

認定企業の取組概要

三島信用金庫

県内初のプラチナくるみんプラス認定を取得

労働者数：784名



●不妊治療のために利用できる制度の整備状況

- ・ 出生支援休業制度（不妊治療のための休業制度）を制定。
- ・ 不妊治療のためにテレワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務)を利用することができる制度を措置した。

●不妊治療と仕事との両立の推進に関する取組み

- ・ 不妊治療に関するサポート体制の内容、不妊治療と仕事の両立を支援することについて理事長メッセージを発信し、社内へ周知した。
- ・ 制度を利用しやすい職場風土の醸成のため、不妊治療と仕事の両立について各部店で勉強会を実施した。
- ・ 不妊治療を受ける労働者から相談を受けるために、担当者を選任して相談窓口を設置した。

認定企業の取組概要

株式会社共立アイコム

行動計画期間：令和2年7月1日～令和4年6月30日

労働者数：132名

主な取組：

●男性の育児休業取得促進に向けた啓蒙を実施した

- ・男性育休取得者のインタビュー記事を社内報に掲載した。
- ・妻が妊娠した労働者に対し手続きや制度の説明を個別に行い、育休取得の働きかけを行った。

●在宅勤務やテレワーク等、場所にとらわれない働き方を拡大させる

- ・在宅勤務規定を改定し、メールや社内報で定期的に周知している。

●若年者に対しインターンシップや見学の実施

- ・オンラインや実地でインターンシップ生の受け入れを行った



株式会社スリーケア

行動計画期間：令和元年7月1日～令和3年6月30日

労働者数：12名

主な取組：

●男性労働者を対象とした育児目的休暇制度の導入

- ・男性も利用できる当該休暇を就業規則に明記し導入した結果、1名が休暇制度を取得した。
- ・女性職員1名が令和2年から令和3年にかけて産休・育休取得した。
- ・男性職員が令和2年に2人目出産に対して育休取得、令和3年に3人目出産に対して育休取得した

●小学校入学前の子を養育する社員の短時間勤務制度を導入

また短時間勤務制度を利用しない労働者に対し、保育サービス費用補助制度を導入

- ・就業規則に明記し、導入した。



認定企業の取組概要

医療法人社団 リラ

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：190名

主な取組：

● 育児休業に関する諸制度のさらなる活用を促進するため、

1人以上の男性育児休業取得及び2人以上の子の看護休暇取得に取り組む

- ・ 育児休業に関する諸制度を周知することにより、男性の育児休業取得者が1名、子の看護休暇取得者が16名となった。

● 1人あたりの所定外労働時間を月4.5時間以下とする

- ・ 積極的な雇用の確保等、勤務環境の整備に取り組み、計画期間における1人あたり月平均の所定外労働時間が0.8時間となった。



スズキ株式会社

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：19,773名

主な取組：

● 育児と仕事の両立支援に関する施策の活用促進と更なる整備に取り組む

① 柔軟な働き方を促進するための既存施策を改めて周知し、活用の促進を図る

- ・ 役職者を対象とした両立支援に関する理解促進教育を実施した
- ・ 若手社員、新入社員を対象に両立支援制度の説明・利用促進を行った。
- ・ 育児休業取得者に対し職場復帰に向けたハンドブックを配布した。

② 更なる柔軟な働き方を促進するための施策を検討する

- ・ 既存施策への課題整理、新規施策導入のための情報収集、制度検討を行動計画期間中に実施し、結果、2022年10月に在宅勤務制度を導入した。



認定企業の取組概要

松本印刷株式会社

行動計画期間：令和2年8月1日～令和4年7月31日

労働者数：164名

主な取組：

●育児・介護休業法を上回る所定外労働の制限に関する制度の導入

- ・前年度の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員の所定外労働を調査アンケートを実施し、所定外労働制限制度の利用対象者範囲の拡大を行った。

●育児・介護休業法を上回る育児短時間勤務制度の導入

- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員にアンケートを行い、育時短時間勤務制度の利用対象者範囲の拡大を行った。



静銀モーゲージサービス株式会社

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：329名

主な取組：

●計画期間内における育児休業取得率を男性・女性ともに100%とする

- ・男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職および男性対象者本人宛に育児休業制度の周知、有給期間の紹介を行った結果、男性・女性ともに取得対象者の育児休業取得率が100%となった。



認定企業の取組概要

エステーム株式会社

行動計画期間：平成31年3月1日～令和4年9月30日

労働者数：8名

主な取組：

● **産前産後休業や育児休業等の制度を従業員に周知、情報提供を行い、育休を促進して、制度を利用しやすい環境に整える**

- ・全従業員を対象に産前産後休業や育児休業等について研修を実施した。
- ・リーフレットやパンフレットによる周知を行い、産前産後休業や育児休業を促した。



社会福祉法人遠江厚生園

行動計画期間：平成30年4月1日～令和4年3月31日

労働者数：235名

主な取組：

● **育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備**

- ・出産予定の報告者に対し、育児休業の希望や手続き等について個別面談を実施した。
- ・短時間正社員制度の見直しと周知を行い、育休復帰者の利用申出期限を変更した。
- ・時間単位の年次有給休暇の取得促進を行った。

● **男性育児休業取得に向けた環境整備、育児休業等に関する制度の周知**

- ・男性職員向けの育休取得についてのリーフレットを作成し、各施設に掲示した。
- ・各施設に育児休業規定を備え付け、全体会議で育児休業規定の周知徹底を行った。
- ・育児休業を希望する職員に経済面での支援について個別に資料を作成し説明を行った。

● **職員等の相談窓口等の設置を行った。**

- ・相談窓口の担当者を設定し、各施設に掲示した。

● **連続休暇を取りやすくするため「連続休暇取得希望届」を作成・周知した**

- ・「連続休暇(年次有給休暇4日以上)取得希望届」を作成し従業員へ説明を行った。



認定企業の取組概要

株式会社AFC-HDアムスライフサイエンス

行動計画期間：令和2年4月1日～令和4年8月31日

労働者数：446名

主な取組：

●父親の育児休業取得の促進に取り組む

- ・男性も育児休業を取得できることをお知らせするポスターを掲示し、周知した。
- ・結果、期間中の男性育児休業取得率18%を実現した。

●年次有給休暇の取得の促進に取り組む

- ・管理職者が部下の年次有給休暇の取得状況を把握できるシステムを導入した。
- ・年次有給休暇取得推進ポスターを掲示し、周知の促進を行った。



株式会社タカラ・エムシー

行動計画期間：令和2年3月10日～令和4年7月31日

労働者数：3,521名

主な取組：

●妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保及び就業環境について、

労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施をする

- ・制度に関するリーフレットにより情報提供を実施、及び相談窓口を設置した。

●年次有給休暇の取得について、年6日以上取得できる職場環境を作る

- ・毎月実施される「働き方委員会」において、有給休暇取得状況を把握し、取得を促進した。
- ・時間外労働について、各月の超過状況を把握し過重労働防止の注意喚起を実施した。

●若年層の新規採用者を、毎年10人以上採用できるよう努める

- ・自社ホームページを有効活用し、社内外への情報発信を強化することで、毎年10人以上の新卒採用を実現した。

