

令和5年度イクボスアワード

～イクボス推進同盟加盟企業・団体の取組事例～
～従業員数100人以上の企業～



鹿児島市イクボス推進同盟加盟企業・団体（従業員数100人以上） 取組一覧（五十音順）

NO.	企業名	NO.	企業名
1	社会福祉法人愛心会	22	医療法人参天会
2	株式会社アリマコーポレーション	23	社会福祉法人寿康会
3	イタックス株式会社	24	城山観光株式会社
4	公益社団法人いちょうの樹	25	株式会社新日本科学
5	株式会社植村組	26	ソフトマックス株式会社
6	株式会社オーリック	27	株式会社ソフト流通センター
7	株式会社オーリック不動産	28	損害保険ジャパン株式会社鹿児島支店
8	株式会社カクイックス	29	大福コンサルタント株式会社
9	株式会社鹿児島銀行	30	南国殖産株式会社
10	鹿児島興業信用組合	31	南生建設株式会社
11	鹿児島国際観光株式会社	32	日本ガス株式会社
12	鹿児島国際大学	33	株式会社久永
13	公益社団法人鹿児島市医師会	34	富士フィルムビジネスイノベーションジャパン株式会社 鹿児島支社
14	鹿児島信用金庫	35	株式会社プライムアシスタンス鹿児島センター
15	鹿児島製茶株式会社	36	万代ホーム株式会社
16	鹿児島相互信用金庫	37	株式会社Misumi
17	国立大学法人鹿児島大学	38	株式会社南九州ファミリーマート
18	九州電力株式会社鹿児島支店	39	株式会社南日本銀行
19	九州労働金庫鹿児島県本部	40	株式会社山形屋
20	社会福祉法人慶生会	41	鹿児島市
21	コーアツ工業株式会社		

【企業・団体名】 社会福祉法人 愛心会

代表者 : 理事長 義山 正浩

事業内容 : 介護・障害福祉施設

所在地 : 社会福祉法人 愛心会

従業員数 : 299 名(男性 93 名、女性 206 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

土曜、日曜、祝日、夏休みなど、ご本人の希望になるべく沿うような、勤務、シフト作りをしています。お子様の病気などでも、休みを取りやすい環境にしています。

②業務効率を上げるための取組について

基本的に、勤務時間に業務が終了しています。

③取組のアピールポイントについて

【これまでの実績】

【社員の声】

優先してお休みが取れるため、学校行事、習い事などに参加しやすい。定時に業務が終わり、残業がない。

【今後の取り組み・目標】

育児休暇の取得を積極的に進めて行く。

【企業・団体名】 株式会社アリマコーポレーション

代表者 : 代表取締役社長 有馬 正治
 事業内容 : 水道資材卸売業及び建設工事業
 所在地 : 鹿児島市新栄町20-21
 従業員数 : 118 名(男性 90 名、女性 28 名)
 イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

- ノー残業デーの設置 ・毎月19日を育児の日と定め、ノー残業デーと致しております。
- 取得しやすい休暇制度 ・年次有給休暇の取得促進
 ・育児休暇は、当該子1名に付、年5日間(40時間)の特別休暇を付与
 ・短時間勤務制度
 ・子の看護休暇は、時間単位で取得可能
- リフレッシュ休暇制度 ・勤続年数10年単位で、特別休暇(リフレッシュ休暇)を付与(社内規定による)

②業務効率を上げるための取組について

- 感染症予防対策
 ・必要に応じたテレワーク実施
 ・WEB会議の実施
- 部門間の業務を共有できる体制を整え時間外労働の削減を図った。

③取組のアピールポイントについて

- 鹿児島市健康づくりパートナー登録事業所
 ・保健師による保健指導の実施 ・従業員・家族の健康に関する相談窓口の設置
- かごしま健康企業宣言
 ・生活習慣病予防への取組として保健指導を実施

【これまでの実績】

令和4年度実績			
○育児休業取得率	(男性社員 該当者無し	女性社員 100%	全体 100%)
○子の看護休暇取得時間率	(男性社員 5.9%	女性社員 86.3%	全体 29.9%)
○有休休暇取得率	(男性社員 61.6%	女性社員 90.8%	全体 68.9%)

【社員の声】

子供の体調不良が長引くことも多く、5日間(年40時間)の子の看護休暇が付与される事で、急な子供の体調不良でも時間単位で取得でき子育て世代の親と致しましては、大変助かっております。

【今後の取り組み・目標】

- 育児休業取得促進
 ・社内インフォメーションやメールを活用し対象社員に対する取得促進を図る
- ワーク・ライフ・バランスの充実を図る
 ・時間外労働削減の為、組織の再編を含め常に業務改善を行う

【企業・団体名】 イタックス株式会社

代表者 : 岩神 徹也

事業内容 : 労働者派遣事業・業務請負業・有料職業紹介事業・自社工場

所在地 : 鹿児島市小松原1-44-8

従業員数 : 1,126 名(男性 459 名、女性 667 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

・本社や各拠点の事務も交代制・必要に応じてテレワークを実施している。
・配偶者が出産を予定している男性社員へ、育休制度の説明や取得に対して前向きに考えてもらえるように専門部署が面談を実施、所属部署の上長との間に入り育休取得のスケジュール調整をおこなった。

②業務効率を上げるための取組について

・会議は可能な限りリモートで行い、移動の負担を軽減した。
・ミーティング時に各部署の業務進捗を共有することで、互いに協力し合える環境を整え過重労働の削減につながった。

③取組のアピールポイントについて

・管理職やリーダーに対して各種セミナーの案内、受講をおこなっている。

【これまでの実績】

・半日単位の有給や学校行事での有給取得をしやすい雰囲気作りを行っている。
・企業連携保育園に登録をして、認可保育園での待機児童を持つ保護者の復職を実現。
・育児休業取得率…女性100% 男性16.7%(2022年度)

【社員の声】

・子どもの学校行事に半日有給を取得して参加できている。
・コロナ禍の時は急な子どもの熱発や休校などで休んだり早退した際に、会社が助成金を使用して特別休暇を取得できたので安心して世話ができた。

【今後の取り組み・目標】

・管理職の意識改革と慣習の見直し、しなくても良い離職を防ぐため既存社員が働きやすい環境の整備に力を入れる。

【企業・団体名】 公益社団法人 いちよしの樹

代表者 : 理事長 佐藤大輔

事業内容 : 医療業・専門学校

所在地 : 鹿児島市永吉1丁目11番1号

従業員数 : 570 名(男性 189 名、女性 381 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・毎週水曜日ノー残業デーの実施
- ・有給休暇の半日単位及び時間単位での取得
- ・育児、介護による休業制度、勤務時間短縮制度の利用推進
- ・オンライン授業、自宅勤務一部導入(専門学校のみ)
- ・研修、セミナー等のオンライン参加推奨

②業務効率を上げるための取組について

- ・会議や研修は可能な範囲でweb開催、移動時間の削減に努めた。

③取組のアピールポイントについて**【これまでの実績】**

- ・育児休業取得率 女性:100%
- ・有給休暇5日以上取得率 100%
- ・相談窓口の設置と周知

【社員の声】

- ・有給休暇を時間単位で取得でき、子供の学校行事や通院などに使用できてありがたい
- ・子の看護休暇を有効に活用できた

【今後の取り組み・目標】

- ・時間外労働の削減に努め、ワークライフバランスの向上。
- ・育児休業制度の周知、個別相談への対応と男性職員の育児休業取得率の向上。

【企業・団体名】 株式会社 植村組

代表者 : 代表取締役 植村 一
事業内容 : 総合建設業
所在地 : 鹿児島市伊敷五丁目9番8号
従業員数 : 227 名(男性 208 名、女性 19 名)
イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

○取得しやすい育児休業について
女性だけでなく男性も取得しやすい環境づくりに努める(過去1年の実績:3名取得)

②業務効率を上げるための取組について

・会議は可能な限りリモートで行う等、移動時間の縮減を図った。

③取組のアピールポイントについて**【これまでの実績】**

○育児休業	○育児短時間勤務
男性育児休業取得 3名(1ヶ月)	女性育児短時間勤務 1名(継続中)
女性育児休業取得 該当なし(1.5年)	

【社員の声】

周囲の皆さんの協力のもと、無事に長男を出産し、産前産後、育児休業を取得し、現在は育児短時間勤務をしています。
出社時間や退社時間等考慮していただき、子どもとの時間を大切にできています。

【今後の取り組み・目標】

男性女性ともに育児・介護休暇が取りやすい環境を創出していきます。
女性従業員の出産時の育児休業取得 100%
男性従業員の育児休業取得 毎年1名以上
看護休暇取得 毎年1名以上

【企業・団体名】 株式会社オーリック

代表者 : 代表取締役 濱田龍太郎

事業内容 : 酒類卸売業

所在地 : 鹿児島市西別府町2941番地26

従業員数 : 1,450 名(男性 1,050 名、女性 400 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 濱田龍彦 / 平成30.10.26

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・有給休暇の取得推進:毎月取得状況を全社員に配信
- ・感染症対策:テレワーク及びWEB会議の実施
- ・互助会制度:結婚、出産時の祝い金制度

②業務効率を上げるための取組について

- ・テレワーク及びWEB会議を推奨しているため、移動時間の削減ができています。

③取組のアピールポイントについて

- ・外部相談窓口は、従業員の家族も利用できるようにしている。

【これまでの実績】

- ・外部相談窓口の設置:従業員だけではなく、従業員のご家族も相談できる体制の構築ができた。
- ・有給休暇取得総日数:令和4年度7,357日、令和3年度5,167日、令和2年度4,601日

【社員の声】

- ・感染症等の影響で、当日、休み希望を出して休暇をとることができた。

【今後の取り組み・目標】

- ・残業時間の削減:固定残業時間を42時間⇒30時間に減らします。
- ・男性の育児休業を増やす。

【企業・団体名】 株式会社オーリック不動産

代表者 : 代表取締役 濱田龍太郎

事業内容 : 不動産業

所在地 : 鹿児島市荒田2-73-9

従業員数 : 220 名(男性 110 名、女性 110 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・有給休暇の取得推進:毎月取得状況を全社員に配信
- ・感染症対策:テレワーク及びWEB会議の実施
- ・互助会制度:結婚、出産時の祝い金制度

②業務効率を上げるための取組について

- ・テレワーク及びWEB会議を推奨しているため、移動時間の削減ができています。

③取組のアピールポイントについて

- ・外部相談窓口は、従業員の家族も利用できるようにしている。

【これまでの実績】

- ・外部相談窓口の設置:従業員だけではなく、従業員のご家族も相談できる体制の構築ができた。
- ・有給休暇取得総日数:令和4年度1,865日、令和3年度1,570日、令和2年度1,079日

【社員の声】

- ・感染症等の影響で、当日、休み希望を出して休暇をとることができた。

【今後の取り組み・目標】

- ・残業時間の削減:固定残業時間を42時間⇒30時間に減らします。
- ・男性の育児休業を増やす。

【企業・団体名】 株式会社カクイックス

代表者 : 代表取締役 岩元文雄

事業内容 : リネンサプライ事業他

所在地 : 鹿児島市谷山港二丁目1番2

従業員数 : 528 名(男性 193 名、女性 335 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 代表取締役 岩元文雄 / 平成31年2月7日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・育児短時間勤務制度の勤務時間を、利用者の個別の事情に応じて、柔軟な対応をしている。
- ・社内PCのシャットダウン時間を設定し、時間外労働の削減を図った。

②業務効率を上げるための取組について

- ・会議などは内容に応じてリモートで実施するなど、移動時間の削減を図った。
- ・PCで行う単純な定型事務作業は、RPAを活用し、業務の効率化を図った。

③取組のアピールポイントについて**【これまでの実績】**

- ・有給休暇取得率 73.5%(R4年度)
- ・育児休業取得率 女性100% / 男性取得実績あり(R4年度)

【社員の声】

- ・上司の方が率先して有給を取得してくださっているので、私たちも取得しやすく助かっています
- ・娘の出産に立ち会えるのでとても感謝しております

【今後の取り組み・目標】

- ・働き方改革をすすめ、長時間労働の削減に取り組んでいきます
- ・男性の育児休業について、取得の促進を図っていきます

【企業・団体名】 **株式会社 鹿児島銀行**

代表者 : 取締役頭取 松山 澄寛

事業内容 : 金融業

所在地 : 鹿児島市金生町6-6

従業員数 : 2,098 名(男性 1,176 名、女性 922 名) ※2023年3月時点

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 株式会社鹿児島銀行 / 2017年11月8日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

○仕事と育児の両立支援

- ・育児休業(子どもが2歳まで取得可能)
- ・出生時育児休業(育児休業期間を通算して当初10営業日の給与および賞与の全額支給)
- ・育児のための勤務時間短縮制度(子が小学校3年生まで取得可能)
- ・時間単位休暇・子の看護休暇・介護休暇・半日休暇・配偶者出産休暇の制度有り
- ・ウェルネス休暇(不妊治療のための休暇)制度を導入
- ・在宅勤務制度、時差勤務制度の導入
- ・オンライン休日セミナー「がんばるパパママ応援セミナー」を開催
- ・産前休暇前面談の実施
- ・キャリアアドバイザーによる育休復職者への面談の実施
- ・企業主導型保育所「かぎん保育園ゆめいろ」の設置
- ・出産祝金の支給
- ・育児・介護・不妊治療に関する相談窓口の設置
- ・両立支援制度の周知・促進のため、行内研修等の実施

○休暇の取得促進

- ・年2回の連続休暇(合計10日間)、シーズン休暇(3ヶ月毎に1日)100%取得
- ・各種休暇の完全取得を目標に計画取得を促進
- ・子が出生した男性行員及び所属長宛に、育児休業取得推進の連絡を個別に実施

○長時間労働縮減の促進

- ・リフレッシュデー(原則毎週水曜日)、リフレッシュウィーク(2月と8月の各1週間)を設け、早帰りを徹底。
- ・ライトダウンデー(原則第1・第3金曜日)を設け、一斉の定時退行を実施。
- ・朝型勤務、インターバル勤務の導入
- ・19時完全退行
- ・休日出勤原則禁止

②業務効率を上げるための取組について

- ・ペーパーレス化を推奨し、電子ファイルでの保管・共有で業務時間の削減。
- ・会議時間は原則30分以内とする。
- ・オンライン形式での研修を行い、移動等にかかる時間の短縮・削減。
- ・行内インターネット上で早帰り推進日の周知や掲示を行い、意識醸成を図る。

③取組のアピールポイントについて

【新規】

- ・2023年4月よりウェルネス休暇制度の導入
生理や不妊治療、健康診断の再検査などを理由に取得可能(有給扱い)

・新人事制度の開始

専門性の高い特定の業務を担当する「専門キャリアコース」や、営業目標を持たず事務を担当する「特定職コース」の新設。一人ひとりが描くキャリアパスやライフイベントに応じた働き方をサポート。

⇒結婚や出産、育児、教育環境に応じて柔軟にコースを選択できる。

勤務地区分(エリアフリー・エリア限定)の選択制を導入。男女問わず「エリア限定」を選択した行員は、本人の生活の本拠地から通勤可能な範囲内を勤務地とする(県外転勤が無い)。

⇒夫が単身赴任をする必要がなくなり、夫婦ともに育児に参画できる。

【これまでの実績】

- ・プラチナくるみん認定企業
- ・かごしま「働き方改革」推進企業認定

(2022年度実績)

- ・有給休暇取得率:77.5%(付与 48,391日、取得 37,522日)
- ・育児休業取得率:男性91%、女性97%(出生時育児休業および育児休業を通算して10営業日は有給扱い)

※当行は「子が出生して2歳の誕生日を迎える前日まで」を育児休業取得可能期間としていることから、必ずしも子の出生と同一年度内に育児休業を取得するとは限りません。ただし、取得期間内に取得対象者全員が必ず育児休業を取得しており、取得期間を定めない取得率は男女ともに100%を維持しています。

【社員の声】

・妻が里帰りから戻るタイミングで育児休業を取得しました。企業全体で育児を応援しようという雰囲気がありスムーズに取得することができました。(20代男性)

・復職前の面談では、体調の変化や悩みなど親身になって話を聞いてくださり、仕事と育児の両立に対する不安が解消されました。(30代女性)

【今後の取り組み・目標】

- ・2022年4月より開始した「出生時育児休業(産後パパ育休)」の取得率向上を図る。
- ・従業員全員のエンゲージメントの維持・向上を図る。

【企業・団体名】 鹿児島興業信用組合

代表者 : 理事長 満田 學

事業内容 : 金融業

所在地 : 鹿児島市東千石町17番11号

従業員数 : 198 名(男性 111 名、女性 87 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について** ノー残業デー

毎週木曜日をノー残業デーに設定していましたが、月末日以外は定時退館を励行している。

②業務効率を上げるための取組について 担当業務を見直し、業務そのものを属人化から共有化することで、業務時間の短縮を図った。**③取組のアピールポイントについて** 連続5営業日休暇制度(概ね月～金を有給休暇取得し、土日祝を組み合わせることで10日前後の休暇を取得するようしている)**【これまでの実績】** 有給休暇取得日数 10.8日 育児休暇取得率 女性100% 超過勤務の状況 一人一月当たり平均1.7時間**【社員の声】****【今後の取り組み・目標】** 定時退館の励行を継続していく。

【企業・団体名】 鹿児島国際観光株式会社

代表者 : 下津 昭則

事業内容 : 宿泊業

所在地 : 鹿児島市与次郎一丁目8番10号

従業員数 : 173 名(男性 120 名、女性 53 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 下津 昭則

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・有休休暇を利用した5日連続休暇を年1回取得するよう制度化した。
- ・有効な時間の活用を目的とし、部署間で連携し人員の交流を計る。
- ・イクメン(子育て社員)を応援し、休暇や時間が取りやすい職場環境を目指す。

②業務効率を上げるための取組について

設営や事前準備の効率化を図るため、物件レイアウトやプラン等の共有を図ることで、相互に業務を助け合い、時間外労働の削減を図った。

③取組のアピールポイントについて

- ・従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスを題材としたセミナーを実施。
- ・掲示板にワーク・ライフ・バランスを題材としたポスターを掲示した。

【これまでの実績】

- ・連続休暇制度は初めて8年目になったが、制度も浸透し対象者の7割強が取得した。本年度は9割を目標に各部署の所属長に働きかけている。その他の有休休暇取得も増加傾向となっている。

【社員の声】

部署ごとに計画を立て交替で休暇を取ることで、業務の効率化や休暇中スタッフの業務のカバーなどチームワークが良くなり、雰囲気はよくなった。旅行に行く者が多く楽しみが出来たとの声が多い。

【今後の取り組み・目標】

- ・残業の軽減を目的に、部署間での業務配分の見直しを検討する。
- ・半日休暇制度を採用し、効率的に業務を進められるようにした。(9月から)
- ・来年度より休日数を増やしワーク・ライフバランスの充実を目指す。(年間14日間)

【企業・団体名】 鹿児島国際大学

代表者 : 学長 小林潤司

事業内容 : 教育関係

所在地 : 鹿児島市坂之上8-34-1

従業員数 : 198 名(男性 108 名、女性 90 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について** 次世代支援休暇の取得促進

・中学生までの子を持つ職員がPTA等の子に係る行事に積極的に参加できるように、次世代支援休暇を設けている。

 年次有給休暇の取得促進

・月1日以上取得する日を決め(予定化)、年次有給休暇の取得を促進している。

 男性教職員の配偶者出産の特別休暇の取得を推進。**②業務効率を上げるための取組について**

学内文書の電子決裁化などのDXに取組み、業務時間縮減と業務効率化を図っている。

③取組のアピールポイントについて

勤怠管理システムを導入し、職員の勤務実態の把握とともに業務の見直しを図っている。

【これまでの実績】

有休休暇取得状況 9日取得(令和4年度平均)

育児休業取得率 女性100%

【社員の声】

次世代支援休暇を利用し、子どもの授業参観やPTAに参加することができた。

【今後の取り組み・目標】

今後もDXや業務改善に取組み、超過勤務時間の縮減などを行っていく。

【企業・団体名】 公益社団法人 鹿児島市医師会

代表者 : 会長 上ノ町 仁

事業内容 : 医療業(鹿児島市医師会病院、鹿児島市夜間急病センターを含む)

所在地 : 鹿児島市加治屋町3番10号

従業員数 : 497 名(男性 136 名、女性 361 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

・子供が生まれる際の父親の休暇取得の促進。
配偶者出産時には特別休暇が3日あり、半日単位で複数回に分けて取得出来ることの周知・啓発を行っている。

②業務効率を上げるための取組について**③取組のアピールポイントについて****【これまでの実績】**

- ・有給休暇取得率 58.0%(令和4年度)
- ・育児休業取得率 女性100% 男性25.0%(令和4年度)

【社員の声】**【今後の取り組み・目標】**

【企業・団体名】 鹿児島信用金庫

代表者 : 理事長 市川 博海

事業内容 : 金融業

所在地 : 鹿児島市名山町1-23

従業員数 : 376 名(男性 224 名、女性 152 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・年度初めに全職員が年次有給休暇取得計画を立て、有給休暇取得促進を図った。
- ・有給休暇を時間単位で取得可能とした。
- ・個々の職員証による出退勤管理を行った。
- ・ノー残業デー(毎週水曜日)の実施。
- ・パソコン自動シャットダウン(定時)。

②業務効率を上げるための取組について

- ・集合研修をリモート研修へ切り替え、移動時間の短縮を図った。

③取組のアピールポイントについて**【これまでの実績】**

育休取得率(女性100%、男性57%)(令和4年度)
有給休暇取得率(27%)(令和4年度)
一人当たり月平均残業時間:4.5時間(令和4年度)

【社員の声】

- ・労務管理が徹底され、終業後の時間にゆとりもでき、さらに仕事と家庭の両立ができ助かっている。
- ・育児休業を取得できる環境が整っており助かっている。

【今後の取り組み・目標】

- ・男性の育休取得の増加
- ・有給休暇取得率の増加

【企業・団体名】 鹿児島製茶株式会社

代表者 : 森 裕之

事業内容 : 茶の製造・卸・加工

所在地 : 鹿児島市南栄3丁目11番

従業員数 : 128 名(男性 55 名、女性 73 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日:

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

看護休暇を小学6年生まで取得可能に適用拡大かつ看護休暇の有給対応
オフィスワークとテレワークのハイブリッド型運用
育児に係る短時間正社員制度が満了する社員について、引き続き希望する社員へは従来の短時間正社員制度への転換を打診

②業務効率を上げるための取組について

販売管理システムの導入・改修

③取組のアピールポイントについて

プラチナくるみんを取得しており、毎年両立支援に向けた取り組みを拡充しております。

【これまでの実績】

プラチナくるみんの取得
女性育児休業の取得率100%

【社員の声】

看護休暇の取得が行いやすくなった。労働時間の相談が行いやすくなったとの声をいただいております。

【今後の取り組み・目標】

ウェルネス休暇促進への取り組み
プラチナくるみんプラス取得への取り組み

【企業・団体名】 鹿児島相互信用金庫

代表者 : 理事長 永倉 悦雄

事業内容 : 金融業

所在地 : 鹿児島市与次郎1丁目6番30号

従業員数 : 584 名(男性 372 名、女性 212 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・「ノー残業デー」、「育児の日」の設置
- ・「連続休暇」、「育児休業」、「子の看護休暇」の取得促進
- ・「育児短時間勤務制度」の改正(時間短縮単位を30分から10分へ変更)

②業務効率を上げるための取組について

- ・勤怠管理のためのシステムを導入し、就業時間の明確化や勤怠管理業務にかかる事務量削減を図っています。
- ・業務用パソコンの使用可能時間を短縮し、業務効率化と定時退庫を推進しています。

③取組のアピールポイントについて

- ・育児休業を取得している職員を対象にセミナーや面談を行い、スムーズな仕事復帰や、仕事と育児の両立をサポートしています。
- ・「親子ふれあい教室」を職員組合と共同開催し、親子の交流を支援するイベントを開催しています。

【これまでの実績】

令和4年度の実績

- ・連続休暇取得率 95.0%
- ・育児休業取得者数 24名
- ・育児に関する休暇取得者数【子の看護】11名、【配偶者の出産】5名

【社員の声】

子の看護休暇制度を利用することで、より子供に寄り添う事ができ、仕事においても職場内で理解が得られ、安心して休暇を取得できています。(20代男性職員)

【今後の取り組み・目標】

- ・「連続休暇」、「育児休業」、「子の看護休暇」の取得促進
- ・男性職員の育児休業や育児に関する休暇(配偶者の出産や子の看護)の取得促進

【企業・団体名】 国立大学法人鹿児島大学

代表者 : 学長 佐野 輝

事業内容 : 教育・研究

所在地 : 鹿児島市郡元一丁目21番地24号

従業員数 : 3,885 名(男性 1,891 名、女性 1,994 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 佐野 輝 / 平成31年4月1日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・育児・介護休業法改正に伴い育児休業規則改正を行い、出生時育児休業や育児休業の分割取得の導入。
- ・妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした職員に対する育児休業取得の意向確認を実施。
- ・非常勤職員の産前・産後休暇の有給化
- ・出生サポート休暇(不妊治療に係る通院のための休暇)の新設。

②業務効率を上げるための取組について

新型コロナウイルスの終息後もライフワークバランスの充実、時間の計画的配分による効率的な業務遂行または災害等発生時における安全を確保した上での、業務継続等を目的としたテレワークを引き続き実施している。

③取組のアピールポイントについて

- ・出生時育児休業や育児休業の分割取得の導入【新規】
- ・出生サポート休暇の新設【新規】

【独自の取組】

- ・特に管理職を対象とした男女共同参画にかかるトップセミナーを開催。
- ・教職員のライフワークバランスを応援するため、大学として取り組む具体的な3項目を定めた「鹿児島大学サポート宣言」を制定。

【これまでの実績】

- 育児休業取得者数: 男性 20名、女性 88名(令和4年度)
- 育児部分休業取得者数: 男性 0名、女性 69名(令和4年度)
- 超過勤務の状況: 1人あたり平均 17時間(令和4年度)
- 保育支援制度利用状況: 利用者 36名、利用回数 210回(令和4年度)

【社員の声】

上司や同僚の理解や積極的な協力もあり、育児休業を取得しやすい環境でした。2ヵ月半ほどの育児休業期間でしたが、妻と協力して2人体制で育児をできたことにより、お互いに心身に余裕をもって過ごすことができました。また、テレワーク環境も整っているため、育児休業からの復帰後も、在宅勤務を行いながら育児も行うことができ、大変ありがたく感じています。

今回育児休業を取得したことにより、仕事と家庭(育児)の両立について改めて考える良い機会となりましたので、この経験をもとに、今度は自身が育児休業等を取得する方のサポートを積極的に行い、組織のライフワークバランス促進に寄与していきたいと思えます。(育児休業取得・30代男性)

【今後の取り組み・目標】

特になし

【企業・団体名】 九州電力株式会社 鹿児島支店

代表者 : 執行役員 鹿児島支店長 樋口和光

事業内容 : 電気事業等

所在地 : 鹿児島市与次郎2丁目6番16号

従業員数 : 224 名(男性 181 名、女性 42 名)※鹿児島支店組織の社員数

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- スーパーフレックス制の導入(対象:フレックスタイム勤務者)[2023.4~]
- ・各人が始業・終業時刻を選択できる時間帯を7時から20時で設定
- 時差出勤の拡大(対象:通常勤務者)[2023.4~]
- ・時間区分の追加
- 主な制度・取組み(継続)
- ・育児休職(子が満2才到達後の4月末まで)、育児短縮勤務、育児短縮フレックス勤務
- ・育児休職期間の一部有給化(子が満1才になるまでに取得する育児休職の始期から10営業日について)※2022年4月~
- ・父子手帳(PAPANOTE)・ハローベビーカードの交付※2022年4月~

②業務効率を上げるための取組について

- リモートワークの推進・勤務制度の整備(継続)
- ・リモートワークの更なる進展・定着やサテライトオフィスの拡大等により時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の実現
- ・スーパーフレックス制の導入[2023.4~]
- 仕事の改革(継続)
- ・仕事の進め方に関する全社共通ルール「仕事のキホン共通ルール」の浸透
- ・DXによる業務改革の推進

③取組のアピールポイントについて

- ・柔軟な働き方の実現に資するスーパーフレックス制の導入【新規】

【これまでの実績】

- ・男性の育児休職取得率80.6%(2022年度)
- ・女性の育児休職取得率100%(2022年度)
- ・短縮勤務利用者162名(2022年度) ※全て九州電力(株)、九州電力送配電(株)の合計

【社員の声】

- ・仕事と家庭・育児を「両立しやすい会社」であると感じている。

【今後の取り組み・目標】

- ・男性及び女性社員の育児休職取得率を「100%」とする。
- ・子育てを行う従業員を対象とした柔軟な勤務制度の充実、意識啓発の促進

【企業・団体名】 九州労働金庫鹿児島県本部

代表者 : 県本部長 黒江 嘉文

事業内容 : 金融業

所在地 : 鹿児島市山之口町5-2

従業員数 : 144 名(男性 61 名、女性 83 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 九州労働金庫鹿児島県本部 / 平成30年11月8日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

○働き方の見直し

・年休10日以上の取得促進 ・全職員週1回のノー残業デー実施

○育児支援の取り組み

・男性職員の配偶者出産休暇取得の促進 ・職員の育休取得率の向上

②業務効率を上げるための取組について

○業務改革の実施

・業務効率を上げるため、「中期業務改革計画(2024年3月末までの3ヵ年計画)」を策定し、様々な施策に取り組んでいます。

③取組のアピールポイントについて

○スマートワーク・チャレンジ8の取り組み

・過重労働の払拭と健康管理の観点から、『スマートワーク・チャレンジ8』に取り組み、「就業は午前8時から遅くとも午後8時まで」を基本に日々の業務運営、業務効率を工夫し、タイム・マネジメントを徹底して時間外労働の削減を図っています。

【これまでの実績】

○【目標】男性職員の配偶者出産休暇取得率80%以上【実績】100%(令和4年度)

○【目標】女性職員の育児休職取得率100%【実績】100%(令和4年度)

○【目標】男性職員の育児休職取得率20%以上【実績】26.6%(令和4年度)

○【目標】年休10日以上の取得率80%以上【実績】86.1%(令和4年度)

○【目標】週1回のノー残業デー実施率80%以上【結果】79.0%(令和4年度)

【社員の声】

○育児のための休暇が取得しやすい職場で助かっています。(30代男性)

【今後の取り組み・目標】

○男性職員の配偶者出産休暇取得率90%以上をめざします。

○男性職員の育児休職取得率30%以上をめざします。

○年休10日以上の取得80%以上をめざします。

○週1回のノー残業デー実施率80%以上をめざします。

【企業・団体名】 社会福祉法人 慶生会

代表者 : 理事長 川窪 眞由美

事業内容 : 福祉介護事業

所在地 : 鹿児島市下福元町1732番地

従業員数 : 352 名(男性 109 名、女性 243 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 理事長 川窪 眞由美 / 平成29年12月29日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

○取得しやすい休暇制度

・有給休暇を時間単位で取得可能とした。

・有給取得を推奨するポスター(厚生労働省発)を掲示するとともに、法人内共有ツールを使い全職員に情報発信し、取得し

やすい職場環境の充実を図った。

○子育て休暇について

・男性職員も取得可能としたことを周知奨励した。取得実績6名。

②業務効率を上げるための取組について

・出退勤管理のペーパーレス化を図った。(パート・アルバイト職員の管理を電子化)

・他部署との業務連携を図ること、移動時間を短縮することを目的に、会議等でリモート活用。

③取組のアピールポイントについて

・コロナ禍での休暇を特別休暇とした。有給がついていない新人職員の子供がコロナ陽性となった場合も特別休暇として措置。

【これまでの実績】

年次有給休暇取得状況 9.6日(令和5年)

育児休業取得率 女性100% 育児休業取得(イクパパ)6名で43日(令和5年)

超過勤務一人当たり3.5時間 / 総労働時間に占める残業時間0.26%(令和5年)

【社員の声】

・授業参観出席に、半日休暇を取得しました。突発事案で、急遽閉校となる場合もあるが、他職員とのフォロー関係や、時間休暇制度がある職場環境は働くうえで安心感に繋がります。(30代女性)

・育児休業の実績が男性職員にあることで、自分も取得してみようかなと思えるようになりました。(40代男性)

【今後の取り組み・目標】

・男性職員の育児休業取得増進。

・特別休暇規定をインフルエンザ感染(子供)時にも準用出来るようにする。

【企業・団体名】 コーアツ工業株式会社

代表者 : 建設業・製造業

事業内容 : 代表取締役社長 出口 稔

所在地 : 鹿児島市伊敷5丁目17番5号

従業員数 : 268 名(男性 245 名、女性 23 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 前代表取締役社長 吉田 三郎 / 平成29年11月1日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

○ノー残業デーの設置

毎週水曜日をノー残業デーとしています。

夕方、定時に総務担当者がノー残業デーの呼びかけを行っています。

○取得しやすい休暇制度

新卒入社社員に、4/1入社時に有給休暇を付与。(従来は入社半年後の付与)

②業務効率を上げるための取組について

○DX化の推進

システムを利用したWEB会議を活用して、移動時間などの削減。

請求書の電子化を行い、請求書の送付・作成などにかかる業務の効率化を行いました。

一部の建設現場では、常時録画のWEBカメラを用い、現場事務所で進行状況を確認できる体制を整えました。

③取組のアピールポイントについて

○子育てに関する休暇推進

子の看護休暇の取得促進のため、取得可能日数をすべて給与が出る特別休暇としています。

給与の控除がないため本人の負担も少なく、取得率も向上しています。

【これまでの実績】

項目	R2年度	取得/対象	R3年度	取得/対象	R4年度	取得/対象	
①有給休暇取得率	74.0%	3338/4513	71.9%	3206/4462	78.5%	3440/4384	
②育児休業取得率	男性	100.0%	8人/8人	100.0%	7人/7人	100.0%	10人/10人
	女性	-	0人/0人	-	0人/0人	100.0%	1人/1人
	全体	100.0%	8人/8人	100.0%	7人/7人	100.0%	11人/11人
③超過勤務の状況(1人月あたり)	18.8h		16.9h		15.2h		
④子の看護休暇取得率	36.7%	11人/30人	32.3%	10人/31人	41.0%	16人/39人	
⑤出産時の特別休暇取得率	75.0%	6人/8人	100.0%	7人/7人	80.0%	8人/10人	

※R4年度の育児休業取得率はR5.8.31時点

【社員の声】

・2人目の子供が生まれた際に、育児休業を取得しました。長男の相手をする時間ができたので、妻への負担を無くせて良かったです。(30代男性)

・時間に有給休暇制度が便利です。仕事帰りに通院する際、非常に助かりました。(20代女性)

【今後の取り組み・目標】

・育児休業取得率50%を維持し、管理職社員は育児休業の取得促進に向けた環境づくり及び意識改革を図る。

・出産時の特別休暇取得率60%以上を維持する。

【企業・団体名】 医療法人 参天会

代表者 : 理事長 新田 博之
事業内容 : 医療・介護
所在地 : 鹿児島市喜入前之浜町7805番地
従業員数 : 224 名(男性 91 名、女性 133 名)
イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・毎週水曜日をノー居残りデーとして設定しています。
- ・雇用保険等法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業制度の周知を図っています。

②業務効率を上げるための取組について

- ・記録や報告書等の書類作業をペーパーレス化し、業務効率を上げている。

③取組のアピールポイントについて

- ・記録物などのペーパーレス化を行っている。

【これまでの実績】

<女性> 育児休業取得率 100%
<男性> 出産休暇取得率 100%
育児休業取得者 3名

【社員の声】

- ・育児休業を取得しやすい環境づくりがされており、助かりました。

【今後の取り組み・目標】

- ・産休、育休に関する相談窓口の設置。
- ・ノー居残りデー以外の日も超過勤務の削減に努める。

【企業・団体名】 社会福祉法人 寿康会

代表者 : 理事長 前田 榮子

事業内容 : 福祉サービス事業

所在地 : 鹿児島市本名町234番地

従業員数 : 187 名(男性 52 名、女性 135 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- 託児所開設～働く女性の支援の為、平成24年に法人の福利厚生施設として企業内託児所「こぼと」を開設しました。
- 生後6ヶ月以降から、子供を預けられ、保育園や幼稚園よりも利用料金を低く設定し、身近な託児所として活用して貰っております。
- 勤務シフトの多様性～未就学児の行事等にあわせて勤務シフトの調整や、希望休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでおります。
- 年次有給休暇の時間単位での付与～令和4年4月より就業規則を改定し、職員自身や子供の病院受診等に活用して貰っております。

②業務効率を上げるための取組について

- コロナ禍もあり会議は可能な限りリモートを利用し、移動時間の縮減を図った。
- LINEワークスを活用し、職場全体で情報共有をはかることで業務の見えるかと効率化と時間外労働の削減等従業員が子育てに参加できる職場の環境づくりを行っている

③取組のアピールポイントについて

- 日々の声かけを重点的に実施している

【これまでの実績】

- 有給休暇取得率～ 63.38%(令和3年度) → 70.23%(令和4年度)
- 育児休業取得率～女性100% 男性50%(令和3年度) → 該当者なし(令和4年度)

【社員の声】

- 子供の学校行事や習い事に夫婦で参加しやすい環境・雰囲気をつくっていただきよい環境である。子供も楽しそうで親としても嬉しくなる(40代女性)
- 年次有給休暇が時間単位で取得できるようになり、病院通院など大変便利で使い勝手がよくなりました(40代女性)。

【今後の取り組み・目標】

- 男性の育児休業取得率アップを目指す。
- 有給休暇取得率アップを目指す。
- コロナ禍での休暇取得率アップ策の検討

【企業・団体名】 城山観光株式会社

代表者 : 代表取締役 社長 矢野隆一

事業内容 : 宿泊業・飲食サービス業

所在地 : 鹿児島市新照院町41番1号

従業員数 : 825 名(男性 347 名、女性 478 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 代表取締役社長 矢野隆一 / 平成29年11月8日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- 公休日数の増加
・公休日数を年間90日から年間100日への増加で、ワーク・ライフバランスを意識した休暇取得への取組。
- ワーク・ライフバランスを題材としたセミナーを実施
・「ライフデザインセミナー」を開催し、妊娠・出産・子育ての適切な情報提供や、将来、結婚、家庭を持つことの意義や仕事などをあわせて人生設計について、理解を深める。

②業務効率を上げるための取組について

- 各部門にて、RPA導入の検討や業務オペレーションの見直し等で時間外労働の削減を図った。
- リモート会議の活用で、移動時間の縮減を図った。

③取組のアピールポイントについて

- 公休を年間100日へ増加させただけでなく、連続して3日以上 of 休暇を取得する連続休暇を推奨。
- 当社でも在宅勤務・テレワーク、短時間勤務制度、年次有給休暇時間単位取得制度の利用者あり。

【これまでの実績】

- 有給休暇取得率 31.3% (令和4年度)
- 育児休業取得率 女性100% 男性25% (令和4年度)

【社員の声】

- 子供が生まれ、1か月育休も取得でき、家庭・仕事充実しております。
- 長男の出産時に2週間、長女の出産の際に1か月育休を取らせて頂きました。その他、子供の熱発等で急遽お休みを取らせて頂いた際にも、同僚や上司の配慮を頂き仕事をさせて頂けたと感じております。
- 復帰後、迷惑をかけたにもかかわらず皆様から温かいお言葉を頂けたりしましたので、今後部下や同僚が出産や子育てで大変な時期に入る際は率先して、相談に乗っていただければと考えております。

【今後の取り組み・目標】

- 当社制定の制度利用促進で男性の育児休業取率向上へ取り組む。

【企業・団体名】 株式会社 新日本科学

代表者 : 代表取締役会長兼社長 永田 良一
事業内容 : サービス業
所在地 : 鹿児島市宮之浦町2438
従業員数 : 1,256 名(男性 595 名、女性 661 名)
イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: - / -

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

・【新規】男性育休取得率100%の会社方針を周知し、対象者本人のみならず、その上司にも、個別に周知して、男性も育休を取得しやすい職場風土を醸成しました。
・【新規】夏期休暇、冬期休暇に関して、従来指定日の前後2ヶ月の期間に、本人が希望する日に取得できるようにしました。
・【新規】管理職研修にて、イクボスに関する項目を追加して、管理職の意識を変えました。

②業務効率を上げるための取組について

・【新規】従来、紙に手書き記載していた業務のほとんどを、PCのオンライン上で入力するように変更をして、業務効率を上げました。
・【新規】「イノベーション提案制度」を導入し、半年に1回、パート含めて全社員が業務に関連するイノベーション提案を行いました。その中で優れた提案内容に関しては、表彰し、プロジェクト化して、実際に実施。

③取組のアピールポイントについて

会社方針を明確に打ち出し、対象者のみならず、上司(管理職)の意識を変えるようにして、男性も育休を取得できる風土を醸成しました。その効果があり、男性も子供出生から1年以内に必ず育休を取得しております。

【これまでの実績】

・有給休暇取得率:57.0%(令和4年度)
・育児休業取得率:女性100%、男性 100%(令和4年度)

【社員の声】

・夫婦とも社員ですが、夫婦で取得できることに、感謝です。(20代夫婦)
・育児休業を取得することで改めて育児の大変さが分かり、特に共働きの場合は両立を支援してくれる職場環境づくりを進めていかないといけないと実感しました。(40代男性)

【今後の取り組み・目標】

1.制度を変える
現場の女性の声を経営に反映する。他社の取り組み事例を取り入れる。
2.環境を変える
制度を使いやすい風土を醸成する。男性が子育てに関わる機会を与える。
3.意識を変える
定期的に教育研修を行う。
以上の3点を組織に浸透させ、全ての人が働きやすい会社にする。

【企業・団体名】 ソフトマックス株式会社

代表者 : 代表取締役会長 野村俊郎

事業内容 : 情報通信業

所在地 : 鹿児島市加治屋町12-11

従業員数 : 231 名(男性 160 名、女性 71 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 代表取締役会長 野村俊郎 / 令和4年10月19日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- 男性社員への育児休暇取得推進
 - ・対象者へは管理本部より個別に取得促進の通知発信
 - ・社内イントラネット等を利用した制度に関する情報の周知
 - ・育児休業取得状況の本部一元管理
- 取得しやすい休暇制度
 - ・有給休暇の時間単位での取得促進

②業務効率を上げるための取組について

- 部署ごとに業務効率化を推進し、時間外の最小化を図るべく管理職宛発信
- 会議等のリモート運営の促進

③取組のアピールポイントについて

管理本部にて休暇取得状況等月次にて一元管理し男性従業員の育児休業取得を促進。また、女性育児休業者の円滑な職場復帰を支援するため、管理本部より対象者上長に対応整備等を事前に周知し円滑な復帰をサポート。今年度、育休復帰後、希望があれば勤務形態を時短社員としたり、子育てや介護等家庭の事情を考慮し、テレワークでの勤務を許可など実施した。

【これまでの実績】

有給休暇取得日数8.6日(令和4年度)、育児休業取得率 女性100% 男性100%(令和4年度)

【社員の声】

- ・社内にて男性育児休暇取得が定着化してきたことにより上長も理解して下さり取得しやすかった。(20代男性)
- ・育休後の職場復帰がスムーズにでき時短勤務という勤務形態も認められたことで仕事と子育ての両立がスムーズにできた。(30代女性)

【今後の取り組み・目標】

- ・男性育児休暇取得率100%継続を目標に今後も取得推進
- ・個人にあった多様な就業形態、有給休暇取得促進策の検討・実施

【企業・団体名】 株式会社ソフト流通センター

代表者 : 代表取締役 徳留 勝広

事業内容 : 情報通信業

所在地 : 鹿児島市中央町22番16号

従業員数 : 104 名(男性 82 名、女性 22 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 代表取締役 徳留 勝広、他管理職の者

/2019年11月11日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

○時差出勤の導入

時差出勤時の始業時刻は、午前7～10時の間に30分単位で選択することができます。

②業務効率を上げるための取組について

○勤怠管理システム導入による労働時間の管理

長時間労働の早期発見、長時間労働の抑制に取り組んでいる。

③取組のアピールポイントについて

時差出勤を導入し、社員一人ひとりのライフスタイルに合わせて時間を有効活用できるようになりました。

【これまでの実績】

●下記に変更をお願いいたします。

- ・有給休暇取得率(5日以上) 100% (2022年度実績)
- ・産前産後休暇、育児休業取得率 100% (2022年度実績)
- ・「かごしま子育て応援企業」に登録 (平成28年2月1日付)

【社員の声】

変更ございません。

【今後の取り組み・目標】

●下記に変更をお願いいたします。

- ・子の看護休暇、育児目的休暇を設けているので、社員に周知し取得率を上げる。
- ・男性社員の産後パパ育休、育休の取得率100%を目指す。

【企業・団体名】 損害保険ジャパン株式会社 鹿児島支店

代表者 : 鹿児島支店長 河村 周

事業内容 : 損害保険業

所在地 : 鹿児島市中央町11番地

従業員数 : 179 名(男性 65 名、女性 114 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ノー残業デーについて
・毎週水曜日をノー残業デーとし、18:00に自動消灯となる。ノー残業デーは定着している。
- 取得しやすい休暇制度
・時間単位での休暇取得が可能である。
- 育児短時間勤務制度
・子どもが小学校3年生学年末になるまで勤務時間を短縮して勤務することができる。

②業務効率を上げるための取組について

- ・全職員に会社携帯(スマホ)が貸与され、場所を選ばずに必要な情報を得ることができる。
- ・Webによる会議、研修により移動時間が削減された。
- ・ペーパーレス業務の拡大によりテレワークで対応できる業務が増えた。

③取組のアピールポイントについて

- ・復職予定の育休者や所属長に対してのフォーラムを開催
家庭、職場、両立の3点をテーマとし、先輩復職者とのトークセッションも実施している。

【これまでの実績】

- ・育児休業制度の利用者:95.9%
 - ・育児休業制度後の復職率:100%
- 【2021年4月～2022年3月《全社ベース》】

【社員の声】

- 男性育児休業について
コロナ禍で実家のサポートが難しい状況もあり、4か月超の長期育児休業を取得した。
間近で子供の成長を見守ることができ、貴重な経験となった。
復帰後はより効率的に業務を行うという意識が強くなった。

【今後の取り組み・目標】

- 男性社員の育児休業取得率100%への方針
子が生まれた男性社員には、原則、出生後1年以内に1か月以上(分割取得可)の育児休業を推奨。

【企業・団体名】 大福コンサルタント株式会社

代表者 : 代表取締役社長 福田 真也

事業内容 : 建設コンサルタント業

所在地 : 鹿児島市東郡元町17番15号

従業員数 : 114 名(男性 87 名、女性 27 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 代表取締役社長 福田真也/令和4年7月4日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・「育児の日」の推奨(毎月19日をノー残業デーとして設定)
※他に毎月第2水曜日をノー残業デーに設定
- ・子供の職場参観実施(年1回)
- ・半日単位での有給取得可
- ・育児や介護を考慮したテレワーク勤務の導入

②業務効率を上げるための取組について

- ・社内グループウェアを活用し、社員のスケジュール管理及び把握、打合せや現場の日程調整等を行うことで、個々人のタイムロスを減らし社員全員が社内全体の動きを確認できるようにしている

③取組のアピールポイントについて

- ・社員の有給休暇取得状況を定期的に各部署上司に通知し、状況を共有することで有給休暇を円滑に取得できるよう業務調整を行っている

【これまでの実績】

- ・有給休暇取得率42.8%(前期事業年度)
- ・テレワーク勤務の実施(平成29年～)
- ・育児休業の取得(男性1名、女性1名(令和4年度以降実績))

【社員の声】

- ・半日単位で有休を取得できるので、子どもの授業参観や運動会などの行事にでやすくなりました。(40代女性)
- ・まとまった休暇をもらったので、妻と協力して育児に取り組むことができ、育児の苦勞と大切さを知ることができました。(20代男性)

【今後の取り組み・目標】

- ・男性女性ともに育児・介護休暇を利用しやすい環境の創出推進
- ・安心して働けるようにするための健康経営の推進

【企業・団体名】 南国殖産株式会社

代表者 : 代表取締役社長 永山在紀
事業内容 : 卸・小売業
所在地 : 鹿児島市中央町18番地1
従業員数 : 1,156 名(男性 864 名、女性 292 名)
イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

・育児休業は、最長 子が2歳に達する日まで取得可能。介護休業は、通算93日まで取得可能。
・有給休暇の取得は、半日単位で取得可能。
・子の出生時における父親の休暇(有給:出生6ヶ月前～出生後6ヶ月の間の10日間取得可能)
・時間外労働の制限(小学校就学始期に達する子を養育する社員。家族を介護する社員を対象)
子の看護休暇(特別休暇:小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、1年に5日を上限に有給休暇とは別にこの負傷や疾病の看護を目的に取得する事が出来る)

②業務効率を上げるための取組について

・永年勤続者(10・20・30年)にリフレッシュ休暇と旅行補助がある報奨制度。
・退社時刻の制限(21時以降の就業禁止:本社、各支店)
・全従業員が有給休暇年間6日以上取得。
・勤務間インターバル制度の周知(次の就業までに少なくとも8時間以上の継続した休息をとる)

③取組のアピールポイントについて

・スマイルカード(メッセージカード)で感謝・褒める・承認を言葉にして同僚に伝える活動を継続しています。職場でのコミュニケーションが活発になり、特に若手のモチベーションアップに役立っています。
・写真コンテストの実施。従業員の家族や趣味などの情報を共有する事で仕事だけでなくその人の個性や人間性にふれることができる事を趣旨としています。

【これまでの実績】

2021.10～2022.9(弊社営業期)
・全従業員6日以上有給休暇の取得達成。
・育児休業取得者47名(女性45名、男性2名)

【社員の声】

・月9日の休日とは別に、有給休暇の取得促進を上司が声掛けしてくれるので有難い。
・男性の育児休暇取得について、会社側が管理職へ理解促進・周知をしてくれているので取得しやすい雰囲気になった。

【今後の取り組み・目標】

・全従業員の年間有給休暇取得日数について、6日以上取得を継続し促進していく。
・時間外労働の短縮。
・子の出生時における父親の休暇制度(有給)の活用促進。

【企業・団体名】 南生建設株式会社

代表者 : 代表取締役 川畑 智洋

事業内容 : 総合建設業

所在地 : 鹿児島市平之町8番13号

従業員数 : 126 名(男性 110 名、女性 16 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- 育児休業中の待遇改定
5日以内の育児休業取得については有給とした。
- ノー残業デーの拡大
毎月第2・第4水曜日のノー残業デーを毎週水曜日に拡大
- 年間休日の増加
令和4年度:112日⇒令和5年度:120日

②業務効率を上げるための取組について

- ・LINE WORKS等のシステムを活用し、社員同士のスケジュールや会議資料等、情報をスムーズに共有できる環境を整備した。
- ・可能な限りリモートで会議を行い、移動時間の短縮を図った。

③取組のアピールポイントについて

- 【新規】テレワークの活用による生産性向上や柔軟な働き方の実現を目指し、テレワーク規定を策定し全体会議の場で周知した。

【これまでの実績】

- ・えるぼし(3段階目)認定
- ・くるみん認定(2019年)
- ・健康経営優良法人2023認定
- ・育児休業取得実績 男女共にあり(前年度取得実績:男性2名)

【社員の声】

- ・育児休業から復帰するにあたり、部署内でしっかりと復帰に向けた準備をしていただきました。子供の急な対応にも理解をいただき、仕事と子育ての両方に集中して取り組める環境だと思います。(30代女性)
- ・育休取得を会社が後押ししているので、子供が生まれたとき安心して相談することができました。(20代男性)

【今後の取り組み・目標】

- ・配偶者が出産した際の育児目的休暇の取得率向上を目指す
- ・育児休業中の社員に対して、少なくとも年に2回はキャリアカウンセリングを行い、育児休業中および復職後の不安解消に努める。

【企業・団体名】 日本ガス株式会社

代表者 : 代表取締役社長 津曲 貞利

事業内容 : 都市ガス事業

所在地 : 鹿児島市中央町8番地2

従業員数 : 236 名(男性 189 名、女性 47 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

○取得しやすい休暇制度

・有給休暇は半日単位での取得可(小学生までの子供を養育する場合は年間30回/15日分、その他は20回/10日分)

・育児介護休業制度有

・育児短時間勤務制度有(小学校4年生までの子を養育する従業員は所定労働時間1日に2時間短縮可)

・子の看護休暇制度有(小学校就学前の子の看護等のために5日間/年・人(2人以上の場合は、10日間限度/年))

・育児休業相談窓口設置

・保存休暇制度有(最高60日の積み立て可・有給休暇の積み立て制度で、本人の入院等および短期介護休暇に使用可)

・配偶者出産休暇制度有(配偶者分娩日翌日より2週間以内に2日間の特別有給休暇取得可)

②業務効率を上げるための取組について

○ノー残業デーの実施

・毎月第3水曜日

③取組のアピールポイントについて

・育児休暇取得率をアップさせるために、育児休業取得者の取得事例の収集および提供を実施。【新規】
・育児休業相談窓口では、一人当たり30分～1時間程度の時間を設け、イラスト・図等を使った説明資料を準備するなどし、制度内容をわかりやすく丁寧に説明するよう取り組んでいる。

【これまでの実績】

(2022/4～2023/3実績)

・有給休暇取得率 74.6%

・育児休暇取得率 男性57% 女性100%

・超過勤務の状況 15時間/人・月

【社員の声】

・有給休暇は取得しやすく、半日休暇も取得できることから、様々な用事を済ませることが出来る。

・育児休暇からの復帰後は短時間勤務もできることから仕事と育児の両立ができる。

・育児休暇取得の意思を示した際、チーム員でどのようにフォローしていくかを積極的に考えてもらった。

・育児休暇の取得にあたり、上司や同僚から引継ぎ等を快く受け取ってもらえたため、安心して休暇に入ることができた。

【今後の取り組み・目標】

・ノー残業デーの増設検討。(月1回→月2回へ)

・男性の育児休暇取得を推進すると共に、働き方改革による業務効率化で、実質的な育児時間の増加を目指している。

・会社全体で育児に協力できる社風づくりに取り組む。

【企業・団体名】 株式会社 久永

代表者 : 代表取締役 久永修平

事業内容 : 卸売業

所在地 : 鹿児島市東開町5番地11

従業員数 : 107 名(男性 91 名、女性 16 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 代表取締役 久永修平 / 平成30年11月15日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

※ノー残業デーの実施(月2回)
※男性の育児休業の取得推進(5日間は有給)
※年次有給休暇取得推進(記念日・子の行事参加)

②業務効率を上げるための取組について

※モバイル勤務の活用(社外での情報通信機器の利用)
※チーム制の導入(仕事の共有、手助け)

③取組のアピールポイントについて

※モバイル勤務の活用(社外での情報通信機器の利用)
※チーム制の導入(仕事の共有、手助け)

【これまでの実績】

※男性社員の育児休業取得者(4名)
※年次有給休暇率 30.0%(令和4年度)

【社員の声】

※妻が第4子の出産でしたが、育児休業を約2ヶ月取得でき、上の子たちの面倒を見ることもでき、負担が小さかったことに妻に喜んでもらった。(30代男性)

【今後の取り組み・目標】

※子の行事等で休みやすい環境づくり
※男性の育児休業取得

【企業・団体名】 富士フイルムビジネスイノベーションジャパン(株)鹿児島支社

代表者 : 支社長 樋口雅也

事業内容 : 卸小売業

所在地 : 鹿児島市高麗町43番20号

従業員数 : 126 名(男性 106 名、女性 20 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 鹿児島支社長 樋口 雅也 / 令和4年6月1日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

- ①毎週水曜日夕礼後、一斉清掃ならびに定時上がりを6月度より実施中
- ②新リモートワーク制度ならびに直行直帰を活用した営業生産性効率化
- ③健康推進企業への取組み強化(再検査の未受診撲滅活動・禁煙は喫煙率0%に取組み中)
- ④育児事由に関する制度の改定
 - ・育児(時短・看護休暇)対象を中学3年生迄拡充
 - ・産前休暇を出産予定日7週間前から変更
 - ・積立休暇を子の年齢制限を撤廃&事由拡大
 - ・積立休暇の本人私傷病による取得を半日より可能

②業務効率を上げるための取組について

- ①支社移転により、5フロア→1フロア化した
- ②毎週水曜日夕礼後、一斉清掃ならびに定時上がりを6月度より実施中
- ③新リモートワーク制度ならびに直行直帰を活用した営業生産性効率化
- ④システムを活用した職場内情報交流の展開(Thanksメール)
- ⑤夏季連続休暇を早期に申請する有休休暇取得促進施策

③取組のアピールポイントについて

- ✓男性従業員用に育児のための制度利用ガイドが発行されている。
また、育児休職担当者より本人の申請サポートが行われています。

【これまでの実績】

- ・2022.12 出生時育児休職制度取得 1名
- ・2022.12~1 育児休職取得 1名

【社員の声】

- ✓産後の状況が悪く、急に出生時育児休職制度を活用する状況が発生。申請自体、聞き慣れない言葉も多く難しく、また、想定していない社内システムの運用もあるなど戸惑う事も多くあったが、結果的には、取れて正解でした。産後の奥さんのケア・子供の世話を含め、家事・育児の大変さを身を以って体験できた事が一番“為”になった。休職後は、土日は出来るだけ子供の面倒や家事を手伝うようにしています。次回も取得しますし、後輩にも取得をお勧めします。
- ✓上の子の面倒を見て妻も助かったと言ってくれておりました。職場の理解を得ながら取得させてもらえました。有給休暇もあるので、これももっと活用していきたいと考えています。

【今後の取り組み・目標】

- ①時間外労働の5%ダウン
- ②有給休暇 10日+取得
- ③喫煙者0%

【企業・団体名】 株式会社プライムアシスタンス

代表者 : 鹿児島センター部 部長 藤 隆利
事業内容 : アシスタンス事業
所在地 : 鹿児島県鹿児島市中央町11 鹿児島中央ターミナルビル4階
鹿児島県鹿児島市中央町18番地1 南国アネックスビル6階・7階
従業員数 : 360 名(男性 76 名、女性 284 名)
イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 平成29年11月27日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・育児休業：最長2歳1ヶ月まで
- ・子の看護休暇：小学校就学前の子を養育する場合、年度内に5日(有給)※2人以上の場合は10日
- ・育児時短勤務制度：妊娠中または小学校4年4月末まで、4時間まで短縮可
- ・介護休業：最大1年まで、3回まで(分割可能)
- ・介護休暇：年度内5日(有給)※2人以上の場合は10日
- ・介護短時間勤務制度(4時間まで短縮可)、所定外労働の免除、時間外(深夜勤務)の制限

②業務効率を上げるための取組について

- ・一部業務においてリモートワーク可能とし、さまざまな状況下でも業務可能とした。
- ・希望するオンライン講座の受講により、キャリアアップや業務効率化についての知識を修得。
- ・復職予定の育児休業者およびその所属長向けの育休者フォーラム(主催:損保ジャパン)を受講することで育児両立支援の知識や心得を修得。
- ・マンツーマン研修やチーム内のフォロー等、支援体制の整備によるスムーズな復職。

③取組のアピールポイントについて

- ・チャイルドプラン休暇：不妊治療に対する休暇を年度内に5日取得可(有給)
- ・通院休暇：妊婦健診などのために通院する場合に3日取得可(有給)
- ・プレパパ休暇：病院の付き添い等のため、配偶者の妊娠～出産日まで3日取得可(有給)
- ・病児保育補助金、企業主導型保育園との提携。

【これまでの実績】

- ・年次有給休暇の平均取得日数 16.44日/人(令和4年度)
- ・育児休業取得率:女性12名 100% 男性5名 100%(令和4年度)
- ・超過勤務の状況:1人1月あたり平均 8.01時間(令和4年度)
- ・アニバーサリー休暇取得率:100%
- ・介護休暇取得人数:8名(令和4年度)
- ・子どもの看護のための休暇取得率:40名 82%(令和4年度)
- ・出産補助及び育児参加のための特別休暇取得率:5名 100%(令和4年度)

【社員の声】

- ・初めての出産・育児を経て、制度のありがたさを身に染みて実感することができました。また、会社・社員の皆さんのサポートにより安心して育児に臨むことができました。(30代女性)

【今後の取り組み・目標】

- ・産育休者や産育休を控える社員に対しての支援を充実させるため、定期的に情報提供を行う。
- ・男性の育児休業取得推進のため、社員への情報提供と環境づくりや意識改革を図る。
- ・未就学児を子育て中の社員同士が情報共有を行う座談会の開催。
- ・社員の子どもを含めた地域イベントの参加。(おはら祭など)

【企業・団体名】 万代ホーム株式会社

代表者 : 代表取締役 濱田龍太郎

事業内容 : 建築業

所在地 : 鹿児島市西別府町2941番地26

従業員数 : 100 名(男性 50 名、女性 50 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・有給休暇の取得推進: 毎月取得状況を全社員に配信
- ・感染症対策: テレワーク及びWEB会議の実施
- ・互助会制度: 結婚、出産時の祝い金制度

②業務効率を上げるための取組について

- ・テレワーク及びWEB会議を推奨しているため、移動時間の削減ができています。

③取組のアピールポイントについて

- ・外部相談窓口は、従業員の家族も利用できるようにしている。

【これまでの実績】

- ・外部相談窓口の設置: 従業員だけではなく、従業員のご家族も相談できる体制の構築ができた。
- ・有給休暇取得総日数: 令和4年度846日、令和3年度655日、令和2年度503日

【社員の声】

- ・感染症等の影響で、当日、休み希望を出して休暇をとることができた。

【今後の取り組み・目標】

- ・残業時間の削減: 固定残業時間を42時間⇒30時間に減らします。
- ・男性の育児休業を増やす。

【企業・団体名】 株式会社Misumi

代表者 : 代表取締役社長 平田 慶介

事業内容 : 卸小売業

所在地 : 鹿児島市卸本町7番地20

従業員数 : 489 名(男性 384 名、女性 105 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について** 年次有給休暇の利用促進(月1日以上取得、年12日以上取得を目標とする)**②業務効率を上げるための取組について** ワークフローシステム導入による、ペーパーレス化を図った。**③取組のアピールポイントについて****【これまでの実績】**

- ・有給休暇取得率 53.2%(令和4年度)
- ・育児休業取得率 女性100% 男性30%(令和4年度)
- ・超過勤務の状況 1人1月あたり平均6.1時間(令和4年度)

【社員の声】

初めての出産・育児に不安があったが、周囲のサポートを受けて男性の育児休業を取ることが出来た。これが当たり前の会社になってほしい。(20代男性)

【今後の取り組み・目標】 育児短時間勤務、柔軟な働き方など子育て支援策の拡充。

【企業・団体名】 株式会社 南九州ファミリーマート

代表者 : 代表取締役社長 飯塚 隆

事業内容 : 卸・小売業

所在地 : 鹿児島市真砂本町

従業員数 : 729 名(男性 357 名、女性 372 名) 2023. 3末

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 株式会社南九州ファミリーマート 2019.10.4

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

- ・勤務時間の柔軟な選択制度(勤務時間帯を1時間単位で変更可能、昼の休憩時間の柔軟化)
- ・時間単位の有給休暇制度、有給のリフレッシュ休暇
- ・リモートワーク(テレワーク)導入
- ・社有車による通勤途中の子どもの保育所等送迎を可能にする。
- ・子ども職場参観日の実施
- ・有給休暇や育児休業の取得促進、残業縮減の取組
- ・毎週火曜日の「ノー残業デー」の実施
- ・社員の事情や意見を職場づくりに反映するため、社長と社員で意見交換会「TOD」など対話の機会を確保
- ・社員に職場に関するアンケートを毎年実施

②業務効率を上げるための取組について

- ・デジタル化、IT化、ペーパーレス化
- ・社内ポータルサイトを活用した業務管理や情報共有
- ・会議体の見直しと効率化(会議の統合・削減、原則16時までの開催等)
- ・各社員への携帯電話の貸与による社内における固定電話の取次ぎ業務の軽減
- ・部内フリーアドレス(毎月1回は部を超えて実施)によるコミュニケーションの活性化
- ・オフィス空間の快適化(オープンレイアウトやオフィスサイネージの導入)
- ・お茶出しの廃止、飲料設備の設置
- ・リラク্সルームの設置
- ・業務別担当者検索システムの構築検討

③取組のアピールポイントについて**・ウェルビーイング行動計画の策定・推進【新規】**

次世代育成法と女性活躍推進法に基づく各一般事主行動計画を一体的に策定(55の目標を設定)し、これまで行ってきた取組をさらに進展させ、社員が仕事と生活の調和を図りつつ、その個性と能力を十分発揮して、いきいきと健康に働くこと(ウェルビーイング)を実現できる職場環境を目指す。

この計画に基づき、社内におけるダイバーシティ&インクルージョンとジェンダー平等を推進し、従業員のキャリアアップや仕事と子育て・介護の両立、健康づくりを支援するとともに、地域におけるそれらの推進や次世代育成にも寄与する。

計画の計画的・総合的な推進のため、ウェルビーイング推進員を任命するとともに、ウェルビーイング推進ワーキンググループを設置し、具体的取組を企画するとともに、計画の進捗管理を行っている。

【これまでの実績】

- ・ウェルビーイング行動計画の策定・推進【新規】
- ・子ども職場参観日の実施【新規】
- ・育児休業取得者 2021年度 男女各1名、2022年度 男女各1名
- ・正社員1人当たり有給休暇取得日数の増 :2021年度9.2日→2022年度10.8日
- ・正社員1人当たり平均残業時間の縮減 :2021年度16.0時間→2022年度15.0時間
- ・人事評価の見直し・研修実施
- ・女性社員の管理職(3名)登用【新規】
- ・ダイバーシティ研修の実施

【社員の声】

- (※ウェルビーイング行動計画策定にあたっての社員アンケート結果から抜粋)
- ・ウェルビーイング行動計画がより具体的な計画になるように、自分事として考え、行動していきたい。
 - ・これまでの改革が計画として形になるのは大賛成
 - ・社員の目標が明確になり、やりがいや意識に大きな変化をもたらすことを期待
 - ・良い会社にしようという取組に賛同し、一社員として微力ながら頑張ろうと思う。
 - ・この3年間の大改革を、身をもって体験・経験できた。
 - ・とても働きやすい職場になっている。
 - ・ワークライフバランス実現のため、育児・介護休業制度をより充実してほしい。
 - ・親を介護中の社員が増えているため、さらに介護休業が取得しやすい環境整備・雰囲気づくりが必要
 - ・テレワークが促進され、柔軟な働き方が可能な働きやすい職場になってきている。
 - ・リモート制度の導入で、家族を優先した充実した働き方ができて満足
 - ・データのデジタル化は、紙ベースの資料とその廃棄量の削減につながり変革に大きく貢献

【今後の取り組み・目標】

- ・社員のキャリアアップを支援したり、職場での悩みに対応するメンター制度を創設
- ・育児支援制度の拡充と利用促進(育休取得率を女性100%、男性40%)を図る。
- ・育休中社員の「育児休業復帰プラン」を策定し、メンター対応等による支援を行う。
- ・子を出産した女性社員のうち、子の1歳誕生日までの継続在職者を90%以上にする。
- ・介護支援制度の拡充と利用促進を図る。
- ・1人当たりの年次有給休暇取得日数を11日以上にする。

【企業・団体名】 株式会社 南日本銀行

代表者 : 取締役頭取 田中 暁爾

事業内容 : 普通銀行業務

所在地 : 鹿児島県鹿児島市山下町1番1号

従業員数 : 859 名(男性 443 名、女性 416 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日:常務取締役人事総務部長 松下 弘志(当時)

/2017年11月8日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)]

①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について

【長時間労働の縮減の促進】

○ノー残業デーの実施

…特定日(月初、25日、月末3営業日)を除く毎週水曜日にノー残業デーを実施

○ノー残業週間の実施…毎年8月、2月の年2回、ノー残業週間を実施

○行内PCの強制シャットダウンを19時に設定…業務効率化に努め、行職員の時間外労働抑制に繋がっています。

【休暇の取得推進】

○半日単位で有給休暇を取得できる制度を導入しています。

○様々な勉強会の中で、各役職員の有給休暇取得状況や、取得促進を促すよう指導しています。

【育児と仕事の両立支援】

○育児休業制度や育児と仕事の両立に関して、管理職への教育、役職員への制度周知等により、職場の理解促進に取り組んでいます。

○育休取得者の復帰支援

復帰時に不安点のヒアリングや規定・規約の変更点などを共有する面談や研修を実施

○育児のための勤務時間短縮制度

子が小学校2年生まで勤務時間短縮可能

②業務効率を上げるための取組について

○DX化、システム化の推進

DX(デジタルトランスフォーメーション)やフィンテックをすすめることにより、お客さまの利便性向上を目指すとともに当行経営の全ての領域で構造改革を加速させ業務の合理化・効率化を目指しています。

<お客さまの利便性向上>

ペーパーレス・印鑑レス・通帳レス・記入レスへの取組み、スマートペイメントの取組み 他

<業務の合理化>

タブレット端末の全営業店導入、次世代店舗の導入、ネットワーク上での各人スケジュールの管理 他

○業務改善・効率化提案箱の設置

全役職員が各業務において改善・効率化できる項目・方法を随時提案できる専用フォームを設けています。

提案された項目を司る担当本部が主となり、期限を決めて改善化に向けて取り組みます。

③取組のアピールポイントについて

【育休取得者の復帰支援】(新規)

○復帰前に業務と育児の両立におけるフォロー

○育休中の事務規程の改廃事項の確認と面談や復職前研修及び復職後の業務サポート

【これまでの実績】

○時間外労働の状況	9.8時間
○有給休暇の平均取得日数	12.9日
○育児休業取得率	女性：100.00%、男性：67.86%
※すべて2022年度実績	

【社員の声】

○育休明けの仕事復帰に対しては不安だらけだが、不安点のヒアリングや規定や手続きの変更点などを共有できる面談や研修があり、復帰する際に非常に心強かったです。復帰後も、早く帰れるよう周りにサポートいただいたり、子どもの体調不良の際は急遽休暇をいただいたり、復帰後も家庭と仕事を両立できるよう助けてもらっています。

○柔軟な働き方ができるよう行内の制度が整備されており、育休中の諸手続きのサポートや復帰に向けてのケア、復帰後の業務サポート等ありがたく思っております。

【今後の取り組み・目標】

○男性に対する育休取得の促進
2027年3月末までに、男性の育児休業取得率100%を目指します。

○女性活躍
2027年3月末までに、次長・支店長代理・係長級に占める女性割合を38%以上とします。

【企業・団体名】 株式会社 山形屋

代表者 : 代表取締役社長 岩元 修士

事業内容 : 小売業

所在地 : 鹿児島市金生町3番1号

従業員数 : 725 名(男性 255 名、女性 470 名)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: /

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

年間休日を1日増やしました(107日を108日へ)
配偶者出産休暇の取得期間を下記内容へ変更しました。
1. 出産に係る入院日から出産当日
2. 出産当日から30日間

②業務効率を上げるための取組について

育児短縮勤務者の一直勤務(短縮勤務以外に所定労働時間(7時間40分)の一直勤務も選択可能)

③取組のアピールポイントについて

昨年10月～出生時育児休業導入

【これまでの実績】

育児休業取得率 女性100%(令和4年度)
年次有給休暇の一人平均取得率 11.5日取得(令和4年度実績に対し1日増)

【社員の声】

育児短縮勤務について小学校卒業までの取得できることはありがたい。

【今後の取り組み・目標】

育児休業の改正に対応してまいります。
管理職(課長級以上)に占める女性の割合を30%以上を継続し取り組んでまいります。

【企業・団体名】 鹿児島市

代表者 : 市長 下鶴 隆央

事業内容 : 行政

所在地 : 鹿児島市山下町11-1

従業員数 : 5,714 名(男性 3,713 名、女性 2,001 名) (令和4年4月1日現在)

イクボス宣言をしている場合、宣言者とその年月日: 市長 下鶴 隆央 / 令和3年2月19日

【会社の取り組み(過去1年間の取組をご記入下さい。)**①従業員の子育てをはじめとするワーク・ライフバランスに配慮した取組について**

○「第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立の推進が図られるよう、取り組みを進めている。

【育児休業等】

・育児休業…子が3歳に達するまで

・部分休業…子が小学校就学の始期に達するまで。1日2時間(30分単位)

【休暇制度】

・妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇

…妻の出産にかかる入院の付添い等や妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、当該期間内に7日間

・子の看護休暇…1年度に子1人につき5日、2人以上で10日(1日または1時間単位)

・介護休暇…通算して6月の期間内(3回以下)

○各職場において、ワークライフバランス促進のための取り組み目標を設定し、取り組んでいる。

・年次休暇および夏季休暇の取得促進

②業務効率を上げるための取組について

・仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう、時差出勤制度を活用するとともに、週休日等の確保に努めている。

・庁内電子掲示板等により、定時退庁日の一層の周知を図るとともに、実施状況を把握して管理職員に報告するなど、定時退庁への認識が高まるように努めている。

③取組のアピールポイントについて

・毎月第1、第3水曜日をノー残業デー強化指定日として、19時にパソコン定時シャットダウンを実施した。【新規】

・ノー残業デー以外の業務日であっても、21時30分にパソコンシャットダウンを実施した。【新規】

・業務引継ぎの強化や円滑な業務遂行を図るために、「業務概要書」を作成した。【新規】

・子どもの生まれる男性職員に対して面談を実施し、「育児支援ハンドブック」と「男性職員の育児参加計画表」を配布し、育児に関する制度等の説明を行ったほか、上司が個別に育休取得の意向確認を行い、特別休暇の説明を行うなどして休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めた。【新規】

・本市が作成している「子育てガイド」を市民への窓口対応のある部署や庁内電子掲示板に掲載し、職員へ情報提供を行った。【新規】

【これまでの実績】

・育児休業取得率 男性61.4% 女性100%(令和4年度)

・男性の配偶者出産休暇等取得率 96.5%(令和4年度)

・年次休暇の平均取得日数 13.0日(令和4年度)

【社員の声】

- ・育休を取得する1か月前頃に上司に相談しました。急な申し出にも関わらず、快く承認してくれました。育休を取得してみて、「自分は働いているから、育児や家事は妻がして当然」という考え方は言語同断であると早めに理解できて良かったです。(男性)
- ・育児休業を取得して一番良かったのは、子どもたちと長い時間を過ごし、成長をそばでずっとみていられたことです。初めて寝返りやハイハイしたときなどの瞬間を見られる貴重な時間でした。(女性)
- ・育休をとったことで、仕事の時だけでなく、私生活においても時間の使い方をより一層大事にするようになりました。(男性)
- ・育休を取得して良かったことはこどもの成長間近で見ることができるとだと思います。前回(第一子)の育児休業に比べ、長期の休業になったことで、初めて歩く姿を見ることができました。言葉も「せんせい」より先に「ママ」を覚えてくれました。(女性)

【今後の取り組み・目標】

令和6年度までの目標値

- ・育児休業の取得率: 男性80%、女性100%
- ・子どもが生まれた男性職員の「出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇」の取得率: 100%
- ・時間外勤務時間が月45時間を超えた職員数: 平成27～令和元年度の平均に比べて10%の減少
- ・年次休暇の平均取得日数: 平成27～令和元年度の平均に比べて10%の増加
- ・年次休暇を年5日以上取得した職員の割合: 100%