式会社富士ピー・エス (福岡市中央区) 代表取締役社長 堤 忠彦</p> <p>( 総数 484 名 ) ( 女性 63 名 ) ( 男性 421 名 )</p> <p>※従業員数</p> <p>業種：建設業 宣言企業登録年：平成 19 年</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業の最初の 7 日間は給与を支給。</li> <li>○育児休業取得の対象となる男性従業員(支店の従業員含む)またはその上司には、本社の総務が電話連絡もしくは面談を行い取得を促進。</li> <li>○年次有給休暇は時間単位で取得が可能。</li> <li>○お盆期間や年末年始など、連休と土日間に平日がある場合は、その平日を「有給休暇取得奨励日」として、従業員に休暇取得を促しており、長い連休を取ってもらうように工夫。なお、休暇取得においては、誰がいつ休むのかがわかるよう、部署ごとにスケジュール化している。</li> <li>○子の看護休暇には給与を支給しており、半日単位でも取得が可能。また、特別有給休暇として配偶者出産休暇を 2 日付与。</li> <li>○毎週水曜日を「ノー残業デー」としており、役員を中心としたメンバーで構成する「業務遂行計画審査会」へ実施状況を報告。従業員には自主的な定時退社が浸透している。</li> <li>○平成 29 年度、副社長が委員長となり部長クラス及び職員労働組合の代表で構成する「働き方改革推進委員会」を発足。そこで決定した方針を元に、「働き方改革推進チーム」が課題を抽出し、今後具体的な対策を講じていく。</li> </ul>
<p>株式会社不動産のデパート ひろた (北九州市八幡東区) 代表取締役 廣田 豊</p> <p>( 総数 116 名 ) ( 女性 57 名 ) ( 男性 59 名 )</p> <p>※従業員数</p> <p>業種：不動産業、物品賃貸業 (不動産賃貸・売買・賃貸不動産管理) 宣言企業登録年：平成 26 年</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業の取得可能期間は子どもが 2 歳になるまでであり、それ以降も保育園に入れなかった場合にはさらに調整。休業中は無給だが、取得しても昇級には影響しない。</li> <li>○育児休業取得の対象となる男性従業員には、総務から取得可能な旨を伝えるとともに、店長やグループ責任者の上長にも情報共有することで、取得しやすい環境を整備。また、総務が相談窓口となり、制度を知らない若手従業員や途中で入社した従業員に対しても周知を実施。</li> <li>○ORPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)に積極的に取り組み、年間 1,470 時間の業務時間の短縮ができたおかげで、男性が育児休業を取得しても他の従業員の負荷とならず、育児休業が取得しやすい職場環境が実現。</li> <li>○「リフレッシュ休暇(4 日連休)」や「アニバーサリー休暇(1 日)」を制定することで、従業員 1 人につき年間最低 5 日間の年次有給休暇の取得につながっている。</li> <li>○育児休業から復帰した従業員には残業を免除。残業せずに済むような業務を担当してもらったり、残業のある店舗ではなく本社に異動してもらったりと配慮している。</li> <li>○児童手当制度の補完と、子育て中の従業員を積極的に対応するという目的で、「家族育児手当」を制定。扶養義務のある配偶者に対して月 5 千円、扶養義務のある子ども 1 人に対して月 5 千円を支給(同一期間子ども 2 人分を上限とし支給)。</li> </ul>