

認定企業の取組概要

株式会社中外医科学研究所

行動計画期間：令和2年4月1日～令和4年12月31日

労働者数：138名

主な取組：

●男性社員における子育て目的の休暇・休職の取得を促進

- ・男性社員向けの制度説明資料を作成し、HPに掲載して取得を促進した。
- ・男性従業員用の仕事と育児の両立面談シートを作成した。

●働き方改革推進による柔軟な労働環境の実現を目指し「在宅勤務制度」を導入

- ・テレワーク勤務規程を制定し、HPに掲載して社員に周知した。

●年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みを強化

- ・「有給休暇取得奨励日」を年5日設定し、メリハリのある働き方を推進した。



認定企業の取組概要

サンエムパッケージ株式会社

行動計画期間：平成30年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：158名

主な取組：

●男性の育児休業及び育児目的休暇の取得率の向上

- ・従業員への制度説明や相談窓口を掲示物等により周知した。
- ・男性の育児休業取得率は5%から78%に向上し、男性の育児目的休暇取得率は68%から85%に向上した。

●女性がいらない職種へ女性を配置

- ・ロールモデルとなる人材を育成・紹介するため、平成31年に製造技術職へ1名、令和2年に営業技術職へ1名、計2名の女性従業員を配置した



スルガ銀行株式会社

行動計画期間：令和2年4月1日～令和4年3月31日

労働者数：2,343名

主な取組：

●男性社員の育児休業取得に向けた環境整備

- ・現行の祝事休暇に配偶者の出産を含めた。
- ・男性が取得できる育児休業制度を周知し、子どもが生まれた男性社員及び所属長に育休取得促進メールを配信した。

●仕事と家庭の両立支援

- ・育児休業から復帰する際の働き方や勤務地についての配慮を行った。
- ・アンケートを行い、育児・介護のための時間外・深夜勤務の制限期間を延長した。

●長時間労働の抑制

- ・時間外労働を許可制にした。また就業管理システムを利用し、一定時間以上の時間外労働はアラートを出すようにした。
- ・時差出勤や有給取得を定期的に呼びかけた。



認定企業の取組概要

株式会社ソミック石川

行動計画期間：令和3年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：1,987名

主な取組：

●年次有給休暇取得日数全社平均10日以上を維持

- ・取得状況について労使協議会で定期的なフォローを実施し、有休取得が進まない部署の対策を労使協議会で議論した。
- ・令和4年度の平均取得日数12.3日。

●育児・介護休業法に基づく制度内容の定期的な周知

- ・制度内容の周知を24件実施した。

●インターンシップ等、若年層に向けた就業体験・学習機会の提供

- ・インターンシップ等を22件（小学校3校、中学校3校、高校9校、専門大学他7校）実施した。



日軽蒲原株式会社

行動計画期間：令和2年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：175名

主な取組：

●育児休業・介護休業制度の見直し

- ・育児休業開始後5日間を有給とした。
- ・育児休業開始6日目から10日目までは積立有休を利用可能とした。
- ・育児短時間制度を小学校6年生終了時までとした。
- ・子の看護休暇、介護休暇の取得時の給与を有休とした。
- ・子の看護休暇の対象年齢を小学生以下とした。
- ・介護休業取得可能期間を、対象家族1人につき186日に変更した。

●有給休暇の取得日数：一人当たり平均年間10日以上

- ・2022年度：12.1日、2021年度：13.9日、2020年度：13.3日

●高校生や大学生に対するインターンシップ等就業体験機械の提供

- ・2021年度：高校生2名のインターンシップ受け入れ、2022年度：高校生11名に対する職場見学会実施。
- ・年に2回高校へあいさつ回りをし、インターンシップ等に関する資料を配布した。



認定企業の取組概要

株式会社アイジーコンサルティング

行動計画期間：令和2年12月1日～令和4年11月30日

労働者数：254人

主な取組：

● 所定労働時間を全社平均25時間以内とする

- ・ 令和4年度の全社平均は22時間12分。

● 育児休業取得率を次の水準以上とする

男性社員：10%以上、女性社員：100%

- ・ 行動計画期間中の育児休業取得率は、男性：27%、女性：228%を達成した。

● 年次有給休暇取得率を70%とする

- ・ 令和4年度の全社平均は83.4%。



株式会社キャタラー

行動計画期間：令和2年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：1,179名

主な取組：

● 育児休業の取得率を次の水準以上とする

男性従業員：7%以上、女性従業員：75%以上

- ・ 育児休業に係る諸制度について、社内イントラ・広報誌等を活用し、産休・育休・不妊治療相談窓口を設置することで周知の徹底を図った。
- ・ 行動計画期間中の育児休業取得率は、男性従業員：17%、女性従業員：100%を実現した。
- ・ 令和3年4月に短時間勤務制度の利用拡大（子が中学校始期に達するまで）を実施。

● 労働時間の短縮

- ・ 各部門毎に毎月目標を設定し、実績のフィードバックを行った。
- ・ 令和2年4月に短時間勤務者へのフレックス勤務制度を、令和2年5月に在宅勤務制度を導入した。

