

認定企業の取組概要

医療法人社団 リラ

行動計画期間：平成30年4月1日～令和2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2名、子の看護休暇取得者が10名となった。

● **1人あたりの所定外労働時間を月平均で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1.4時間となった。



認定企業の取組概要

ローランド株式会社

行動計画期間：平成31年1月1日～令和3年12月31日

労働者数：865名

主な取組：

●育児休業・介護休業制度の周知

- ・育児・介護と仕事の両立ガイドブックを作成し、社内イントラネットに掲載、周知を行った。



認定企業の取組概要

株式会社ABC

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：924名

主な取組：

●年次有給休暇促進のための措置の実施に取り組む

- ・本社及び各店舗に健康づくり担当者を設置した。
- ・部門長、店長が出席する社内勉強会で議題として取り上げ、従業員の取得及びその管理を促した。
- ・従業員各人の有給休暇取得率を四半期毎に部門長、店長にフィードバックした。

●計画期間中に男性の育児休業取得3人以上に取り組む

- ・部門長、店長が出席する社内勉強会で議題として取り上げ、法令及び社内制度について理解の促進を図った。
- ・社内報に育児介護制度について掲載し、啓蒙および取得しやすい雰囲気づくりを図った。
- ・計画期間中の男性育児休業取得者が4人となった。



株式会社Newデイシス

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：158名

主な取組：

●男性の子育て目的の休暇の取得を促進する

- ・オンライン形式での集会において育児休業制度の説明を実施した。

●女性社員を対象とした必要なマネジメント能力等の付与のための研修を導入する

- ・外部から講師を招く研修を導入し「ティーチングコーチング研修」、「リーダーシップ研修1124」を実施した。

●在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方を導入する

- ・令和2年からテレワーク恒久化について検討を開始。テレワーク規定を策定し、令和3年4月1日にテレワーク制度を導入した。



認定企業の取組概要

株式会社ワイケーデザインリンク

行動計画期間：令和元年7月1日～令和4年3月20日

労働者数：126名

主な取組：

● **育児休業後に社員が復帰しやすくする為、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を導入する**

- ・既存の説明資料及び手続き管理表を改定した。
- ・休業者に向けて「YKDLだより」を発行し、2～3ヶ月に1度、社内情報および個々の業務に関する情報の提供を行った。

● **計画期間内に、男性育児休業の取得1名以上をめざす**

- ・社内イントラネットに育児休業取得推進インフォメーションを掲載した。
- ・取得希望者に個別面談を実施し取得期間、休業中の処遇等について説明を行った。
- ・計画期間内の男性育児休業取得者が6名となった。



社会福祉法人岳陽会

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：198名

主な取組：

● **職員の仕事と家庭生活両立支援のため、育児休業・介護休暇制度等に関する制度等の周知及び環境整備を図る**

- ・幹部職員会議で育児休業や子の看護休暇等の制度について周知し利用促進を図った。
- ・計画期間において子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得者数が増加した。

● **若年者に対するインターンシップ等就業体験機会の提供を行う**

- ・関係機関と調整のうえ令和2年度1名、令和3年度2名の職場体験を実施し、内2名について採用に至った。



認定企業の取組概要

鈴与レンタカー株式会社

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：498名

主な取組：

●男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する

- ・配偶者が出産予定または出産後の男性従業員に対し、個別に制度説明を実施。
- ・計画期間中の男性従業員の育児休業取得率が33%となった。

●小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する

- ・育児休業規程を改定して、小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員についての所定時間外労働の免除措置と短時間勤務制度を導入した。



坂井モーター株式会社

行動計画期間：令和元年5月1日～令和4年4月30日

労働者数：157名

主な取組：

●育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理職の研修等の啓発活動を行う

- ・管理職を向けに育児休業制度の説明とハラスメント研修を実施した。
- ・管理職を含め全従業員に育児休業制度等の説明会を実施した。

●年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善する

- ・年次有給休暇制度について解説した周知文を作成し、全従業員に配布をする等、啓発活動に努めた。
- ・取組前の年間平均6日が、取組後は平均12日（計画期間平均）に改善され、取組は継続している。

●小学校就学前の子を持つ従業員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する

- ・従業員に面談を実施し、従業員ニーズの把握を行った。
- ・現行法の短時間勤務制度について周知資料を作成し、従業員に周知した。
- ・小学校就学前の子を持つ従業員に対し、勤務時間の工夫、周囲のサポート体制について検討した。
- ・小学校高学年（4年生）に満たない子を対象とした短時間勤務制度を導入した。



認定企業の取組概要

株式会社モアソンジャパン

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：205名

主な取組：



- **子育てに関する休暇の取得状況について、男性社員は育児休業または子の看護休暇の取得者を1名とし、女性社員は育児休業の取得率を80%以上とする**
 - ・男性も育児休業を取得できることを、上長より周知した。
 - ・休業対象者に対し個別に資料を作成し周知を行った（給付金支給額等の概算を明示する等）。
 - ・男性の育児休業取得者3名、女性の育児休業取得率100%となった。
- **年次有給休暇の年間平均取得日数を9日以上とする**
 - ・社員の有給休暇取得促進は経営会議で定期的にフォローし取得を促進した。
 - ・取得が少ない従業員については、所属長が個別に面談をし、取得を促した。
 - ・年間平均取得日数は10.1日となった。
- **在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方を導入する**
 - ・経営会議において在宅勤務について検討し、制度を設け運用を開始した。
 - ・在宅勤務にあわせて手当を新設した。

日本プラスト株式会社

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：1,287名

主な取組：



- **学生の2ウィークインターンシップの受入れを行う**
 - ・令和3年8月18日から令和3年8月31日の2週間に学生1名のインターンシップの受入れを行った。
- **年次有給休暇の取得日数を1人当たり10日以上とする**
 - ・平均取得日数が計画初年度は1人当たり10.56日、2年度は1人当たり13.52日を達成した。
- **在宅勤務できる体制を試行的に導入する**
 - ・令和2年6月1日テレワークに関する内規を規定。令和3年8月より、テレワーク制度を導入。本社では稼働日の40%で実施し、会社全体では稼働日の7.6%で実施。

認定企業の取組概要

浜松磐田信用金庫

行動計画期間：平成31年4月1日～令和4年3月31日

労働者数：1,800名

主な取組：

●計画期間内に育児休業、育児休暇（通称：イクメンスリー）

の取得状況を次の水準以上とする

①育児休業について男性職員は1人以上取得とし女性職員は取得率90%以上を維持する

②育児目的休暇の取得率30%以上とする

- ・育児休業について、男性職員1人が取得し、女性職員の取得率は96%となった
- ・育児目的休暇について、取得率が35%となった。
- ・育児休業等の制度、両立支援制度についての案内を職員へ発信し、制度の周知を図った。また、管理職を対象とした研修を実施した。

●年次有給休暇取得日数を1人あたり年間平均12日以上とする

- ・年次有給休暇取得予定表を作成し、連続休暇等の取得促進を進めた。
- ・年次有給休暇の取得日数について2019年度：13.92日、2020年度：14.37日、2021年度：14.73日となった。



ジヤトコエンジニアリング株式会社

行動計画期間：平成31年4月1日～令和4年3月31日

労働者数：957名

主な取組：

●両立支援の各制度の社内周知を図る

- ・社内イントラネットに会社独自の両立支援ハンドブックを掲載し、周知した。

●所定外労働の削減のための措置の実地

- ・「勤務管理の手引き」（管理者向け勤務管理マニュアル）を整備、発行した。
- ・時間外労働時間の上限時間の削減に向けた取り組みを明記した。



認定企業の取組概要

静岡県信用保証協会

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：188名

主な取組：

● **所定外労働削減のため、ノー残業デーを設定し実施する**

- ・ノー残業デーを令和2年度は9月以降部門毎に月1回、令和3年度は部門毎に月2回以上実施した。

● **全職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均7日以上とする**

ただし、令和3年度は1人当たり平均15日以上とする

- ・適時、年次有給休暇の取得を促進する通知文書を発信した。
- ・1人当たりの取得日数について令和2年度は平均11日、令和3年度は平均16日となった。

● **職員が利用する保育所の選択肢を広げるため、企業主導型保育施設と利用協定を締結する**

- ・企業主導型保育施設との利用協定締結の希望があれば申し出るよう、全職員に通知を発信した。
- ・令和2年12月15日に企業主導型保育園の利用に関する協定書を締結した。

● **出産や子育てに関する諸制度のパンフレットを作成し掲示等により制度の周知を図る**

- ・「産休・育休のてびき」を作成し、同パンフレットを職場内グループウェアの掲示板へ掲示するなど周知を図った。

