

認定企業の取組概要(くるみん等認定)

株式会社 デイシス

行動計画期間：平成31年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：114名

主な取組：

●育児休業取得を促進するための措置（PR活動）の実施。

平成31年9月より男性育児休業の取得促進のためのリーフレット「育児休業は男性も取得できます」をイントラネットに掲載し男性従業員の育児休業取得促進を図り、女性従業員の取得促進のために育児経験者の体験談の座談会を催し、その様子をイントラネットに掲示するなど行い、計画期間中男性育児休業取得率60パーセント、女性育児休業取得率100パーセントの育児休業取得につながった。

●年次有給休暇の取得率70パーセント以上を維持する。

デイシスでは年間決められた休日以外は、祝日でも稼働日となっているため、その祝日に年次有給休暇取得を取得奨励日として社内イントラネットを通じ取得促進し、年間の有給休暇取得率70パーセント以上を維持できた。



スズキ株式会社

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：20,393名

主な取組：

●男性の育休・育児目的休暇の取得を促進し、男性の育児参加が当たり前の風土づくりを行う。

2022年4月より育児目的休暇制度を導入。男性が育児参加しやすい風土づくりのため、育休や育児目的休暇に関する情報媒体を、お子様が誕生する従業員とその上司に提供し、面談をしてもらうとともに、上司よりお祝いのメッセージを贈り、育児と仕事の両立の後押しをする取組を行っている。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

東海工業株式会社

行動計画期間：令和3年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：81名

主な取組：

- 年次有給休暇の取得の促進のための措置

年次有給休暇の取得日数を一人当たり年間6日以上とする。

- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施



株式会社小糸製作所

行動計画期間：令和2年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：4,230名

主な取組：

- 毎月の平均残業時間を2024年までに17時間以下を目指す。

関係部署協業による長時間残業部署への重点対策（目標設定・対策

案検討等）を行い、2019年度に平均20.6時間だった残業が2023年度には12.4時

間となった。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

ベルメディカルケア株式会社

行動計画期間：令和4年2月6日～令和6年5月31日

労働者数：116名

主な取組：

- 有給休暇取得率を80%以上とする。→81.7%達成
- 男性労働者の育児休業取得率を30%以上とする。→60%達成
- 3歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働時間の免除措置の導入→2024年4月1日規程改訂により小学校始期までとする。
- テレワーク(ICTを活用した場所にとらわれない働き方)の導入。→2023年12月の通信機器インフラ整備完了・周知を実施。



アルムメディカルサポート株式会社

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：1,656名

主な取組：

- 計画期間内男性社員育児休業取得率30パーセント以上、女性社員育児休業取得率90パーセント以上にする。

令和4年4月より、育児介護規定内容を周知し、関連する祝い金の増額や、事業所の有る静岡県山梨県各1か所で託児可能な仕組みを導入するとともに、託児所を利用する際の費用半額を会社負担とする補助制度を導入して、計画期間内の男性社員の育児休業取得率38パーセント、女性社員の育児休業取得率100パーセントを達成した。

- 社員のワークライフバランスを確保するため、勤務間インターバル制度を拡充(8時間から10時間に拡充)し、プライベート時間の確保に努める。

令和4年4月から各雇用管理区分毎の就業規則を改定し、全従業員へ周知するとともに、規定違反がないように守られ度を把握し従業員に周知し改善に努めている。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

コニカミノルタ静岡株式会社

行動計画期間：令和3年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：29名

主な取組：

●産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

社内グループウェアへアップロードし、従業員へ周知。

●介護や子育てのある社員などへの偏見をなくするためのアンコンシャスバイアス研修を実施。

e-ラーニングにて動画配信し、研修を実施。



社会福祉法人 八生会

行動計画期間:令和3年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：481人

主な取組：

●育児に関する制度の周知や情報提供を行う。

令和4年9月30日職員全体会議で実施。併せて、採用時・雇用形態変更時等でも職員説明留意点の中で育児に関する制度の周知や情報提供を行った。

●育児休業取得率80%以上を維持、育児休業からの復職を支援する仕組みを構築する。

男性家事育児促進講座を女性、男性共に対象として実施した。

育児を行っている男性職員間の意見交流として働くパパのワークサロンを実施した。

相談窓口「こころのほっとライン」を設置し、相談体制を整備した。

●連続休暇取得斡旋制度を継続し、有給休暇取得率を75%まで引き上げる。

5連休手当を継続し、取得率令和3年度77%、令和4年度81%、令和5年度85%と達成した。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

株式会社タウンズ

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：229名

主な取組：

●男女問わず円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するため、育児休業制度に関する周知のしおりやパンフレットを作成し、対象従業員に配布・説明する。

また、育休を取得しやすい環境を整えるため、社内掲示板に制度概要を掲載し広く周知する。男性の育休取得率が低いため、取得率50%を目指す。

【達成状況】

従業員に制度周知実施し、男性の育休取得率は、計画初年度71%、次年度は100%。

●年次有給休暇と会社独自のリフレッシュ休暇の合計取得日数を1人当たり年間平均7日以上とする。

【達成状況】

令和4年度平均8.6日 令和5年度平均12.3日



静岡県信用保証協会

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：189名

主な取組：

●出産や子育てに関する諸制度を独自でまとめたパンフレットを育児・

介護休業介法の改正に合わせてリニューアルし、掲示板等により制度周知を図る。

令和4年10月1日施行改正育児・介護休業法の内容を踏まえてパンフレット「産休・育休のてびき」をリニューアルし、令和5年3月30日に社内グループウェアの掲示板に掲示して周知を図った。

●所定労働削減のため、毎週1回ノー残業デーを設定し実施する。

令和4年4月から、部署毎に毎週1回ノー残業デーを設定し、実施している。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

社会福祉法人吉原福社会

行動計画期間：令和2年11月1日～令和6年3月31日

労働者数：104名

主な取組：

●**就業継続の為、情報提供により育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりを目指す。**

妊娠した者に対し、制度を周知した書面を個別に交付。

育介法の改正内容を全職員に回覧で周知。

復職時に働き方の希望等を聞くための面談を実施し、育休体験談を紹介。

妊娠、出産、育児休業に対する管理職の意識研鑽の為、ハラスメントセミナー参加。

●**計画期間の最終年度において、年次有給休暇10日以上付与者の有給休暇取得日数を5.5日とする。**

月次会議を利用し、定期的に有給休暇取得を呼びかけるとともに、各リーダーと情報を共有する事で達成。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

ASTI株式会社

行動計画期間：令和2年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：808名

主な取組：



●男性の育児休業取得促進のための環境整備

男性育児休業取得者にヒヤリングを実施し「男性育児休業取得者の声」、および男性育児短時間制度の活用について社内報に掲載した。

出産予定者事前把握のため「子の出産予定申請書」を作成した。

出生予定申請者の提出者用に案内冊子を製作した。

●年次有給休暇の取得促進

時間単位有給制度を導入した。

新規有給発生6か月前に有給取得状況個人別リストを部門長へ配布し、有休取得促進の案内を実施した。

●若年者研修制度の整備実施

各部署の29歳以下の若手社員から育成者を選出し3年間のキャリアプランを作成した。

半年毎に面談にて教育実施状況の確認と次期計画を実施した。

外部研修「キャリア計画立案」研修を実施した。

認定企業の取組概要(くるみん等認定)

株式会社松浦スチロール工業所

行動計画期間：平成31年1月1日～令和5年12月31日

労働者数：86名

主な取組：

- 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険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等の諸制度の周知。**

育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇、育児休業給付、産前休業等の諸制度についてパンフレットを作成し、各工場に掲示し、周知した。

- 男性の育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。**

管理職と希望者を対象とした育児休業に関する研修を実施。男性向けの育児休業等に関するリーフレットを作成し、各工場に掲示し、周知した。



松林工業薬品株式会社

行動計画期間：令和2年6月1日～令和6年8月31日

労働者数：55人

主な取組：

- 育児・介護休業法に関する制度の周知を図る。**

令和2年8月19日に管理職研修を実施し、さらに相談窓口を設置した。

また、法に基づく諸制度の調査及び資料の作成を行い、従業員に資料を配布した。

- ノー残業デーの周知・徹底。**

令和2年9月より月2回、令和4年9月より月3回、令和6年8月より月4回実施徹底した。

- 年次有給休暇の取得促進。**

有給休暇付与日より5日を取得できていない従業員に対し、有給休暇の取得状況・取得促進を促すメールを毎月送信。

会社の夏季休暇と併せての有給休暇取得を促すメールを従業員に送付。

令和6年4月より時間単位の年次有給休暇制度を導入。



認定企業の取組概要(くるみん等認定)

浜松ホトニクス株式会社

行動計画期間：令和3年4月1日～令和6年9月30日

労働者数：4,376名

主な取組：

●育児休業取得向上に向けた職場風土の醸造

諸制度と社内制度を一覧表にまとめて社内HPへ掲載し周知。

●育児サポート制度の社員認知度向上のためのPR活動実施

作成した育児サポート制度説明ビデオの公開および次世代育成支援ページの更新。

●育児サポート制度のさらなる拡充に関する検討

時間単位の有給休暇制度の導入および育児短時間勤務適用期間を子の小学校卒業まで拡充。

●不妊治療サポート

「働くことに幸せを感じることができる会社」を目指し、全従業員へトップメッセージおよび「不妊治療への理解促進」動画を発信。

積立保存休暇を不妊治療にも適用。仕事と不妊治療の両立支援担当者を設置し周知。



ダイオーペーパープロダクツ株式会社

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：306名

主な取組：

●働き方改革に向けた取組を実施し、職場の有給休暇取得率平均70%

以上の取得を目指す。

有給取得計画表を作成し取得状況を把握することで有給の確実な取得を促進し令和4年度の取得実績73.7%を達成した。

