

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
1	株式会社 笠原建設	糸魚川市	建設	<ul style="list-style-type: none"> ○有給休暇の取得しやすい職場環境を整備し、社員のワークライフバランスを推進する。 ○管理部に相談窓口を設置し、育児休業を取得する社員に制度の説明を行う。 (グループウェアを活用し、育児休業中にいつでも相談できる事を伝える。) ○男性社員の育児休業取得(連続28日以上)を推奨する。 ○男性社員が育児休業を取得できる制度内容を社内会議等で周知する。 	<p>当社は、ともに働く社員を一番の財産と位置付けています。</p> <p>そのため、男女問わず働きやすく、安心して長く働き続けられる環境の整備が重要であると考えています。そのような環境でこそ、お客様にご満足いただける仕事ができ、更には地域社会への貢献につながるのではないかと思います。</p> <p>これからも、働きやすさと働き甲斐の両立を実現するために活動していきます。社員だけでなく、その家族も幸せな生活を送れるよう、取り組みを続けていきます。</p>
2	株式会社シビル旭	新潟市江南区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業取得(連続28日以上)を推奨する。 ・育休前後にも必要に応じて、年次有給休暇を取得できる環境を構築する。 ・育児休業に関する相談窓口を設置し、社員が制度について相談しやすい環境を構築する。 ・育児休業の取得促進に向けた取り組み内容について、管理職(所長)たちに周知し、管轄部署内の社員が取得しやすい環境を構築する。 	<p>育児や介護といった家庭内の問題を男女平等に助け合って行えるよう、男性社員の育児への参加を応援したいと思います。</p> <p>家庭生活を充実させることで、悩みやストレスを抱える事なく、仕事に対するモチベーションも向上し、安心して永く働ける職場づくりを目指します。</p>
3	株式会社 クラウン電装	新潟市江南区	サービス	<ul style="list-style-type: none"> ○「育児・介護休業等の規定」の周知を図り、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに務めている。 ○連続28日以上の育児休業取得を推進している。 ○育児のために時短勤務を取り入れている。 ○育児のために時間単位の有給休暇が取得できるように推奨している。 	<p>男女問わずに育児に参加できる職場を作り、ワークライフバランスを向上させ、仕事と家庭が両立できる働きやすい環境作りを目指します。</p>
4	株式会社 田中衡機工業所	三条市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・連続28日以上の育児休業取得の推奨に取り組む。 ・有給休暇の取得促進を進め、職員のワークライフバランスを推進する。 	<p>育児休業等の制度について、ワークバランス向上の為に円滑に取得ができるような社内環境の整備を進め、全社員が生き生きと働ける職場作りを継続していきます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
5	マコー株式会社	長岡市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者出産休暇(特別休暇)を制定 ・通算28日以上の子育て休業取得を推奨する ・毎週水曜日に全社一斉ノー残業デーを実施 ・男性の育休取得事例を社内報へ掲載し、育児休業の制度内容を周知 ・労働者が柔軟に自身の労働時間を調整できるよう、一部の部署でコアタイム無しフレックスを導入 ・残業削減のための取組みや方針を定め、残業時間を月30時間以内とする取組みを開始 ・有給休暇を取得しやすい環境づくりのため、時間単位有休休暇を導入 ・各部署の平均残業時間や平均有休取得日数を毎月周知し、残業時間の削減や、積極的な有休消化を促している 	<p>当社は、人材が企業において最も重要であると考えています。</p> <p>様々な考えを持った人が意見を出し合うことで、そこに新たな気づきや発見が生まれます。</p> <p>年齢や性別、国籍に関係なく、平等に活躍の場を提供することで、志を持った全ての人が、プロとしてのスキルを磨き、成長できる環境を整えます。その環境を実現するためにも、性別に関係なく育児休業を取得しやすい職場を目指して取り組んでいます。近年では、男性社員も育児休業を取得するケースが増えてきました。</p> <p>当社の目標は、個々の成長と組織の発展を両立させることです。一人ひとりの社員が自身の仕事に誇りを持ち、ワクワクしながら働ける環境づくりを進めます。</p>
6	株式会社 北越トラスト	小千谷市	建設	<ul style="list-style-type: none"> ○男性社員の育児休業取得の概要について社内に周知する。 ○育児休暇を利用しやすい職場環境づくりに努める。 ○配偶者が出産予定の男性社員に対し、個別に育児休業制度について案内を行い、育児休暇取得を推奨する。 ○育児休業取得に際し、特に通算28日以上取得を推奨する。 	<p>人口減少が進む社会環境のなかで、人手不足は今後深刻になることが予想されます。</p> <p>仕事と家庭を両立できる職場づくりを進め、社員にとって「働きやすい職場」を目指していきます。</p>
7	有限会社安藤建設	佐渡市	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の通算28日以上の子育て休業取得を推奨します。 ・育休中も随時情報を発信し、職場復帰しやすい環境を整えます。 ・子供の学校行事や看護の休暇を時間単位とし取得を促進します。 ・所定外労働の削減、短時間勤務などの環境を整えます。 	<p>日本は少子高齢化が進み、女性の社会進出が目覚ましくなっています。しかし、家庭内では、まだまだ女性が子育てや家事をするのが当たり前という風潮が根強く残っているように思います。女性が外で仕事をする上で家庭内での夫、また父親としてのサポートはとても大切なことです。</p> <p>社員が社内でも家庭でも充実した日々を過ごすことができる職場作りを目指します。</p>
8	本間電機工業株式会社	三条市	建設	<ul style="list-style-type: none"> ○育休を取得しやすい環境を整備するために、人員配置による支援を行う。 ○男性社員が通算28日以上の子育て休業取得することを推奨する。 ○手取り収入が減らないように育休支援一時金を支給する。 	<p>当社は創業の精神の中で「社員とその家族を守り、心豊かで幸せな生活を追求していきたい」と毎日唱和しています。</p> <p>男性社員が育休を取得する職場環境を整備する事により、当社は社員とその家族を守り、心豊かで幸せな生活を追求していきます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
9	株式会社 BSNアイネット	新潟市	情報通信	<p>1. 男性社員の育児休業取得(分割取得含む通算28日以上)を奨励します。配偶者の出産を控えている男性社員へ社会保障制度、行政支援の案内を行います。</p> <p>2. WLB(ワークライフバランス)チームとの連携による社内制度や課題の見直し、情報発信と共有を2020年度より継続しています。男性育児休業取得者の体験談の社内報発信、属人化対応、情報発信、職場環境(ハード面)の改善、評価制度などを行っています。</p> <p>3. 主として管理職を対象とした社外講師による研修を行います。</p> <p>4. 復帰後の育児も応援制度のブラッシュアップを継続します。1時間単位での時間有給休暇を日に2回まで取得可能にしている他、テレワークの推進や時短勤務も法定より拡充しています。当事者として育児を行える職場環境へのブラッシュアップを継続します。</p>	<p>多様で柔軟な働き方が求められる社会になり、ワークライフバランスやWell-beingといった働き方に関する取り組みは、重要な経営課題のひとつとして扱われるようになりました。</p> <p>私たちBSNアイネットは、SDGsへの取り組みの一環として、生活と仕事の調和を実現できる環境を目指しています。家庭生活の充実と、仕事のパフォーマンスややりがいにはバランスのとれた相互関係にあり、それぞれが充実する事で生活にも活力が生まれます。心身共に充実した心が豊かな状態でこそ、新しいチャレンジが生まれ、地域やお客様と共に成長していくことができると考えています。</p>
10	株式会社 建設マネジメント北陸東	新潟市江南区	サービス	<p>○新入社員にも入社時から年間20日(入社月により月割りで付与)の有給休暇付与</p> <p>○外部委託(福利厚生倶楽部・共立リゾート)による各種福利厚生メニューの提供</p> <p>○各種祝い金(結婚、出産、その他)</p> <p>○業務に役立つ各種資格取得に要する費用の補助及び取得一時金の交付</p> <p>○ノー残業デーの設定、計画表作成による年次休暇の取得促進</p> <p>○育児介護休業法等の遵守、就業規則に育児休業制度、介護休業制度を規定</p> <p>○7月から9月の間に合計3日間の夏期休暇を付与</p> <p>○男性社員の育児休業取得(通算28日以上)を推奨する</p>	<p>当社が目指す「安全・安心で豊かな社会の実現に貢献する企業」であるためには、変化に果敢に挑戦し社会に貢献できる人材が必要です。</p> <p>当社らしい「新しい価値(企業価値)の創造」に向け、役職員一人一人が、変化の速い世界の中で既存の価値に囚われずカー杯チャレンジし、これからも社会から「存在を期待される企業」であり続けたいと考えます。</p> <p>仕事と子育てを両立することができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにしてまいりたい。</p>
11	阪新鍛造株式会社	燕市	製造	<p>○残業ゼロを実施し、ワークライフバランスの推進に努める。</p> <p>○育児休業制度、休業中の経済的支援の周知を実施する。</p> <p>○通算28日以上の子育て休業を推奨する。</p> <p>○子供の病気や行事などに対応できるように、有給休暇を取得しやすい環境にする。(半日単位の取得が可能)</p>	<p>私は、社員一人一人に合わせたワークライフスタイルへの支援を推進します。</p> <p>家庭と仕事の両立を図り、安心して働くことができる職場の環境づくりに努めます。</p> <p>育児も仕事も頑張る皆さんを応援します。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
12	公益財団法人新潟市開発公社	新潟市中央区	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度の内容について、社内電子掲示板にて、いつでも誰でも閲覧できる環境にします。 ・男性職員の育児休業取得(連続28日以上)を推奨します。 ・育児休業の制度や復職までのスケジュール、復職後の働き方等を事前に面談等で共有し、安心して育児休業を取得できる環境づくりを行います。 ・「ノー残業デー」を定めることにより長時間労働を抑止し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。 	<p>当社は出産後の女性職員が勤務を継続しやすいよう各人の要望について配慮しており、育児休業は高い取得率を維持しています。</p> <p>男性職員も積極的に育児に参加できるよう、制度の周知や意識啓発を呼びかけ、より働きやすく育児休業の取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。</p>
13	合同会社 たかまり	新潟市東区	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業等に関する規程の周知を図り、男女共に育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。 ○育児復帰後の働き方について不安なく勤務できる環境づくりに努める。 ○育児休業に関する情報提供を行い、通算28日以上取得を推奨する。 ○年次有給休暇の取得促進を進め、職員のワークライフバランスを推進する。 	<p>私たちは、男女共に、仕事と家庭の両立を図り、職員全員が安心して働けることができる職場の環境づくりに努めて参ります。</p> <p>育休制度を整えることで職員が育児と仕事をより両立しやすい会社になりたいと考えています。</p> <p>家庭でも会社でもより充実できることでよりよい生活を送っていくことが個人も会社もより成長できると思います。</p>
14	国立大学法人長岡技術科学大学	長岡市	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の育休取得制度について周知し、男性職員の育児休業取得(通算28日以上)を積極的に推奨する。 ○教職員の採用時、出産申し出時などの都度、各種制度について学内インフォメーションページに掲載されていることを周知し、取得促進に努める。 ○週2回設定しているノー残業デーの周知徹底や、年次有給休暇の取得促進に取り組み、ワーク・ライフ・バランス推進に努める。 	<p>長岡技術科学大学は、社会の変化を先取りする“技術”を創成し、未来社会で持続的に貢献する実践的・創造的能力と奉仕の志を備えた指導的技術者を養成する、大学院に重点を置いたグローバル社会に不可欠な大学を目指しています。</p> <p>とりわけ、女性の活躍によるイノベーション創出が期待されている現在、科学領域におけるダイバーシティ推進は必要不可欠です。そのためには男性の主体的な家事・育児参加が重要です。</p> <p>長岡技術科学大学は、男性の育休取得促進に努め、性別に関わらず誰もが個性と能力を発揮できる研究・職場環境づくりに取り組みます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
15	白根瓦斯株式会社	燕市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業取得(通算28日以上)を推奨する。 ・育児休業制度に関する周知を定期的に行う。 ・年次有給休暇の更なる取得促進を図る。 ・活用しやすい職場環境の整備を行う。 	<p>当社は、男性社員の育児休業の取得を推進して、仕事と家庭を両立できるように職場環境の整備に取り組んでいます。</p>
16	株式会社 スズキ自販新潟	長岡市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者が出産した社員が、子の生後8週以内に取得できる出生育児特別休暇の新設。(生後8週以内の養子の場合も取得可能) ・子が出生予定の男女社員への面談実施 ・両立支援制度担当窓口の設置 ・育児による短時間勤務のフレックス制度導入 ・社員とその同居家族が利用できる社外カウンセリングサービスの導入による産前産後のメンタルケアサポート ・通算28日以上の育児休業取得推奨の取り組み 	<p>スズキグループでは互いに協力し、すべての社員が働きやすい職場づくりに努めています。男性社員の育児への積極的な参画を促すことで、子育てをする家庭がより働きやすくなる会社を目指しています。またこの事が子どもの成長を社会全体で支援していく一助となればと考えます。</p>
17	株式会社 ジャパンネット	新潟市	情報通信	<ul style="list-style-type: none"> ○一般事業主行動計画を策定し、様々な職場環境整備を行っています。 ○男性社員の育児休業について通算28日以上の取得を推奨します。 ○男性女性ともに、育児休業以外にも、短時間勤務・所定外労の制限・フレックスタイム制等、色な両立支援制度が利用できます。 ○配偶者が出産を控えている男性社員に、独自に作成した資料をもとに丁寧な個別周知を実施しています。 ○育児休業に関する相談窓口を設置し、いつでもだれでも相談ができるようにしています。 	<p>当社では、「bigよりgoodを」・「人と人との繋がりを精いっぱい大切に」・「会社の存在を永続させる」ということを大事にしています。この理念のもとに、社員がそれぞれのライフステージにおいて多様で柔軟な働き方を選択し生き生きと暮らし、また、能力を十分発揮することができるような職場環境づくりを行っています。1年間の男性の育児休業を取得し、これから育児休業を取得しようとする社員の良いお手本となってくれた社員もいます。そんな社員達の為に、当社はgoodを目指し、繋がりを大切にし、永続させていきます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
18	株式会社 ワイエムフーズ	阿賀野市	製造	<p>【所定外労働時間の削減】</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業量に見合う適正な人員配置により、所定外労働時間の偏重を削減。 一人一人の仕事のスキル向上を促進し、時間あたり作業量増加を企図。 所定外労働の事前許可制や、ノー残業デー(水曜日)を厳正に実施。 月間所定外労働時間が一度でも26時間以上となった従業員に関して当該年度を通してモニタリングし、所属担当役員を通して削減指導。 <p>【年次有給休暇の取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 半日休暇や当日申請特例など、休暇取得促進のための社内制度を拡充。 多能化による人員の互換性向上を図り、休暇を取得しやすい環境作り。 総務部において取得状況を定期的にチェックし、計画的な取得を促進。 <p>【育児休業に関する規定の浸透】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出産予定の女性従業員と同様に、配偶者が出産予定の男性従業員に対しても、個別に育児休業制度を説明し、男性の育児休業取得を促進。 通算28日以上の子育て休業の取得を推奨。 <p>【事業所内保育施設の継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> 乳児保育や園児増加にも対応可能な現行の社内保育体制を維持・継続。 	<p>当社は事業所内保育施設『きつずる一む つばさ』を設置し、従業員の出産・育児を応援してきました。出産後はお子さんをきつずる一むに預け、安心して仕事ができるので、皆さん仕事を継続してくれています。</p> <p>その他にも、休日数の拡大、出産祝い金増額等に取り組んできました。</p> <p>昨年(2022年)の育児休業法の改正後は男性従業員にも育児休業の取得を推奨した結果、現在、当社の男性の育児休業取得率は100%になりました。これからは男性にも積極的に育児に関わっていただき、そこで得た経験や価値観を仕事に還元してくれることを期待しています。</p> <p>当社は従業員一人一人の幸せを応援できる会社であり続けるために、これからも様々な取り組みを実施していきます。</p>
19	株式会社ネオックス	津南町	製造	<ol style="list-style-type: none"> 育児休業・看護休暇制度を設けました。 実際に育児休業制度を活用した関係会社男性社員の事例を社内報で周知しました。 通算28日以上の子育て休業取得を推奨します。 	<p>育児休暇、看護休暇、介護休暇等の制度を整えておりますので積極的に活用して下さい。男女関係なく家庭でも会社でも輝ける、従業員が地域に誇れる、働きやすい会社になりたいと思っています。</p>
20	株式会社 スリーピークス技研	三条市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ◆仕事と育児の両立に向けたサポートメッセージを周知 ◆主に管理職を対象とした育児休業研修を実施 ◆雇用環境整備の一環として相談窓口を設置 ◆配偶者が出産を控えている男性社員に育児休業制度、就業規則、給付金など個別説明会を実施 ◆ワークライフバランスの実現に向け、ノー残業デー、有給休暇の取得促進を実施 ◆男性社員の育児休業について通算28日以上の子育て休業取得を推奨 	<p>縁あって入社いただいた従業員の皆様が安心して働ける環境を整えることが、当社の従業員への務めだと考えます。</p> <p>仕事とプライベートの両立を図ることは、いきいきとした働き方にも繋がります。</p> <p>育児に関わる環境は各家庭によって違いがありますが、男女問わず従業員の皆様が楽しんで育児に取り組めるよう、支援を続けてまいります。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
21	藤次郎株式会社	燕市	製造	<p>○子育て・育児に関する制度を社内報や掲示板にまとめて全社の育児休業取得状況等の周知を行います。</p> <p>○男性社員の連続28日以上の子育て休業取得推進に取り組みます。</p> <p>○社員教育を行い、男性・女性・若手・ベテラン関係なく、誰にとっても働きやすい環境を目指すため、休まず、長期間働くことが望ましいといったような昔ながらの価値観だけに執着しないよう、意識改革を進めています。外部講師を招いて主に初級・中間管理職を対象に年3回の研修を行い、社内全体へ意識が浸透していくよう努めています。</p> <p>○休暇制度の充実を目指します。年次有給休暇に加えて子供一人5日間取得できる「子の看護休暇」も、当社では有給で対応しています。社員の職場復帰後のことも考え、子供の看護のために安心して休むことができるような制度を整えています。</p>	<p>当社では一日の労働により疲れた体を休ませられるよう、なるべく残業を行わないよう制限しています。疲労が蓄積すると労災にもつながる恐れがあります。また、より良い商品を作るためには、社員の健康が第一だと考え健康経営も実施しています。基本的に定時で帰れるように配慮し、社員全体の有給休暇の取得率も向上するよう、働き方改革を進めています。</p> <p>また、男性の育児休業の取得例も社内報などに掲載して全体へ周知させるなどして、男性も積極的に育児に参加できるような環境をつくります。子育て中の社員も、フォローする社員も安心して働くことができるよう適切な人員を確保し、それぞれが協力し合って能力を十分に発揮できるような職場づくりを目指します。</p>
22	株式会社 新潟パイプ工業	新潟市中央区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働を抑制し、ワークライフバランスの実現を目指す ・有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める ・育児休業の相談窓口を設け、制度やルール等質問や相談に答えられるよう体制を整える ・男性従業員に育児休業等の制度について周知を行い、連続28日以上の子育て休業の取得を奨励する 	<p>社員が働き甲斐のある職場を作るには、安心して子育てができ、仕事とプライベートの両立が可能な環境が必要になります。</p> <p>社員の幸福度アップがサービスの向上に繋がり、お客様へと還元されていくのです。</p> <p>社員と企業が共に成長し、お客様を含めた「三方善し」の考えで、ワークライフバランスの推進を目指して参ります。</p>
23	社会福祉法人 南魚沼福祉会	南魚沼市	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得(通算28日以上)を奨励する。 ・男性の育休取得を推奨するポスター掲示、社内報で育休取得による助成金紹介、パタハラ防止案内など全職員へ理解と啓発に努めている。 ・柔軟に時間を活用してもらうために、雇用日から有給休暇を最大20日付与し、有給休暇1時間単位から取得可能(中抜けも可能)。 	<p>一番の財産は、職員です。</p> <p>働き方も暮らしも考え方も、すべてが多様化する環境において、安心して長く働ける環境を整えることは、組織の成長に欠かせない大切なものであると考えています。</p> <p>家庭と仕事の両立を実現する取り組みとして支援して参ります。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
24	株式会社 山岸測量事務所	新潟市中央区	サービス	<p>「男女が共に働きやすい職場づくり」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働の削減, ノー残業デー(毎週水曜日)の実施。 ○心身の疲労回復を目的とした、年次有給休暇の計画的付与を実施。 ○職場におけるハラスメントに関する相談窓口の設置。 <p>「仕事と家庭が両立できる職場づくり」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児休業・産後/パパ育休に関する相談体制の整備。 ○働き方改革の推進や生産性の向上を目的とした、在宅勤務の推進。 ○通算28日以上の子育て休業取得推奨。 <p>「女性が活躍できる職場づくり」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男女を問わない資格取得の支援, 研修会への参加の奨励。 ○ワーク・ライフ・バランスの改善を目的とした、時短勤務・フレックス勤務の推進。 	<p>当社では育児休業の取得の推進をはじめ、家庭と仕事のバランスを支援することを大切に考えます。</p> <p>ハード面では、在宅勤務や時短・フレックス勤務の体制を整え、ソフト面では、男女が共に働きやすい職場づくりについての理解を深めることにより、安心・円滑に業務復帰ができる職場づくりに努めます。</p> <p>育児休業を支援することは、会社の成長と持続可能な成功に貢献することと考え、これからも仕事と家庭を両立しやすい職場づくりに取り組んでまいります。</p>
25	株式会社 ダイテック	新潟市中央区	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・通算28日以上の子育て休業取得を推奨します。 ・配偶者が出産を控えている男性社員向けに育児休業に関する資料を作成し情報提供するとともに、全員に育児休業取得希望を確認します。 ・育児休業中の社員に社内情報を定期的に発信し、取得者も在職者も同じ情報を共有することで復職後の業務引継ぎが円滑に進むようにします。 ・育児をしながら働く社員を支援する制度を整備し、ライフイベントの変化の中でも、キャリアが継続できる環境を整えています。 	<p>男性も積極的に育児に参加できるような環境を作り、社員全員が仕事と家庭の両立ができるよう、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。</p> <p>私たちは社員がそれぞれの能力を十分に発揮し、幸せを感じられる会社を目指します。</p>
26	社会保険労務士法人 大矢社労士事務所	新潟市中央区	サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・連続28日以上の子育て休業取得の推奨に取り組む。 ・有給休暇の取得促進を進め、職員のワークライフバランスを推進する。 	<p>・育児休業等の制度について、ワークバランスの向上の為に円滑に取得ができるような社内環境の整備を進め、全社員が生き生きと働ける職場づくりを継続していきます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
27	株式会社 三幸	聖籠町	製造	<p>妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制を整備しています。</p> <p>育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知をしています。</p> <p>従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に取組んでいます。</p> <p>希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度を実施しています。</p> <p>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など諸制度の周知をし、特に男性労働者へは1ヶ月以上の育児休業取得の推奨をしています。</p>	<p>社是「山の幸 野の幸 海の幸 で食品を製造し社会に貢献する」のもと、安心安全な食品をお客様にお届けするため、従業員一人ひとりが日々邁進しております。</p> <p>弊社は食品製造業のため女性従業員の比率が高く、新卒者も継続的に採用しており、産休育休を取得する女性従業員が常時一定数おりますが、育休明けには復帰しスキルを活かして活躍しています。</p> <p>若い人達がプライベートを充実させ、復帰後には更にスキルアップして活躍出来るよう、社内フォロー体制を整え、イクメンを積極的に応援して参ります。</p>
28	社会福祉法人長岡老人福祉協会	長岡市	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者が妊娠・出産した男性労働者に対し、個別に制度を説明し、育児休業取得の案内を行います。 ・通算28日以上の子育て休業取得を推奨します。 ・配偶者が出産する際は、出産に立ち会えるよう特別休暇(2日以内)の取得を促進します。 ・「ノー残業デー」などにより長時間労働を抑制し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。 	<p>育児休業制度を男性でも取得しやすいよう、周りからの協力が得られるような職場環境づくりを進め、男女ともに仕事と育児を両立できるよう支援します。</p>
29	学校法人 あさひ幼稚園	新潟市中央区	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・職員に対して、育児休業等の制度について周知を行う ・長期(通算28日以上)の子育て休業取得を推奨し、周知を行う。 ・子どもの病気や行事などに対応できるよう休暇を取得しやすく、男性教師が育児積極的に参加できる体制を整える。 	<p>男性教職員も育児・家事に積極的に参画することで、子どもは健全な成長を促すことができる。また、母親の育児負担を軽減し、最終的には男女共同参画意識の推進に寄与し、少子化対策につながるかと確信しています。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
30	株式会社 島田組	南魚沼市	建設	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て・育児に関する制度の周知 制度に関する情報をまとめた資料を掲示板・社内ネットワークを通じて従業員へ情報提供する。 ○環境整備 育児休業等を取得した従業員が就業を継続し、復帰しやすい職場環境を整えるため経営者・管理職が中心になり復帰しやすい環境整備を実施する。 ○育児休業の推進 通算28日以上の子育て休業取得の推進をする。 	<p>○男女ともに仕事と家庭を両立できる職場環境づくりに力を入れております。ワークライフバランスの向上を経営上の課題としてとらえており、従業員の声に耳を傾け日々改善に努めています。当社は今後も男性の育児参加を推進しており「イクメン」を応援していきます。</p>
31	インテクス株式会社	新潟市東区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ○通算28日以上の子育て休業を推奨します。 ○フレックスタイム、時差出勤、テレワークなど働き方の選択肢を増やしていきます。 ○妻の出産時(出産後3ヶ月以内)に2日、育児休暇(子が1歳に達する日まで1回のみ)に5日特別休暇を与えます。 ○属人化しない職場環境づくりのため、業務の分散化に取り組めます。 ○育児休業の重要性及び理解度を高めるため、年1回社内研修をします。 	<p>従業員が自身の知人も入社を薦められるような環境を作る為、これまで以上に男性社員の育児休業に限らず、仕事と家庭の両立が可能である職場を目指し、多種多様な働き方の提案と手段の構築を進めていきます。</p>
32	株式会社 吉田環境衛生公社	燕市	サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得を積極的に推奨します。 ・男女問わず仕事と育児が両立できる職場環境を目指し短時間勤務や子の看護休暇を活用できるような環境づくりに努めます。 ・通算28日以上の子育て休業取得推奨に取り組めます。 	<p>・育児の育児、家事の積極的な参画を促すことで子供の健全な育成、母親の育児負担の軽減を図ります。そして、従業員と企業が共に成長し支えて下さるご家族も含めて幸せになれる企業を目指します。</p>
33	株式会社 難波産業	新潟市北区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等に関する相談窓口を設置します。 ・男性の育児休業取得を推進するため、配偶者が出産を控えている社員が、制度の説明を受けられるようにします。 ・育児休業を取得した男子の体験記を社内で共有し、「お互い様」という気持ちで仕事を協力しあえる体制を作ります。 ・通算28日以上の子育て休業取得を推奨します。 	<p>・我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！ ・育児休業制度を正しく理解、運用し、家庭と職場で活躍できる人を積極的に応援する会社を目指します。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
34	株式会社 千代田設備	新潟市中央区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間を労働を抑制し、ワークライフバランスの実現を目指す ・有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める ・育児休業の相談窓口を設け、制度やルール等質問や相談に答えられるよう体制を整える ・男性従業員に育児休業等の制度について周知を行い、連続28日以上の子育休業の取得を奨励する 	<p>社員が働き甲斐のある職場を作るには、安心して子育てができ、仕事とプライベートの両立が可能な環境が必要になります。</p> <p>社員の幸福度アップがサービスの向上に繋がり、お客様へと還元されていくのです。</p> <p>社員と企業が共に成長し、お客様を含めた「三方善し」の考えで、ワークライフバランスの推進を目指して参ります。</p>
35	社会医療法人 嵐陽会 (三之町病院)	三条市	医療、福祉	<p>三之町病院では、すべての職員がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立できる、働きやすい職場環境の整備を行うために行動計画を定め、積極的な両立支援のための取組みを進めています。</p> <p>1.育児休業等の取得について、以下の水準にする。</p> <p>女性職員:育児休業取得率90%以上を維持すること</p> <p>男性職員:育児休業を1人以上、通算28日以上取得すること</p> <p>【対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得を推進するポスターを院内掲示し啓発を図る ・男性職員が育児休業を取得しやすい環境の整備について検討する ・育児休業者には休業前に制度の説明を行うなどし、安心して休業取得できるよう支援を継続する 	<p>三之町病院では、病院という特殊性から、女性も男性も資格を持った職務に就いている職員がほとんどで、かつ業務の継続性も必要ですが、その中でも仕事と子育ての両立が出来るよう、男性であっても育児休業を取得しやすい環境を整えてきています。</p> <p>当院での男性の育休は2019年から始まり、現在までに既に延べ8名で実施しています。内1名は2回の育休取得もしています。</p> <p>今後もこの取組を継続して行きます。</p>
36	江部松商事株式会社	燕市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得を積極的に推奨します。 ・男女問わず仕事と育児が両立できる職場環境を目指し短時間勤務や子の看護休暇を活用できるような環境づくりに努めます。 ・通算28日以上の子育休業取得推奨に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児、家事の積極的な参画を促すことで子供の健全な育成、母親の育児負担の軽減を図ります。 そして、従業員と企業が共に成長し支えて下さるご家族も含めて幸せになれる企業を目指します。
37	アネックスツール株式会社	三条市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ○男性を含め育児休業を取得しやすくするための相談窓口の設置。 ○男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の実施と男女問わず資格取得に向けた支援を実施している。 ○職場毎の負荷量を数値で確認し、業務の配分を検討することで時間外労働の減少を目指し仕事と家庭の両立に取り組んでいる。 ○通算28日以上の子育休業の取得を推奨し、職場復帰ができるように支援する。 	<p>当社は男女ともに仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりをすすめ、豊かな人生を送ることを応援します。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
38	小山金属工業株式会社	新潟市南区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等に関する相談窓口を設置します。 ・男性の育児休業取得を推進するため、配偶者が出産を控えている社員が、安心して育児休業を取得できるよう、社会保険や雇用保険のしくみについて説明を受けられるようにします。 ・育児休業を取得した男性の体験記を社内でも共有します。 ・通算28日以上の子育て休業取得を推奨します。 	<p>我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！</p> <p>育児休業制度を正しく理解、運用し、家庭と職場で活躍できる人を応援する会社を目指します。</p>
39	極 株式会社	燕市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休、看護休暇等の制度の周知 自社でガイドブックを作成・配置し、周知させ、対象者には必ず声掛けと制度の説明・面談を行い、育休取得に対してのハードルを感じさせないようにしています。 ・育児のための規定の適用範囲の拡大 子の看護休暇、育児のための所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮において、対象を中学生未満の子を養育する社員に適用を広げています。 ・男性が育児休業を取得しやすい社風の醸成 男性社員が育児休業取得(連続28日以上)を推奨し、男女問わず、子どもが生まれたときには、育休を取得するということが当たり前の社風を目指し、育休取得率は男女ともに、100%を継続しております。 ・育休取得者の希望に合わせた柔軟な対応 本人の希望があれば、週1回の就業を認める等、ブランクなく復職できるよう、調整・配慮しております。 	<p>当社は社員の6割以上が20代という若い世代の会社です。少子高齢化の進む現代社会においては、育児や介護と仕事の両立は欠かせません。制度等、会社としてサポート出来ることは、もちろん行いたいと思いますが、「育児休業は、必ず取得すべきだ」とは決して言いません。</p> <p>人生において、何を優先するか、何をしたいのかの選択を含め、社員それぞれ自由に判断し、それぞれの考え方を尊重したいと考えるからです。</p> <p>働き方や生き方の多様性に合わせ、社員全員が生き生きと働くことができる職場環境こそが、会社と社員の成長に繋がると考えます。</p>
40	株式会社 ツバメテック	燕市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得を積極的に推奨します。 ・男女を問わず仕事と育児が両立できる職場環境を目指し、短時間勤務や子の看護休暇を活用できるような環境づくりに努めます。 ・通算28日以上の子育て休業取得推奨に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児、家事の積極的な参画を促すことで子供の健全な育成、母親の育児負担の軽減を図ります。 ・そして、従業員と企業が共に成長し支えて下さるご家族も含めて幸せになれる企業を目指します。

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
41	株式会社 笹原建設	見附市	建設	<p>①男性社員の育休取得を積極的に推奨する。 ・配偶者が妊娠・出産した場合、全員に育休取得希望を確認。通算28日以上 の育児休業の取得を推奨し、職場復帰支援を行う。年に1回以上仕事と育 児の両立に関する研修を実施。</p> <p>②相談窓口の設置 ・男性女性ともに育児休業に関する相談ができるように窓口を設置。</p> <p>③有給休暇を取得しやすい環境づくり ・半日単位での取得も可能とし、学校行事への参加や子どもの体調不良など に対応できる体制</p> <p>④慶弔金の支給 ・「出産祝い金」等を支給し、子育ての経済的負担を軽減。</p>	<p>・従業員の家庭の幸せの先に仕事の充実があります。 これまでも働きやすく、休みが取れる職場づくりを目指 し、従業員満足度調査アンケートを実施し、職場の環境 づくりを行ってきました。 これからも「イクメン応援」を宣言し、男子の育児参加と ワーク・ライフ・バランスの推進に努めてまいります。</p>
42	株式会社 スタンレー新 潟製作所	新潟市南区	製造	<p>○育児休業に関する規定の周知を図り、男性社員が育児休業を取得しやす い環境づくりに努める。</p> <p>○配偶者が出産を控えている男性社員に対し、個別に育児休業の案内を行 い、通算28日以上の子育休取得を推奨する。</p> <p>○有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。</p>	<p>仕事と育児の両立を積極的に支援し、男女ともに働きやす い職場づくりを目指します。</p>
43	株式会社 システムスク エア	長岡市	製造	<p>◆男女ともに育休取得率、復帰率100%です。</p> <p>◆相談窓口を設置し、対象者には個別で面談を行っています。取得から復 帰までスムーズに行えるよう支援しています。</p> <p>◆社内にて産休・育休リーフレットを作成し、制度理解向上に努めています。</p> <p>◆育児のための短時間勤務は小学校入学前まで利用可能です。</p> <p>◆時間単位の有休の取得が可能です。</p> <p>◆管理職向け、新入社員向けハラスメント研修を実施しています。</p> <p>◆男性の育児休業(通算28日以上)を奨励します。</p>	<p>長い人生で、出産、育児、介護などのライフイベントが起 こった際、従業員が安心して働き続けるという選択肢を 持てるように会社としても取り組む必要があります。 休業取得から復帰、仕事との両立を会社全体でサポー トし、男女関係なく従業員が長期的に成長し、活躍して いける環境づくりに励んでいきます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
44	Jマテ.ホールディングス株式会社	上越市	サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業取得(連続28日以上)を推奨する。 ・管理職を対象とした研修の実施 ・部下から育休取得を相談された際の対応などを学び会社全体として育休取得し易い環境をする。 ・男性の育児休業取得について年4回発行の社内報に取得実績や取得者のインタビュー記事を掲載し社内へ通知している。 	<p>弊社では2018年から男性の育児休業取得が始まり、現在においても男性も積極的に育児に参加出来る環境を推進しています。</p> <p>結果としてJマテ.ホールディングス株式会社だけではなく、Jマテ.グループ全体で男性の育児休業取得率5割になるなど取得者が増えています。</p> <p>Jマテ.グループとしても、働きやすく、活躍できる職場環境の整備に力を入れることで、従業員のワークライフバランスの向上を図り、生産性の向上を目指したいと考えています。</p>
45	株式会社 原信	長岡市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ○配偶者が出産を控えている男性社員に個別に育児休業の案内をする。 ○男性育休の取得期間、取得のパターンなど個々の質問に情報提供やアドバイスをし、通算28日以上の子育休取得を推奨する旨を伝える。 ○産育休セミナーを開催し、男性育休を取得した従業員に体験談を発表してもらい、育休取得前の従業員や管理者の男性育休への意識を高める。 	<p>従業員一人ひとりの個性やライフスタイルを尊重し、仕事と家庭生活の両立を応援するとともに、自らも仕事と家庭生活の両立を実践し、働きがいのある職場づくりに取り組むことを宣言します。</p> <p>育休取得の促進はもとより、仕事復帰後の両立の困りごと、子供の成長に合わせた環境変化で生じる問題を従業員任せにせず、支援する体制をつくります。</p>
46	社会福祉法人 上越頸城福祉会	上越市	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会等を通じて男性の育児休業に関する情報を積極的に発信する ・通算28日以上の子育休取得の推奨に取り組む ・年次有給休暇の取得促進や時間外労働の抑制に取り組む 	<p>児童福祉法第2条には「全ての国民は、児童が良好な環境において生まれ、かつ、社会のあらゆる分野において、児童の年齢及び発達に程度に応じて、その意見が尊重され、その最善の利益が優先して考慮され、心身ともに健やかに育成されるよう努めなければならない」とあります。</p> <p>私たちが法の精神に従い、かけがえのない存在として生まれてこられたお子さまの保護者となられた職員の皆さんを応援し続けます。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
47	新潟冷蔵株式会社	新潟市江南区	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業取得(通算28日以上)を奨励する。 ・配偶者が妊娠・出産した男性労働者に対し、個別に制度を説明し、育児休業取得を推奨する。 ・気兼ねなく育児休暇を取得できるよう、仕事の標準化と共有化を推進する。 ・ワークライフバランスを重視し、仕事と育児を両立できる職場環境づくりを目指す。 ・有給取得を推進し、取得日数が少ない社員には個別に声掛けを行う。 ・時間外労働削減の為、毎月の労働時間管理や声掛けを行う。 ・社内報等で育児休業を取得した男性社員の体験談を掲載し、情報発信を行う。 	<p>社是「信和奉仕」のもと、内部的な協調関係、相互理解が円滑で社員満足度が高まれば、外部的にも、よりきめ細やかな対応、提案営業を行っていきことができると思います。</p> <p>水産物の継続的な供給・流通という指名を担い、より挑戦的な事業運営を行っていく為にも、家庭と仕事を両立できる職場づくりに取り組んでいきます。</p>
48	株式会社 山下技建	新潟市北区	建設	<ul style="list-style-type: none"> ・連続28日以上の子育休業取得の推奨に取り組む。 ・有給休暇の取得促進を進め、職員のワークライフバランスを推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等の制度について、ワークバランスの向上の為に円滑に取得ができるような社内環境の整備を進め、全社員が生き活きと働ける職場づくりを継続していきます。
49	Jマテ.カッププロダクツ株式会社	上越市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・通算28日以上の子育休業を推奨する ・男女問わず育児休暇を取得しやすい環境づくりを進める ・子育て中の従業員が自宅で仕事(テレワーク)ができる環境づくり ・育児時間の確保の為に必要に応じて短時間勤務ができる制度の充実 	<p>当社では男性の子育休業取得促進に取り組み、2023年の男性子育休業取得率は77.8%となりました。「働きやすさ・働きがい」をキーワードに持続的な企業の成長を目指しています。</p> <p>Jマテ.グループとしても、働きやすく、活躍できる職場環境の整備に力を入れることで、従業員のワークライフバランスの向上を図り、生産性の向上を目指したいと考えています。</p>
50	株式会社 興輝	燕市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の子育休業の取得を積極的に推進します。 ・男女を問わず仕事と育児が両立できる職場環境を目指し、短時間勤務や子の看護休暇を活用できるような環境づくりに努めます。 ・通算28日以上の子育休業取得推進に取り組めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の子育、家事の積極的な参画を促す事で子供の健全な育成、母親の子育負担の軽減を図り、そして、従業員と企業が共に成長し支えて下さるご家族も含めて幸せになれる企業を目指します。

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
51	エチゴビール株式会社	新潟市西蒲区	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得を積極的に推奨し、育児休業等を取得した従業員が就業を継続し、復帰しやすい職場環境づくりに努める。 ・男性社員の育児休業取得(連続28日以上)を推奨する。 ・年次有給休暇の取得促進を進め、社員のワーク・ライフ・バランスを推進する。 	社員が積極的に育児に参加できるような環境を作り、仕事と生活、子育てを両立しながら安心して働けるようワークライフバランスの推進に取り組んで参ります。
52	有限会社クリーンニイガタ	新潟市東区	サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・出産予定の社員には、会社から積極的に育児休業28日以上連続取得を奨励 ・男性職員の育児休業取得(連続14日以上)2021年度 実績2名 ・赤ちゃんの写真を社内にて掲示紹介することで、会社全体で子育てを世帯を支援していることを周知 ・2時間単位で取れる有給休暇の新設 ・社内の目につく場所に、育児休業取得パパの応援ポスター掲示 	お客様には弊社のスタッフを通じて心地よさも提供したいと考えております。その為には先ずスタッフ一人一人があらゆる面で周りから支えられてることに感謝し、また謙虚でいて欲しいと願います。一人一人置かれている状況も価値観も違いますが、互いに認め合い、尊重し、支え合えるダイバーシティと安心して働き続けられる土壌作りを推進してまいります。
53	株式会社 新越ワークス	燕市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業取得を推奨している(通算28日以上)。 ・毎月1回、ノー残業デーを設定している。 ・男女問わず、資格取得に向けた支援(取得費用補填)を実施している。 ・セクハラに関する相談窓口の担当を男性、女性とそれぞれ1名ずつ任命し、どちらにも話しやすい環境にしている。 ・小学校入学前の子どもを養育する従業員については、勤務時間に配慮する就業規則を設けている。 	育休を取得したい社員が希望通り取得できる環境作り(協力体制、社内の理解)を今後も推進していきます。また、会社の将来を担っていくメンバーが、育児休業の取得を経験することにより、時代に合った価値観を理解し、今後の更なる働きやすい環境作りに繋げていきたいと考えています。私自身、わずかながらも育児に参画することで、親である自分の学びや成長にもなると感じています。そうした面でも、育児休業は仕事の中でも得られない発見や経験ができる貴重な機会であり、より多くの男性社員にも取得していただけることを目指していきます。

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
54	株式会社 ハードオフ コーポレーション	新発田市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育休休業取得推奨 男性社員に対し、通算28日以上の子育て休業の取得を推奨します。 ・半日有給休暇制度の施行 有給休暇を半日単位で柔軟に取得できるようにすることで、利便性を高めています。 ・おしどり夫婦制度 正規、非正規に関わらず従業員同士の夫婦が同じ住居で住み暮らすことができるよう就業場所を決定する際に配慮することを明文化しています。 ・ロングバケーション休暇制度 上期・下期の年2回、1回5連休以上の休暇を全社員取得し、長期休暇を取得することで心身ともにリフレッシュし、旅行や趣味で見聞を広げワークライフバランスの充実を実現します。 	<p>当社では、既存社員のESを向上させ、さらなる企業の成長を目指すため、2022年4月から「半日有給制度」や「おしどり夫婦制度」「ロングバケーション休暇制度」など新制度を施行しました。</p> <p>これからは社員・スタッフだけでなくその家族をも大切に考え、社員・スタッフが幸せを感じながら50年安心して働くことができる会社を目指し、働きやすい環境づくりを推進していきます。</p>
55	株式会社 トクサイ	長岡市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の連続28日以上の子育て休業取得促進に取り組む。 ・育児短時間勤務制度を設け、3歳までの子を養育する際に、事前申請により短時間勤務ができる。 ・就学前の子を養育する際に、時間外労働制限を設けている。 ・看護休暇として、子の看護が必要な傷病にかかった場合、2日有給を取得でき、妻出産の際にも1日取得できる。 ・該当者に分かりやすいように、「産休・育休のしおり」を作成して、事前に情報提供や周知を行っている。 ・管理職を対象にしたセミナーを実施し、理解を深め育休を取得しやすい環境を作る。 ・年次有給休暇の取得促進を進め、ワークライフバランスを推進する。 ・月に1回のノー残業デーを設け、家族との時間を増やすよう取り組んでいる。 	<p>株式会社トクサイは、『社会から信頼される企業集団となることをめざし、人間尊重、そして世界の人の生活・文化へ貢献する』ことを経営理念に掲げ、創業70年を超え、100年企業をめざしています。昨今の事業を取り巻く社会環境は、ジェンダー平等、価値の多様化などが進み、益々、イクメン等に向けた会社の取組が、社内外から求められています。ワークライフバランスの充実を目指すために、従業員全体の課題と捉え、属人化など人的偏向の軽減等、休暇を取りやすくする環境(インフラ)整備を進めるとともに、イクメンを応援してまいります。</p>

令和5年度 男性の育児休業取得促進助成金申請企業 取組内容等一覧表(R6.3.31現在)

No.	企業名	本社所在地	業種	取組内容	経営トップからのメッセージ
56	スワロー工業株式会社	燕市	製造	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業を通算28日以上取得しやすい職場環境作りを行う ・配偶者が出産を控えている男性社員に個別で育児休業の案内を行う ・属人化を無くし全ての社員が有給休暇を取得しやすい環境作りを行う 	すべての社員が働きながら子育てしやすい職場環境作りを続けていきます。その上で男女共に育児休業の取得率及び取得後の復帰率100%を目指します。
57	有限会社 オイルメンテナンス新潟	新潟市東区	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業取得を推奨している(通算28日以上)。 ・経営者から社員と積極的にコミュニケーションを取るようしており、何事も相談しやすい雰囲気作りを行っている。 ・残業をしないよう、経営者から声掛けを行っている。 ・気兼ねなく有給休暇を取得できるよう、職場の雰囲気を行っている。 ・育児休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、定期的な情報提供や面談を行う。 ・家庭との両立の為、職種の移動や勤務時間について希望があれば、その都度柔軟に対応している。 	時代は、夫婦共働きが主流となってきています。これまで、育児は女性が行って当たり前、という考え方が浸透していましたが、今後は、女性だけでなく、男性も育児に携わっていかねばいけません。当社は、家庭と仕事の両立に対する社員の負担を減らし、社員が安心して長く働ける職場環境づくりを行っています。
58	医療法人 愛広会	新潟市	医療、福祉	法人で作成した『仕事と育児・介護の両立のために』という冊子を(産育休の制度、パパの育休、育休を取得した男性職員のコメント、育児を支援する制度の他に介護休業と支援の制度をまとめた冊子)入職職員に必ず配布するとともに取得者がいる部署への業務応援や代替要員の配置を実施し、希望者が取得しやすい環境作りを行い通算28日以上育児休業取得を推奨します。	家族とのかけがえのない時間を大切に過ごせるよう法人として支えられればと思っています。
59	株式会社 外山精一商店	三条市	卸・小売	<ul style="list-style-type: none"> ○全社員に対して、育児休業制度について周知し、休暇を取得しやすい環境を整備します。 ○配偶者が出産予定の社員に対し、個別に育児休業制度の案内を行うとともに、行政の助成金について情報提供を行います。 ○男性社員の28日以上育児休業を推奨します。 ○社員の年次有給休暇の取得状況および時間外労働の状況を会社として管理し、有給休暇の取得促進と時間外労働の削減を図ります。 	社員が安心して長く働き続けてもらえる会社であるためには、ワークライフバランスが重要であると考えます。男性も積極的に育児に参加し、仕事と家庭を両立できるよう、これからも社内の環境整備を進めていきます。