

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
1	株式会社 シアンス	新潟市中央区	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員から配偶者の妊娠報告を受けた際に、部門長が業務の調整・引継等を検討し、安心して特別休暇(配偶者の出産立会い等)や連続14日以上の子育て休業を取得できるよう後押しする。 ○ 柔軟で多様な働き方を提供する。(裁量労働制・時間短縮勤務の導入、テレワークの試行、有給休暇の取得促進等) ○ 会社の「社員の仕事と家庭の両立を目指す」ビジョンを、社員に対し定期的に繰り返し発信する。 	<p>少子高齢化にともなう労働人口減少が懸念される日本経済において、男女が働きながら協力して育児をすることは、労働人口の維持・創出につながります。また、女性活躍を推進させるためにも、男性の育児参加は必要不可欠だと考えます。</p> <p>これからも男女がともに仕事と家庭を両立させやすい職場環境作りに注力して参ります。</p>	http://www.siance.co.jp
2	株式会社 第一印刷所	新潟市中央区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配偶者出産休暇(妻の出産予定日の前後に3日取得可能)の取得を促進する。 ○ 育児休業期間のうち3日間は有給扱いとし、取得を促進するとともに、連続14日以上取得を奨励する。 ○ 子ども行事休暇、子の看護休暇の取得を促進する。 	<p>「朗らかに稼ごうや」・「至誠守約」・「和」の社是のもと、新しい働き方。</p> <p>顧客満足と同時に社員満足の向上も追求し、仕事と育児の両立できる環境を整え、プライベートや子育てを楽しみながら自己も成長。</p> <p>男性も育児参加を可能とする職場づくりに向けた取組みを行います。</p>	http://www.dip.co.jp/
3	株式会社 きものブレイン	十日町市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配偶者が出産を控えている男性社員には個別に育児休業の案内をする。 ○ 男性でも育児休業の取得が可能であることを全社員に広く告知し、14日以上取得を奨励する。 ○ まずは幹部や役員クラスの男性が率先して育児休業を取得する。 	<p>当社はこれまで女性活用を推進してきた会社です。今後も男性も女性も共に生き生きと働き、能力を発揮できる職場作りに取り組んでいきます。また、男性も育児参加しやすくなるよう子育て支援に取り組めます。</p>	http://www.kimonobrain.com/
4	社会福祉法人 新潟みずほ福祉会	新潟市西区	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き「育児・介護休業等に関する規則」の周知を図り、男性職員が育児休業等取得しやすい環境作りに努める。 ○ 男性の育児休業取得に関するPOPを掲示し、連続14日以上の子育て休業取得の推奨に取り組んでいること等、対象者に対する具体的な情報提供に努める。 	<p>男女共に、仕事と家庭・その他の活動が両立できるような職場環境作りを推進していきましょう。</p>	http://www.nmf.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
5	株式会社 サカタ製作所	長岡市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業等の取得促進に関する情報を全労働者に提供する。 ○ 管理職はじめ全労働者に啓発し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備する。 ○ 育児も仕事も前向きに挑戦する男性労働者を対象に、年一回「イクメン表彰」を行う。 ○ 配偶者が妊娠・出産した男性労働者に対し、個別に育児関連制度を説明し、連続14日以上の子育て休業取得を推奨する。 	<p>少子高齢化と言われて久しい昨今ですが、2025年には団塊世代が75歳以上となり、大介護時代が到来します。ただでさえ減少傾向にある労働力人口が介護に時間をとられることになり、その結果、モノをつくりだす生産年齢人口の減少は加速化します。</p> <p>生産年齢人口の減少による国力低下を防ぐためには、女性労働者の活躍が鍵となります。女性だけが育児に専念する社会では、優秀な女性労働者の能力を十分に活用できません。仕事・家庭における役割の固定化を解消できれば、女性が安心して出産し、夫婦が安心して働きながら子育てできる社会を築くことが可能となります。</p> <p>サカタ製作所は、育児に積極的に携わり、仕事と育児どちらも楽しみながら自己成長を続ける男性労働者(=イクメン)を全力で支援することを宣言します。</p>	http://sakata-s.co.jp/
6	株式会社 国井組	阿賀野市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出生祝い金を渡す際に、育児休業の取得予定を会社から確認する。 ○ 連続した14日以上の子育て休業の取得を奨励する。 ○ 育児休業取得をしやすくするために、普段から業務の相互理解を促進し、長期で業務を離れやすい体制を整備する。 ○ 育児休業中の社員に社内情報を定期的に発信し、復職しやすい環境を整備する。 	<p>社員の幸せを考え、仕事とプライベート、両方の充実に配慮するのが会社の責務です。仕事の悩みを抱えたまま有給をとっても、充実した休暇は取れないし、プライベートで問題があると、仕事でも力を発揮できません。両方充実して初めて、社員が幸せになれると考えています。</p> <p>国井組は定年65歳で、延長雇用制度あり。勤続40年を超える社員もいます。長い人生では、ライフステージによって様々な働き方が必要になります。</p> <p>男性比率の高い国井組では、夫/父親が家事・育児ができる環境を整備することで、女性の社会進出に貢献していきたいと考えています。夫が毎日残業で、疲れて帰ってきてすぐ寝てしまう。休日出勤で子供の運動会も見に行けない。こういう状況を改善しないと、女性の社会進出は進みにくい。女性の雇用推進も大事ですが、その前提として、むしろ男性の雇用環境の柔軟化が大事です。国井組では社員の月平均残業時間が2.8時間と低水準です。今後は男性の子育て休業の取得に力を入れていきます。</p>	http://kunii-gumi.co.jp/
7	株式会社 田中組	長岡市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家庭の行事と仕事の現場行程のすり合わせを実施する。 ○ 有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。 ○ 出産や育児のために退職した社員の再雇用に取り組む。 	<p>社員は、会社のためだけでなく、社会と家族のためにも働いてほしい。</p>	-

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
8	社会福祉法人 桜井の里福祉会	西蒲原郡弥彦村	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員個々の事情に対応できる就業規則を整備するとともに、「お互いさま」を認め合える職場作りに取り組む。 ○ 子育て世代、特に男性職員への啓蒙活動を図るための勉強会を設け、有効な資料等を提供する。 	<p>社員が気持ちよく、末永く働ける職場環境とするため、ワークライフバランスの推進を図り、男性が育児、家事へ積極的に参画することで、子供の健全な育成、母親の育児負担の軽減、父親自身のワークライフバランスが図られ、最終的に男女共同参画意識の推進に寄与し、労働力の創造、少子化対策につながるものと信じております。</p>	http://www.sakurai-fukushi.or.jp
9	富士通コミュニケーションサービス 株式会社	神奈川県横浜市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「ノー残業Day」など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る。 ○ 子の看護休暇制度を設け、男性社員も積極的な取得を推奨する。 ○ 「パパママ育児プラス制度」などの育児休業に関する情報提供を行い、気兼ねなく取得できる職場環境の整備を行う。 	<p>富士通コミュニケーションサービス株式会社は、コンタクトセンターとITサポートのアウトソーシングサービスを提供しております。当社のビジネスは「人」が主体ですので、社員の働きがいを高めるためにも、ワークライフバランスを重視するとともに、笑顔で働ける職場を目指しています。</p> <p>当社の企業方針である『CSL Statement』は、「Our VISION」「Our PROMISE」「CSL MIND」の3つから成り、「CSL MIND」では、大切にしている行動原則として「Respect」「Innovative」「Smile」を挙げています。お客様に価値あるサービスを提供するためには、社員一人ひとりが、『CSL Statement』をベースとし、働きがいをもちって日々いきいきと仕事に取り組み、活躍することが不可欠です。このような企業風土・文化を更に醸成し、社員の働きがいを、ひいてはお客様と地域・国際社会への貢献を実現するため、様々な施策を展開しております。</p> <p>特に当社の社員の男女比率はほぼ1対1となっており、就業や休暇の取得、各種制度の推進は男女公平に適用できるよう、今後も支援を継続していきます。</p>	http://www.fujitsu.com/jp/group/csl/
10	株式会社 大堀商会	新発田市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職向けの男性育児休業取得促進研修(イクボス研修)を実施し、取得しやすい環境作りに取り組む。 ○ 在宅勤務制度を導入し、子の看護や育児と両立しやすい職場環境を整備する。 ○ 有給休暇の取得促進(1時間単位の取得が可能)等により、ワーク・ライフ・バランスを推進し、学校行事等への積極的な参加を推奨する。 	<p>当社のビジョン「新潟県で一番働きやすい会社」を掲げ、各々とチームの理想となる「働き甲斐」、「働きやすさ」、「満足な待遇」を考えて目標とし、さらに管理職をイクボスへ育成し部下への理解を深め、仕事とライフの充実を目指しています。業務時間短縮改善につとめ、さらなる業績アップとライフの充実を実現したいと思っています。</p> <p>男性も積極的に育児に参加する姿勢を自ら示し、社員とともにワーク・ライフ・バランスの充実を目指します。社員と育児の情報交換や情報共有を行い、社員の話を聞き、働きやすい環境作りを進めていきます。</p> <p>新潟県内のワーク・ライフ・バランス導入企業の先頭を社員と共に一緒に走れるように頑張ります！</p>	http://oohori.biz/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
11	株式会社 日本政策金融公庫	東京都千代田区	金融業・保険業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員一人ひとりが能力を発揮するため、男女ともにワークライフ・マネジメントの実践が可能な職場作りに取り組む。 ○ 業務運営計画で、次の目標を掲げ、男性職員の育児休業の取得等を積極的に支援する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ ノー残業デー週2日の実施率 80% ・ 男性の育児関連休暇(出産休暇、育児参加休暇、育児休業)合計3日の取得率 100% 	<p>男性の育児関連休暇の取得を推奨し、「イクメン」や「イクボス」の輪を広げ、職員一人ひとりが活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでいきます。</p>	https://www.jfc.go.jp/
12	株式会社 ザ・ミンツ	新潟市中央区	卸売業・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員の育児休業取得促進のため、継続的な制度周知など、取得しやすい環境づくりを行う。(女性社員については取得率100%) ○ 子の看護休暇制度を拡充し、男女ともに利用しやすいよう、弾力的に運用する。 ○ 各制度の利用状況と成果を把握し、随時問題点・改善点の検討を行う。 	<p>仕事も家庭も、周りの様々な支援があってこそ両立出来るものと考えます。男女隔てなく育児に参加出来るよう、全社で「お互いさま」の精神を持って応援と協力が出来る職場環境づくりを進めます。</p>	http://www.mintz.co.jp
13	グローバルマーケティング株式会社	長岡市	学術研究、専門・技術サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の育児休業の取得を積極的に推奨する。 ○ 全社員のスケジュールを社内共有し、お互いに配慮することで休暇を取得しやすい環境を整える。 ○ 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、スケジュールに記載することで社員が意識するよう工夫する。 ○ 社内イベント(納涼会等)への社員家族の参加を推奨し、家族ぐるみのつながりを醸成する。 ○ 社内報の作成により、社員の家族に社内の様子を発信する。 	<p>当社の経営理念は、「グローバルマーケティング株式会社は全社員の物心両面の幸福を追求するとともに、地域創造カンパニーとして在り続けます」です。「社員の幸福」を追求するために、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいます。</p> <p>特に、男性の育児休業の取得を推進しています。育児休業の取得により、男性が育児に関わるきっかけをつくり、取得後も引き続き育児への参画を促進します。育児休業を取得しやすくするために、社内の体制整備や生産性の向上にも取り組んでいきます。</p>	http://www.global-marketing.jp/
14	公益財団法人 にいがた産業創造機構	新潟市中央区	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通知等により、日・時間単位での取得のほか、休日等とあわせた連続休暇の積極的な取得を促し、気兼ねなく取得できる職場雰囲気の醸成に努める。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得奨励に取り組む。 ○ 業務の効率化やチーム間での業務量調整などにより時間外勤務の縮減を図り、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりに努める。 ○ 長時間の時間外勤務が生じている職場に対しては個別のヒアリングを行い、業務分担の見直しや人事配置等の対策を講じる。 	<p>核家族化の進行、住環境の変化、地域における地縁的なつながりの希薄化等、子育てにまつわる環境は、以前とは全く異なるものになっています。</p> <p>現在の日本において、男性が育児に携わることは、幸福な家庭を築く上で、不可欠なものになっていると考えます。</p> <p>個々の職員の充実した家庭生活が、組織の活性化につながるの信念のもと、当機構では、男性職員の育児参加を全面的に支援することを宣言します。</p>	http://www.nico.or.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
15	株式会社 弘新機工	新発田市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業制度の内容について、ポスター、社内メール、個人面談(月1回実施)、朝礼等を通じた情報提供を行い、取得を促す。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得を推進する。 ○ 社員の多能工化・他職能化を進め、休暇を取得しやすい環境をつくる。 ○ 在宅勤務、時短勤務を導入する。 	<p>取り組みを通じて”主体性のある人生を送ることの出来る人”になることを共に目指しましょう。 成長が実感できる会社にしていきましょう。</p>	http://www.koshin-kikou.jp
16	株式会社 キタック	新潟市中央区	サービス業	<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、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得推進に取り組む。 ○ 社員の業務内容・スケジュールの共有等により業務の調整・平準化を行い、時間外勤務を削減し、仕事と家庭の両立を可能にする。 	<p>核家族化が進み身近に協力してもらえる家族が少なくなっている現代で、働きながら育児をするという事は今まで以上にとても大変なこととなっております。そのような状況で企業として雇用環境を整備する事が育児に対してもとても重要だと考えております。 特に男性社員が積極的に育児に関われる事が家族の負担を軽減させるために必要であると考えております。具体的には、男性社員も育児休業を取得しやすくする事、長時間労働を削減する事等をより推進するよう努めて参ります。 子育てに携わる社員が会社では安心して働き、家庭では積極的に子育てが出来る、そのような環境が当たり前の事となるようにバックアップ出来る企業を目指します。</p>	http://kitac.co.jp/
17	株式会社 インプレッション	新潟市中央区	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 連続14日以上の子育て休業の取得奨励に取り組む。 ○ 子の看護休暇を有給にし、制度周知を徹底する。 ○ 男性社員育児特別休暇制度(有給で2日付与)を新設し、取得を促進する。 ○ 配偶者が出産を控えている男性社員と個別に面談を行い、育児休業の制度を案内する。 ○ 休業中の社員に対し、毎週、社内の業務報告・出来事を発信し、復職しやすい環境を作る。 	<p>働きやすさとは何か？ 育児も仕事も大切であるが故に、会社及び社会がそれを受け入れて、支援していかねばなりません。ただ受け入れるのではなく、両立できる環境を作ってあげなければ、何も始まりません。育休が取り難い、言い出しにくいと言った遠慮の無い、堂々と取得できる周りの理解が必要であると考えます。昔と今は事情が異なります。働きやすい「子育てに優しい企業」を目指します。</p>	http://www.impressive.jp
18	株式会社 野水鋼鐵店	三条市	卸売業・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員の育児休業の取得促進に取り組むことで、子どもとふれ合う時間を増やすとともに、家族の育児・家事負担を軽減する。 ○ 時間配分を見直すなど、効率的に仕事を行う意識づくりを進め、労働時間を短縮する。 ○ 男性社員に対し、14日以上の子育て休業を奨励する。 	<p>弊社の企業理念は、「企業経営を通じ 社員の幸せと企業の発展で 社会に貢献する」です。 働き易い職場、やり甲斐を持てる職場を目指しています。育休を取得することで、社内で社員同士、お互いさま・お陰さまの意識が高まると考えます。</p>	http://www.nomizu-koutetsu.co.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
19	株式会社 新潟日報社	新潟市中央区	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 勤務時間の短縮や子の看護休暇制度の導入により、男女問わず仕事と育児が両立できる職場環境づくりに努める。 ○ 社内メール等を活用し、休暇の取得促進を積極的に働きかける。 ○ 毎週水曜日にノー残業デーを実施する。 ○ 全社員向け講習会、管理職向け研修の実施により、ワーク・ライフ・バランスへの理解促進を図る。 ○ 男性社員の連続14日以上の子育て休業取得を奨励する。 	<p>これまでも、仕事と生活の調和を推進するため、両立支援制度を確立し働きやすい職場環境作りを進めてきました。</p> <p>今後も、ワーク・ライフ・バランスの推進に努め、「新潟の未来を、県民とともに切り拓く」企業として、柔軟で多様な働き方の実現に向け取り組んでいきます。</p>	http://www.niigata-nippo.co.jp/
20	社会福祉法人 更生慈仁会	新潟市西区	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもが誕生間近の男性職員に対し、積極的に育児休業の周知・取得奨励を行う。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得促進に取り組む。 ○ 子の看護休暇の半日単位での取得を可能にし、活用を促す。 ○ 妻の分娩時に特別休暇(3日以内)の取得を可能にし、活用を促す。 	<p>当法人は、法人全職員の物心両面の幸福を追求し続けます。その一環として、これからも男女ともに働きやすい職場の環境作りにも努めて参ります。</p>	http://jijinkai.cool.coocan.jp/
21	株式会社 ウィザップ	新潟市中央区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全衛生委員会(月1回開催)での社員の声を取組に反映させる。 ○ 男性社員の配偶者出産時の特別休暇(最長5日)の取得を促進する。 ○ 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う。 ○ 連続14日以上の子育て休業取得を奨励する。 ○ 週休3日制を目指し、試行を行う。 	<p>経営理念にも掲げているように、社員と会社と一緒にわくわくできる職場を目指し、環境づくりを進めています。</p> <p>社員あっての会社です。社員一人一人がプライベートを充実させることが仕事への意欲を引出し、結果として仕事のやりがいにも繋がると考えています。</p>	http://www.sksp.co.jp
22	株式会社 田中組	新潟市中央区	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員から配偶者の妊娠報告を受けた際に、部門長が人員配置、引継等を検討し、連続14日以上の子育て休業を取得できるよう調整を行う。 ○ こども行事休暇、子の看護休暇の取得を促進する。 ○ 時短勤務の導入を実施する。 	<p>男性が仕事に没頭し、家庭をかえりみず「俺は外で稼いで家族を喰わしている」と言った風潮は終焉を迎えつつあると考えます。この考えの行き着く先は離婚であったり、家庭崩壊を招く結果となってしまっています。</p> <p>当然、仕事も重要ですが、ベースとなる家庭がなければ長期的に安定した労働は望めないと考えます。</p> <p>女性の活躍を推進させるためにも、男性の育休は必要不可欠です。男女ともに仕事と家庭を両立させやすい職場環境に取り組みます。</p>	http://n-tanakagumi.com
23	社会医療法人 新潟臨港保健会	新潟市東区	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業取得のメリットや手続方法等、取得率アップにつながる情報を盛り込んだパンフレット・ポスターを作成し、職員に周知する。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得促進に取り組む。 	<p>今後も積極的にイクメン支援について継続していき、地域の模範企業になれるよう励みます。</p>	http://www.rinko-hp.com

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
24	新潟万代島総合企画株式会社	新潟市中央区	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 連続14日以上の子育て休業の取得を奨励する。 ○ 有給休暇を利用しやすい職場環境づくりに努める。 ○ 配偶者出産休暇(3日以内)の取得を促進する。 	男女ともに、仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりを推進し、ワーク・ライフ・バランスの充実を目指します。	http://www.tokimesse.com
25	シールド 有限会社	長岡市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもが誕生間近の男性職員に対し、積極的に育児休業の周知・取得奨励を行う。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得促進に取り組む。 ○ 子ども行事休暇、子の看護休暇の取得を促進する。 	やりがいのある業務と働きやすい職場の提供を目指し、ワークライフバランスの向上に努めます。地域の安全を守り、地域社会に貢献する弊社業務の質的な向上を図るうえでも、社員の心身がともに充実することを第一に考えます。	-
26	株式会社 ジェイマックソフト	長岡市	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもが産まれた男性社員に対し、通常の子育て休業及び独自の「育児休業休暇」(最初の2日間は有給)の周知・取得奨励を行う。(男性社員の子育て休業休暇取得率:100%) ○ 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さらに活用できるような環境づくりに努める。 ○ 年に2回の自己申告制度により社員の要望を聴取し、残業や出張を望まない社員に対してフォローを行う。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得促進に取り組む。 	<p>当社では、設立当初から社員の満足度向上を目指し、様々な制度を率先して導入しております。</p> <p>当社の経営理念・基本方針でうたっている「社員の多様な価値観を尊重し、働きやすい職場の実現を図る」ために、性別に関係なく働きやすい職場環境をさらに整えていきたい。そして社員からは、将来へ向けて明るく元気に成長していてもらいたい。そのように考えています。</p>	http://www.jmacsoft.co.jp/
27	岩塚製菓 株式会社	長岡市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配偶者が出産を控えている男性社員に対し、個別に育児休業制度について案内する。 ○ 男性でも育児休業の取得が可能であることを全社員に広く告知する。 ○ 学校行事・学校事情のための学業サポート休暇を導入し、子の看護休暇と併せて取得を促進する。 	<p>弊社の創業の理念である地域発展の為、これからの社会において男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できる職場環境を整備することは、会社の責務であると考えています。</p> <p>弊社は、社員の男女比率がほぼ1対1であり、65歳定年後も70歳まで働ける再雇用制度もあります。長い人生において、ライフステージに合わせて様々な働き方が必要とされる事に対し、各種制度を男女公平に推進する中で、育児に積極的に携わり、人として成長する男性労働者を応援することを宣言します。</p>	http://www.iwatsukaseika.co.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
28	星野電気 株式会社	新潟市中央区	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 連続14日以上の子育て休業取得を推奨する。 ○ 子の看護休暇(小学校就学前の子1人の場合年5日、2人以上の場合年10日)の時間単位での取得を可能にし、柔軟な利用を促す。 ○ 全従業員に対し、育児への理解を促し、ハラスメントを防止して制度を利用しやすい環境づくりに努める。 	<p>当社は男性が多い会社です。男性も育児に携わること、育児の楽しさ、大変さに初めて気づくことがあると思います。家族を大切にできてこそ、仕事への意気込み、仕事の大切さが実感できるのだと思います。今後もこのような育児に関する制度を、男女とも柔軟に利用できるようにしていきたいと考えています。</p>	http://www.hoshino-dk.co.jp
29	遠藤工業 株式会社	燕市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「育児介護休業規程」の周知を図り、男性も育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める。 ○ 男性社員から配偶者の妊娠報告を受けた際に育児休業に関する情報を提供し、連続14日以上取得を促す。 ○ 取得の多い「子の看護休暇」を有給とし、入社直後から取得可能とすることで、子育て中の社員全員が育児と仕事を両立できる環境を整える。 ○ 社員の多能工化、ジョブローテーションを進め、休暇を取得しやすい環境をつくる。 	<p>お客様にご満足いただける商品・サービスの提供を目指しておりますが、実現には、心身共に充実した社員の活躍が欠かせません。</p> <p>やりがいのある仕事と、働きやすい職場環境整備により、男女の別なく長く勤められる企業となり、会社も社員一人ひとりも発展・成長していくことを目指します。</p>	http://www.endo-kogyo.co.jp
30	株式会社 レオパレス21	東京都中野区	不動産業、物品賃貸業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配偶者の出産に際し取得できる「配偶者出産特別休暇」の取得促進に取り組む。 ○ 子が生まれた男性社員とその上司に対し、育児休業制度に関するマニュアルを配布するとともに、事業部長からメールにより育児休業取得を促す。 ○ 育児休業を取得した男性社員へのインタビューや、男性の育児休業取得者及び取得予定者による「イクメン座談会」を実施するとともに、その内容を社内サイトに掲載し、取得促進につなげる。 ○ 両立支援制度や休業取得者のインタビュー、上司の対応方法等を掲載した「上司と部下のための育児・介護両立ガイドブック」を作成し、全社員に配布することで、育児・介護と仕事を両立しやすい環境の整備を図る。 	<p>レオパレス21では、2014年1月に「ワークライフバランス推進室」を設置して以降、長時間労働の削減や有給休暇取得促進など、より良い職場環境の構築を目的として様々な取組みを進めてきました。政府の取組みにおいても、長時間労働の是正、労働生産性の向上など、「働き方改革」を目的とした様々な取組みが検討されており、今後、少子高齢化の影響で「人財の確保」が企業経営に大きくかかわってくる中、様々な働き方への対応や両立支援に関する取組みは不可欠です。</p> <p>当社においても、男女がともに子育てをしながら職場で力を発揮できる環境を整備していく必要があることを踏まえ、「男性社員の育児休業取得促進」に取り組まします。</p>	http://www.leopalace21.co.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
31	社会福祉法人 吉田福祉会	燕市	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性も育児休業の取得が可能であることを全職員に告知する。 ○ 男性職員から配偶者の妊娠報告を受けた際に、管理者が育児休業に関する情報を提供し、連続14日以上取得を促す。 ○ 配偶者出産休暇の取得促進に取り組む。 ○ 子の看護休暇(時間単位で取得可能)の取得促進に取り組む。 	<p>当法人の経営理念、「地域で暮らす喜びをいつまでも」を実現するため、これまで、地域社会に向けて質の高いサービスの提供のみならず、働きやすい職場づくりに努めてまいりました。</p> <p>今後、この制度の充実により、なお一層の職場環境の向上に寄与できると考えます。</p>	http://e-taiyou.com/
32	社会福祉法人 見附福祉会	見附市	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 妻の分娩時に特別休暇(2日以内)の取得を可能とし、活用を促す。 ○ 「育児・介護休業等に関する規則」の周知を図り、男性職員が育児休業等取得しやすい環境づくりに努める。 	<p>当法人は女性の多い職場です。そして女性活躍を推進しています。</p> <p>そのためにも、男性の育児参加は必要不可欠です。これからも男女とも仕事と家庭の両立ができるような職場環境づくりを行い、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。</p>	http://mitsuk-efukushikai.com/
33	明和工業 株式会社	新潟市西蒲区	建設業／ 製造業／ 電気・ガス・ 熱供給・水道業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社内報等を活用し、男女問わず仕事と育児が両立できる職場環境づくりについて周知する。 ○ 会社の休日を増やし、プライベートの充実と仕事に対する意欲向上を促す。 ○ 男性社員に対し、連続14日以上育児休業取得を奨励する。 	<p>社員の幸せが業績向上につながります。</p> <p>「すべての社員の幸せを追求し、社会の発展と安全に貢献する」の経営理念にのっとり、社会貢献に向けて邁進します。</p> <p>社員あつての会社です。家族を大切にできる人が、会社の仲間や会社自体を大切に思うのだと思います。</p>	http://www.meiwajp.com
34	株式会社 NS・コンピュータサービス	長岡市	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ○ アニバーサリー休暇(年1日、自由に記念日を設定)を導入し、休暇取得を促進する。 ○ 年次有給休暇の計画的付与制度(四半期ごとに1日以上有給休暇を割り振り)を導入し、計画的な休暇取得を促す。 ○ 産休・育休制度のリーフレットを作成し、取得者だけでなく同僚・上司がすべきこと等も周知することで、取得しやすい職場環境づくりを行う。 ○ 育児短時間勤務制度の取得期間を小学校入学前までに延長し、社員が安心して育児に取り組める環境を整備する。 ○ 育児に専念できるよう、連続14日以上育児休業の取得を奨励する。 	<p>本取り組み内容を一時的な取り組みではなく、効果的な施策を継続的に実行することで、職場環境の整備を図り、育児に取り組む社員を男女問わず応援していきます。</p>	http://nscs.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
35	株式会社 真友社	新潟市中央区	教育、学習支援業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 18歳未満の子を扶養する一人親の社員に対し、「シングルMF手当」(20,000円)の支給又は自社学習塾の無償提供を行い、子育ての経済的負担を軽減する。 ○ 子どもを扶養する社員に「教育手当」(5,000円～20,000円)を支給し、子育ての経済的負担を軽減する。 	<p>私が若い時に第一線で働いていた時、それはモーレツ社員でした。</p> <p>年間休日10日前後。毎日14時間勤務。それで年収1,000万円。独立する前の前職では部長職まで行きましたが、もう一度二十代に戻れるなら、そんな働き方はしたくないです。収入は半減しても良いから、趣味やボランティアで地域活動をしたい。家族との時間を大事にして、子どもの成長を楽しみたい。</p> <p>仕事は、これからの人は生涯労働期間が40年ではなく50年の時代です。子供の育児を楽しめる期間は20年前後。真友社は男女共に育児休業取得率100%を目指します。</p>	http://shinyusya.jp/
36	株式会社 ビット・エイ	新潟市南区	情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の育児休業取得を推進するため、対象社員に会社から声掛けを行い、連続14日以上を取得を積極的に取得を促す。 ○ 毎週水曜日を定時退社日に設定し、管理職を含む全従業員が定時退社することで、家族の待つ家庭に帰りやすい職場環境づくりを進める。 ○ チームを組み、作業を分担して業務を進めることにより、安心して長期休業を取得できる環境を整備する。 	<p>ここに集う従業員ひとりひとりの幸せを願い、仕事と私生活の両立が求められる今、弊社もワークライフバランスを考えた働き方を提案し、積極的に取り入れてきました。</p> <p>女性活躍を推進していくためには、男女が平等に働ける環境が必要です。女性だけでなく、男性も育児に積極的に携わることができるよう支援します。</p> <p>そしてこれからも男女共に、働きやすい環境づくりを進めていきます。</p>	http://www.bit.or.jp/
37	社会福祉法人 新潟さくら会	新潟市西区	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児・介護休業規程の周知や情報提供を行い、男性職員も取得しやすい環境を整備することで、連続14日以上を取得を推奨する。 ○ 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>男女職員が分け隔てなく仕事と家庭との両立を図り、共に幸せになれるよう、職員からの声に耳を傾け、必要な環境整備に努めます。</p>	http://bunsui-ichigonomi.com/
38	株式会社 アイオス	新潟市中央区	教育、学習支援業	<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、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める。 ○ 「配偶者出産特別休暇」の取得促進に取り組む。 ○ 年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努める。 	<p>男性が育児へ積極的に参加すればするほど「パートナーの苦労を共有でき、パートナーとの仲も良くなる。そして大変な育児を経験した分だけ、子供への愛情も増していくもの」と考えています。</p> <p>弊社は教育関連企業ですので、たくさんの子育てを見させてもらってきましたが、育児に男性が積極的に関わっているご家庭のお子さんは、しっかりして優秀なケースが多い印象を受けます。</p> <p>男性社員が育児へ積極的に関わり幸せな家庭を築き、優秀な人材を世に送り出してくれることは、教育関連企業の経営者としてこれ以上嬉しいことはありません。</p>	https://www.aios-group.com/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
39	ダイニチ工業 株式会社	新潟市南区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員に対し、連続14日以上の子育休取得を積極的に推奨する。 ○ 社内報で社員の家族に社内の様子を発信する。 ○ 子育休等の取得促進に関する情報を、社内報等を通じて全社員に発信する。 ○ 管理職をはじめとした全社員に対し、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発を行い、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備する。 	<p>世の中の変化にあわせて働きやすさも対応していければよい。</p> <p>多様な人生観のなかで、休暇や子育休など、取得したい人が取得できるよう環境を整え支援していきたい。</p>	http://www.dainichi-net.co.jp/
40	日本サミコン 株式会社	新潟市中央区	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員の子育休取得促進のため、全社に対し継続的な制度周知を行う。 ○ 管理職向けのイクボス研修(男性社員の子育休取得促進等)を実施し、取得しやすい職場環境づくりを進める。 ○ 長時間労働削減を進めるため、職種別の人員構成を検討し、適正な配置を行う。 	<p>我々は社員とその家族のしあわせの為に仕事をしています。</p> <p>少子高齢化が進む中で、男女が共に働き、共に家族を考え、見ていかなければなりません。我々も時代に合わせてそれが出来るように働き方を考え、変化していきましょう。また新しいサミコンが見えてくると思います。</p>	http://www.nihon-samicon.co.jp
41	株式会社 市民調剤薬局	新潟市中央区	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配偶者出産休暇(妻の出産時・出産直後に2日)の取得を促進する。 ○ 男女とも、子育休取得率100%を目指し、対象者に対して事前面談を行い、休業中の給付金・助成金制度について説明することで、収入面での不安解消及び連続14日以上の子育休取得をサポートする。(H27年度子育休取得率: 男性75%、女性100%) ○ 子育サポート休暇(子が1歳までに3日)と年次有給休暇の組み合わせによる1週間以上の連続取得を推奨する。 ○ 子育短時間勤務制度の利用を小学3年生終了時まで可能にする。 	<p>私たちは医療に携わる企業として、患者様や地域住民の健康的な生活に寄与することが大きな使命となっています。その使命を実行していくためには、同時に私たち社員が健康的な生活を送ることが必要であり、その支援をすることは企業としての責務であると考えています。</p> <p>その中でも子育ては、子供が成長するまでのほんの限られた期間しかなく、両親が関わってこそ社会の大切な宝になっていくのだという思いから、当社では男性子育休取得を推奨しています。さらに、この取り組みは特殊な取り組みではなく当たり前だといえる社風になれることを願って続けてまいります。</p>	http://shimin-ph.jp/
42	株式会社 長岡計器	長岡市	学術研究、専門・技術サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社内で子育・介護休業規程の周知や情報提供を行い、男性社員も取得しやすい環境を整備する。 ○ 多能工化を進め、有給休暇の取得促進を図り、仕事と家庭のバランスをとれる職場を作る。 ○ 家庭・学校の行事に参加しやすい業務行程を組めるようにする。 	<p>私自身も子育てをしながら働いてきました。その中で、子育には男性のサポートが大切だということを認識しています。</p> <p>自らの経験を活かしながら、子育支援やサポートできる体制を構築していきたいと思っています。</p> <p>良い仕事をするためには、家庭も大事だと考えております。社員だけでなく、社員の家族も安心できる職場を目指します。</p>	http://www.nagaokakeiki.com/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
43	日本精機 株式会社	長岡市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年次有給休暇の取得促進に向け、計画的な休暇取得の推進や、社内報等によるPRに取り組む。 ○ 所定外労働時間の削減のため、定型業務プロセスの「見える化」・「統準化」や、社内報等によるPR活動を進める。 ○ 利用可能な両立支援制度とその利用方法等を周知し、社内の理解促進を図る。 ○ 長期育児休業取得への職場の理解促進を図る。 	<p>社員が強くなることで、会社は強くなります。自分の仕事がどのように会社の成長につながっていくのか。このことを実感できる会社にすることが経営者の使命だと、私は考えています。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの充実を目指し、社員が力を発揮して生き生きと働いてもらいたい。当社は女性の育児取得率100%、2017年度は管理職1名を含む4名の男性社員が育休を取得しています。今後も育児に積極的に携わる社員を支援できるよう職場環境を整備し、社員ひとりひとりの個性を輝かせる働き方をしてほしいと思っています。</p>	http://www.nippon-seiki.co.jp/
44	株式会社 アルゴス	妙高市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 週に1回のノー残業デーを推進する。 ○ 育児全般への理解促進と育児休業制度の普及を図るため、全従業員に対して情報発信を行う。 ○ 妻の出産に伴う特別休暇(3日間)の取得を促進する。 ○ 家庭生活や育児に積極的に参加できるような職場の雰囲気・環境づくりを目指す。 	<p>少子高齢化、生産年齢人口の減少がますます加速して行くなか、多様な働き方への対応、新技術による生産性の向上といった変化が求められています。</p> <p>とりわけ、私ども中小企業にとりまして、地域に根差して活動していますので、多様な働き方への対応は重要であると考えます。</p> <p>その中で、男性の育児参画を推進することは、男女がお互いを尊重し、ワークライフバランスの向上を通じて、健やかな育児の増進に資するものであると信じます。</p>	http://www.argos-net.co.jp/
45	株式会社 松井組	長岡市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 従業員に対し、育児・介護休業等に関する規則の周知を図り、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。 ○ 取得促進に関する情報を掲示版で提供するとともに、配偶者が出産を控える従業員に対し、個別面談を実施する。 ○ 休業中の従業員の希望を踏まえ、復職しやすい環境を整備するとともに、出産・育児により退職した社員の再雇用を進める。 ○ 子の看護休暇に関する周知を行い、取得しやすい環境づくりに努める。 	<p>地域に根差す企業として率先してイクメン応援を行い、従業員とその家族のワークライフバランスの充実に努め、地元中之島地域の模範企業になれるよう励みます。</p>	k-matsui-gumi.co.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
46	島津印刷 株式会社	新発田市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革委員会を中心にワーク・ライフ・バランスを推進する。 ○ 産休・育休対応ガイドを作成し、全社員に周知する。 ○ 育児特別休暇(子が保育園・幼稚園に入園、小学校に入学する場合、各1日)を付与する。 ○ 半日単位の有給休暇取得を可能にする。(6日を限度として年12回) ○ 男性社員の配偶者が出産した場合、慶弔休暇として3日付与する。 ○ 社内にポスターを掲示し、記念日休暇、リフレッシュ休暇の取得促進を図る。 	<p>会社で仕事をして税金を納め、社会に貢献することは、人間の最も尊い行為だと思っています。</p> <p>しかし、会社で仕事を続けながら子育てや家庭生活を維持して行くことはかなり難しくなっています。今後、女性の社会進出が加速し、会社としても女性社員の価値を戦力として大きく見直していかなければなりません。女性社員が会社で今まで以上に活躍していけば、必然的に家庭生活における男性の役割も女性同様に果たさなければなりません。</p> <p>現代社会の現状に合わせて会社の仕組みを変え、社員の全てと会社が協力し業績を上げるとともに、社員とその家族の幸福と生活向上に努めていきます。</p>	http://www.shimazu-pnet.co.jp
47	株式会社 セントラルパートナーズ	岐阜県	金融業、保険業	<ul style="list-style-type: none"> ○ ノー残業デーの実施などにより、ワーク・ライフ・バランスの推進に努める。 ○ 配偶者出産休暇や育児休業制度の周知を行い、男性社員が取得しやすい環境を整える。 ○ 「出産祝い金」(子が生まれた社員へ支給)及び「扶養家族手当」(子が20歳になるまで毎月支給)により子育ての経済的負担を軽減する。 ○ 出産祝い金の付与時に、会社から、育児休業の取得予定を確認する。 	<p>株式会社セントラルパートナーズは、</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 従業員一人ひとりが仕事とプライベートを両立できるよう、職場の働きやすさの向上を図り、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に努める。 一 全従業員が生き生きと働き、共に成長出来る環境を整え、当社の企業理念「お客様と共にお客様の明日を考える」を全力で遂行する。 一 多様な価値観を尊重し、長く働くことが出来る職場づくりの実現を目指す。 	http://www.central-partners.co.jp
48	リコージャパン 株式会社	東京都港区	卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業期間が3か月以上の場合は、最初の10日を有給とし、男性社員の取得促進を図る。 ○ 昇格に係る評価対象期間中に育児・介護休業期間が含まれている場合は、その期間を評価の対象とせず、通常勤務期間に遡って評価する。 ○ 育児休業取得対象となる男性社員とその上司に、子が2歳になるまでの間での計画的な育児休業取得を促すとともに、上司から率先して育児参加を働きかけることで、取得しやすい環境・風土の醸成に努める。 	<p>「企業は人なり」という言葉がありますが、「社員」は会社の強みの源泉です。社員が幸せにならなければ、お客様にも幸せを与えられません。そのためにはワークライフマネジメントやタイバースィティ、風通しの良い文化風土等が重要です。</p> <p>男性の育児休業については、男性が育児を経験することによって、周りにいる女性に対する理解が間違いなく進み、さらには女性の活躍推進にもつながります。</p> <p>リコージャパンは、明るい未来に向かって社員全員で一緒に”明るく！楽しく！！元気よく！！”やっています。</p>	http://www.rioh.co.jp/sales/about/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
49	株式会社 シルバーサポート	新潟市中央区	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性が育児休業を取得しやすい環境をつくり、積極的に育児休業制度を案内する。 ○ 男性職員から配偶者の妊娠の報告を受けた際に、連続14日以上育児休業を取得できるよう、業務に支障がでない人員配置、引継ぎ等の調整を行う。 ○ 子ども行事休暇、子の看護休暇の取得を促進する。 	<p>当社は「家族目線の介護」を理念としています。ご利用者様はもちろんのこと、一緒に働く職員も家族のように大切に思っています。職員の家族も、私たちにとってこれもまた大切な家族です。</p> <p>皆がいつも心身共に穏やかに、充実した生活が送れるように会社としてサポートしていきます。</p> <p>男性・女性ともに仕事と家庭(育児)を両立しやすく、働きやすい「子育てに優しい社会」を目指します。</p>	http://www.s-s-karin.com/
50	国立大学法人 新潟大学	新潟市西区	教育、学習支援業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業等の取得促進に関する情報を教職員に周知する。 ○ 育児休業を取得した男性に「ナイス・ファーザー賞」、男性が所属する部署に対して「ナイス・サポート賞」の表彰を行う。 ○ 配偶者が妊娠・出産した男性教職員に対し、個別に育児関連制度を説明し、連続14日以上休業取得を推奨する。 	<p>新潟大学は、高志の大地に生まれた敬虔実質の伝統と、世界に開かれた開港都市の進取の精神に基づいて、自律と創生を全学の理念とし、教育と研究を通じて地域や世界の着実な発展に貢献することを全学の目的としています。</p> <p>この目的の達成のためには、多様で優秀な人材の参画と活躍を進めることが不可欠であり、男女が性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる環境をこれまで以上に整備することが必要です。</p> <p>また、男女共同参画の推進は、教育と研究を通じて地域や世界の拠点となっている新潟大学の大きな社会的責務の一つでもあります。</p> <p>このことから、新潟大学は全力をあげて男女共同参画を推進します。</p>	https://www.niigata-u.ac.jp/
51	株式会社 けんと放送	新潟市中央区	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児目的休暇の周知に加え、ロールモデルの紹介や上司の声掛けにより取得へのハードルを下げる。 ○ 男性社員の育児参加を応援し、連続14日以上育児休業の取得推奨に取り組むことで、女性の働きやすさ向上に貢献する。 ○ 育児休業取得時における育児休業給付金の収入試算を提示し、休業取得の不安を軽減する。 	<p>私自身、現在6歳になる息子がおり、息子の成長、息子の笑顔が仕事の活力となっております。「世界一楽しい会社を創る」これが弊社の企業理念です。楽しく働くことは、仕事と家庭の両立無しにはあり得ません。奥さんを助けることで、子どもにとって良い家庭環境をつくることで、それが男性社員の活力となり、本当の意味での世界一楽しい会社は作られると考え、男性育児休業等応援を宣言します！</p>	Kento-inc.com
52	うおぬま調剤 株式会社	南魚沼市	卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員から配偶者の妊娠報告を受けた際、会社側から個別に育児休業制度を案内し、業務の調整・引継ぎ等を検討のうえ、安心して連続14日以上育児休業が取得できるよう後押しする。 ○ 社内イベント(バーベキュー大会等)への社員家族の参加を推奨し、家族ぐるみのつながりをつくる。 ○ 業務の効率化・業務量調整などにより時間外勤務の縮減や有給休暇取得促進を図り、仕事と家庭の両立がしやすい環境づくりに努める。 	<p>地域柄、少子高齢化社会に危機感をおぼえる中で、子育てする環境整備が重要であると考えます。男性も女性も、育児を通じて子どもが成長する喜びを実感できる環境を提供することが、企業が得意環境整備の一環と考えます。そのために、育児休業を男性も女性も取得できるように進め、職員が育児を通じて、父親・母親として人間性が成長することは、企業としても、社会に対しても影響が大きいものと考えますのでイクメン制度を推進していきます。</p>	www.uonuma-ph.jp

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
53	研冷工業 株式会社	新潟市中央区	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「育児・介護休業等に関する規程」の周知を図るとともに、どの社員も取得しやすい環境を整備する。 ○ 連続14日以上の子育て休業取得を推奨し、相互扶助の精神に基づき、社内におけるスケジュールの共有、管理、調整等を行い、安心して長期休暇を取得できる環境づくりに努める。 ○ バースディ休暇(年1回)を設け、休暇の活用を促す。 	<p>お客様にご満足いただける設備工事、保守メンテナンスを実施するには、心身ともに充実した社員の活躍が必要です。</p> <p>お客様のために尽くし、喜んでいただけるやりがいのある仕事と働きやすい職場環境を整備することで、安心して長期間勤務できる会社を目指しています。お客様と一緒に創り上げる。そうした経験値の積み重ねによって、お客様と共に、会社も社員も成長、発展して行くと思っています。また、社員だけでなく、社員の家族も安心できる職場を目指したいと思っています。</p>	http://www.kenrei.com
54	下村工業 株式会社	三条市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員の配偶者出産時特別休暇の取得を促進する。 ○ 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う。 ○ 男性の育児休業取得者には職場復帰後にヒアリングを行い、より利用しやすい環境づくりに取り組む。 	<p>男女ともに、やりがいのある仕事と育児の両立ができるワークライフ・バランスの充実に取り組み、社員一人ひとりが成長を実感できる働きやすい職場環境づくりを目指していきます。</p>	http://www.simomura-kihan.co.jp/recruit/
55	株式会社 博進堂	新潟市東区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員の2週間以上の育児休業取得を促進することで、家族の絆を深めてもらうとともに、職場におけるサポート体制の強化を図り、働き方を見直すきっかけとする。 ○ 「お互いさま」の精神で女性も男性も安心して育児休業を取得できる社内風土を醸成する。 	<p>「人に助けられると、人を助ける」という、「お互いに役立つ」精神、社風の涵養につながることを肝要と思っています。とてもいい事例と思います。</p>	http://www.hakushindo.jp
56	秀和建设 株式会社	小千谷市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 配偶者が出産を控える男性社員には、個別に育児休業制度を案内する。 ○ 「育児・介護休業等に関する規則」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。 ○ 子どもの行事休暇・子の看護休暇の取得を促進する。 	<p>男女ともに、仕事と家庭・その他の活動が両立できるような職場環境作りを推進していきましょう。</p>	http://www.shuwa-con.com
57	株式会社 小野組	胎内市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ ノー残業デーや年次有給休暇の取得促進(時間単位取得可)等によりワーク・ライフ・バランス推進に努める。 ○ 子ども誕生間近の男性社員に対し、積極的に育児休業の取得奨励を行う。 ○ 男女ともに両立支援制度を使いやすい職場の雰囲気を作るため、社内会議・社内メールでトップダウンの情報発信を行う。 	<p>創業130年を迎える小野組は、大家族主義を貫き、人材育成に力を入れております。ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、法に順守した制度はもちろんのこと、男性社員が制度を利用することで、協力し合える職場風土づくりやマネジメント能力のアップに繋がる取組を推進いたします。</p>	http://www.ono-gumi.co.jp

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
58	株式会社 ハセテック	燕市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員に対し、子が1歳になるまでに連続5日～10日の「育児特別休暇」(有給)取得を義務付ける。 ○ 育児のための短時間勤務を取得しやすい環境づくりに努める。 ○ 育児休暇・休業の取得促進・ハラスメント防止に向け、全社員対象の説明会を実施し、理解を深める。 	<p>株式会社ハセテックは、社員にとって働きやすい職場環境を整え、改善しながら前進します。</p> <p>男性も育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、育児の支援をしていきます。</p> <p>家庭が無事であってこそ、仕事も頑張れるようにと考え、社員と共に皆で支えあいながら取り組みます。</p>	http://www.hasetec.net
59	テンプスタッフフォーラム株式会社	新潟市中央区	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 連続14日以上育児休業の取得を奨励する。 ○ 全社員に対し、ワーク・ライフ・バランス研修を行い、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備する。 ○ 属人化を防止し業務を平準化するためにマニュアルを整備し、マルチスキル人材育成のための教育を行い、休暇を取得しやすい職場環境を整備する。 ○ 残業が多い・休暇取得率が低い職場に対し、個別ヒアリングを実施し、業務分担の見直し、人事配置等の対策を講じる。 	<p>当社は「経営理念」において『人の面倒を見る』ことを社員の行動指針として掲げており、社員は、地域社会で、会社で、そしてそれぞれの家庭で、相手の立場に立った思いやりを持つことの大切さを常に心がけ行動しています。</p> <p>男性社員も堂々と安心して育児休業を取得できる職場環境整備に努め、女性社員も長く安定して働くことができる会社でありたいと思います。</p> <p>これからも男女分け隔てなく、ワーク・ライフ・バランスを保ち、仕事と家庭、育児を両立できて、安心して働くことのできる会社を目指してまいります。</p>	https://www.tempstaff-forum.co.jp/
60	昭栄印刷 株式会社	新発田市	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業、子の看護休暇(法定+1日取得可)、有給休暇取得を促進し、ノー残業デーを実施する。 ○ 時間単位の年次有給休暇を年5日まで取得可能とする。 ○ 家族の誕生日・記念日等を「アニバーサリー休暇」として年度当初に各社員の休暇取得予定表に入れ、計画的な取得を促す。 ○ 男性社員に対し、上司から育児休業の連続14日以上取得を奨励し、取得促進に努める。 ○ 育児・介護と仕事の両立支援に関する制度・取組をまとめ、社員へ配布するとともに、各部署・社内掲示板に掲示し、周知を進める。 	<p>働き方改革に向けて積極的にイクメン支援を継続し、社員が笑顔で末永く働くことができる為、そして社員の家族の笑顔の為にワークライフバランスを充実させていきます。</p>	http://www.sho-ei-p.jp
61	株式会社 愛幸堂	新潟市東区	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の育児休業等の取得促進を図る推進担当者を選任する。 ○ 経営者からの男性の育児休業取得への応援メッセージを、回覧板等を通じ従業員に周知し、連続14日以上取得奨励に取り組む。 ○ 配偶者出産休暇や父親育児休業制度等を新設し、育児休業と併せて育児参加のための休みを取りやすくする。 ○ 育児休業取得者の事例等を従業員に情報提供する。 	<p>夫婦で助け合い育児をすることで、思いやりや協力し合う豊かな心が形成されます。</p> <p>家庭と職場で人間性を豊かにし、共に成長することで皆さんが幸せになると思います。</p> <p>会社も率先して応援致します。</p>	http://aikoudou-taka.com

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
62	株式会社 ネクスコ・エンジニアリング新潟	新潟市中央区	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子の看護休暇(有給・時間単位取得可)の取得を促進する。 ○ 産休・育休に関する制度をまとめたリーフレットを作成し、利用者の周囲を含めた理解促進を図る。 ○ 配偶者が出産を控えている男性社員と上司に対し、育児支援制度について案内し、併せて連続14日以上の子育て休業取得を奨励する。(女性社員は取得率100%) ○ 上司から率先して育児参加を働きかけることで、制度を利用しやすい環境・風土の醸成に努める。 	<p>当社は、これまでも社員の健康保持・増進を支援し、ワーク・ライフバランスの推進に取り組むと共に、女性の職場における活躍を推進するため、職場環境の改善や、女性社員の積極的な採用、意識及び行動改革のための活動を実施しています。</p> <p>今後、男性社員も育児と仕事を両立しやすい環境づくりに努め、男女共に社員が、明るく・楽しく・気持ちよく働ける職場環境を作っていきます。</p>	https://www.e-nexco-engini.co.jp/
63	株式会社 桐朋	上越市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な働き方に対応できるよう就業規則を見直し、所定労働時間を短縮するなど、男女問わず仕事と育児が両立できる職場環境づくりに努める。 ○ 男性でも育児休業が取得できることを周知し、連続14日以上取得を奨励する。 ○ 配偶者が出産を控える社員には個別に育児休業制度の説明を行うとともに、会社全体で業務効率化やチーム間での業務量調整を図り、安心して育児休業を取得できる環境を整える。 	<p>当社はもともと女性が多い職場で、男女ともに活躍するシーンが多く見られます。</p> <p>これからは「育児」という点においても、男女双方が仕事と家庭を両立しやすいよう、社内の意識づくりと環境整備に取り組んで参ります。</p>	http://www.toholink.com/
64	東京アプリケーションシステム 株式会社	新潟市中央区	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ ニアショア(開発業務の国内遠隔地への委託)の導入により仕事の受注体制を変えることで、社員により働きやすい環境を提供する。 ○ 各部門でノー残業デーを週2日実施し、残業時間の抑制を図る。 ○ 育児休業取得の推進など、男性の育児参加を応援し、女性の働きやすさ向上に貢献する。 	<p>当社はこれまで女性の育児休業取得を推進してきた会社です。</p> <p>今後は、男性も女性も共に育児に参加できる職場作りに取り組んでいきます。</p>	http://www.tasc.co.jp/
65	マルソー 株式会社	三条市	運輸業、郵便業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性従業員に対し、育児休業等の制度について周知を行う。 ○ 配偶者出産時における特別休暇など、社内独自制度の周知を行う。 ○ 社内報等を通じ、育児休業の取得実績などについて情報提供する。 ○ 子どもの病気や行事などに対応できるよう、休暇が取得しやすく、男性従業員が育児に積極的に参加できる体制を整える。 	<p>男性従業員も仕事と家庭を両立できる仕組みをつくり、積極的に育児休業等を取得し、生活の充実と同時に、仕事に対して意欲をもって取り組んでいただきたいと思います。</p> <p>また、社内託児所を新潟県内に3ヶ所持ち、さらに社内託児所を5ヶ所増やすことで、上中下越全域をカバーしていきます。これだけの託児所を所持するのはマルソーだけです。女性のみならず男性従業員にも託児所を有効利用していただくことにより、育児休業後、多様な生活環境に合わせた職場復帰が可能となります。</p>	https://www.maruso.co.jp

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
66	外山産業 株式会社	三条市	卸売業、小売業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 限定正社員制度(所定外労働の制限があり、社内行事への参加等が限定的した社員への身分変更が可能な制度)の運用を行い、子育て中の社員の両立環境を整える。 ○ 年次有給休暇の1時間単位取得を可能にし、子の通院や保育園の送迎に活用してもらう。 ○ 社内報(毎月発行)を通じ、育児休業を取得した男性社員の情報を発信する。 ○ 社員に対し、連続14日以上の子育て休業の取得を奨励する。 	<p>当グループはダイバーシティ経営(多様性人材経営)を実践しており、女性、外国人、高齢者、障がい者、更生者など多様な人材を活用し、その能力が発揮できる機会を提供するよう取り組んでいます。男性社員の育児休業取得もその一環であり、今後も多様化が進むライフスタイルに対して適切な社内制度を整備することで、一人でも多くの社員が自らの夢と豊かさを実現できる組織にしていきたいです。</p>	http://www.toyama-sn.co.jp/
67	嶋崎工業	新潟市北区	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業取得に関する相談窓口を設置し、男性が育児に参加しやすい職場づくりを進め、育児休業の取得促進を図る。 ○ 配偶者が出産を控える男性社員に対し、個別に育児休業制度を案内するとともに、連続14日以上取得を奨励する。 ○ 社風や業務引継、復帰後の業務量調整等の仕組みを整え、育児休業希望者が取得しやすい環境の整備に努める。 	<p>お客様の笑顔は社員の笑顔があつてこそそのものです。夫婦共働きが当たり前のこの時代、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境づくりに努めることは、社員だけでなくその家族の為でもあります。育児休業と名の付くこと、休業中はしっかりと育児に励み、家族との時間を大切にしてください。そして今以上の笑顔で復帰される事を皆が待っています。</p>	-
68	株式会社 ハイン	三条市	サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員も育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、14日以上取得を促進する。 ○ 年次有給休暇を申請しやすい職場環境を整備し、取得率アップを図る。 ○ 出産、育児、介護等で一定の期間職場を離れても復帰しやすい職場環境を構築する。 	<p>男女ともに、社員が、仕事と家庭を両立させることができ、それぞれの能力を十分に発揮し、生き生きと長く勤務できる職場にするために、左記の各取組を重点的に行っています。</p>	https://www.hain.co.jp
69	社会福祉法人 奴奈川福祉会	糸魚川市	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性職員の配偶者出産時の特別休暇を制定する。 ○ 男性職員から配偶者の妊娠報告を受けた場合、育児休業の制度について説明を行い、14日以上取得を推奨する。 ○ 時間単位取得が可能な子の看護休暇の活用を促す。 ○ 男性の育休所得を促すパンフレットの作成や、関連規程の周知を通じて、取得しやすい職場環境づくりに努める。 	<p>女性が育児休業を取得することは当たり前の時代となりましたが、仕事と子育ての両立は、女性だけの話ではありません。夫婦で協力して子育てを楽しみ、生きがい共有できるよう、男性も普通に育休を取得できる、男女とも働きやすい職場を奴奈川福祉会は目指しています。</p>	http://nunagawa-fukushikai.com/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
70	株式会社 ハヤマ	新潟市中央区	卸売業、小売業	○ 男性労働者を対象に、育児休暇制度の利用促進を行う。	育児休業の取得を希望する従業員に対して、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供を行う。また、育児休業を取得する従業員との面談を実施し、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する。	http://www.kk-hayama.net/corp/
71	株式会社 ブルボン	柏崎市	製造業	○ 配偶者が出産する従業員に対し、育児休業の取得を条件に、出産日から生後8週間の間に取得できる特別休暇(有給・4日以内)を付与する。 ○ 育児休業は子が3歳になるまでの間取得可能とする。 ○ 子の看護休暇は有給とし、子が小学校3年生まで取得可能とする。	男性従業員の育児参加を応援する制度や施策を導入することで、男女共に働きやすく、仕事と家庭を両立しやすい職場環境を構築するとともに、育児に向き合うことで得られる様々な気付きを、私どもの商品やサービス、生産性向上等に活かしてまいります。	https://www.bourbon.co.jp/
72	特定非営利活動法人 柏崎まちづくりネットあいさ	柏崎市	その他	○ 希望者が男性の育児休業取得経験者に相談できるサポート体制を整備する。 ○ 男性が育児休業を取得しやすくするために、取得に当たって業務分担の見直しやサポート等を行う。 ○ 育児休業に関する制度等の情報提供を通じ、連続14日以上取得を推奨する。	柏崎の市民活動やソーシャルビジネスの支援を行っています。まちづくり活動には多様な人間が携わっていますが、私達の法人自体も年齢や性別、国籍、障がいの有無を超えて、多様な人間が働きやすい環境を作ることを目指しています。その中でも男性労働者の育児休業取得を応援することは、働きやすい環境にとって大事なポイントだと考えています。	https://npo-aisa.com/
73	下村企販 株式会社	燕市	卸売業、小売業	○ 男性社員の配偶者出産時の特別休暇の取得を促進する。 ○ 配偶者が出産予定の男性社員に対し、育児休業制度について個別に案内を行う。 ○ 男性の育児休業取得者に対し、休業終了後にヒアリングを行い、より取得しやすい環境づくりに取り組む。	男女ともに、やりがいのある仕事と育児の両立ができるワークライフ・バランスの充実に取り組み、社員一人ひとりが成長を実感できる働きやすい職場環境づくりを目指していきます。	https://www.simomura-kihan.co.jp/
74	株式会社 新潟ソフトストラクチャ	十日町市	情報通信業	○ 対象となる男性社員に、連続した14日以上育児休業の取得を奨励する。 ○ 男性社員が育児休業を取得しやすい環境づくりのために、社員への周知、上司への働きかけを実施する。	男性社員へ積極的に声をかけ、育児休業を取得しやすい環境を作っていきます。	http://www.niigatass.com/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
75	コンドウ印刷 株式会社	長岡市	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 産前産後休業や育児休業、育児休業給付金、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。 ○ 育児休業の復帰後に継続して働ける環境をつくるため、従業員研修を実施する。 ○ 所定外労働の削減に取り組む。 ○ 年次有給休暇の取得促進に取り組む。 ※取組実績:ユースエール認定(2018年7月5日)	<p>(社員へ)利益を還元し続けます。 個々の求める幸福の在り方に配慮して報いる。 社員1人々求める幸せはちがいます。モノなのか、お金なのか、時間なのか。その多様化する価値観に柔軟に対応していきます。 ※経営理念の基本方針から抜粋</p>	https://www.kondo-printing.com/pc/
76	医療法人 新光会	神奈川県	医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職に制度の周知を行い、男性職員が育休等を取得しやすい環境を整備する。 ○ 事業所内託児所を完備し、託児料を1回500円とすることで、経済的にも安心して預けられる環境を整える。 ○ 仕事と家庭・その他の活動が両立できる環境づくりの促進のため、職員に対し、掲示物等で取組方針を明示する。 	<p>人口減少が今後さらに加速する地域の中で、子育てしやすい環境を作ることは職員確保だけでなく、地域貢献にも繋がる重要な取組だと認識しています。 当院では、管理職に制度の周知を図り、男性職員も積極的に育休を取得する事ができる職場の雰囲気を作っています。</p>	https://www.shinkohkai.jp/
77	株式会社 ナンバ	長岡市	建設業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性社員から配偶者の妊娠報告を受けた際に、「育児介護休業規程」の周知を図り、配偶者出産立ち合い等のための特別休暇や育児休業の取得を促すなど、育児休業が取得しやすい職場環境づくりに努める。 ○ 毎週水曜日のノー残業デーをさらに周知徹底する。 ○ 有給休暇の取得促進を図り、仕事と家庭のバランスの取れる職場をつくる。 ○ 連続14日以上の子育て休業の取得促進に取り組む。 	<p>社員が心身ともに健康でなければ、いい仕事はできません。ナンバは、ノー残業デーや積極的な有給取得の取り組みを進めており、取得率はかなり向上してきました。 更なる一手として男性社員の育児休業取得に着手し、今まで以上に働きやすい職場となるよう改善を図ってまいります。</p>	https://nanba1.jp/
78	新潟電子工業 株式会社	新潟市南区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「出産休暇」(妻の出産後3日間、有給)の取得を促進する。 ○ 連続3日以上の子育て休業を取得した場合、最初の10日間を限度に有給とする。 ○ 子の看護休暇を取得する場合、5日までは有給とする。 ○ 育児期の時短勤務、有給休暇の時間単位取得(遅出、早帰り)を積極的に推進する。 ○ 男性の子育て休業の連続14日以上取得を推奨する。 	<p>企業の持続的成長のためには、従業員皆様の家庭との両立が必要不可欠です。 当社では、出産・育児支援制度も積極的に活用しながら、男女の関係なく育児に取り組める職場環境作りに取り組んで参ります。</p>	https://nen-n.co.jp/np/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
79	有限会社 アプト	新潟市中央区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「イクメンの勧め」の回覧を行う。 ○ 該当者に両親での育児休業の取得を勧める「パパママ育児休業の例文」の配布・説明する。 ○ 社員に対し、育児・介護休業中の経済支援(休業給付金、社会保険料の免除等)の説明リーフレットを配布する。 ○ 従業員に対し、男性の育児休業取得に関する理解促進研修を実施する。 ○ 男性従業員の連続14日以上の子育て休業取得を推奨する。 ○ まとまった育児休業の取得希望のある男性社員の情報共有及び本人への休業取得奨励を実施する。 ○ 「俺の育休」(育児に関する体験記)を回覧し、社内で共有する。 	<p>弊社は少人数の組織で、「イクメン」という言葉が発せられる前から育児に積極的な男性社員は存在した。出産、育児、介護等々各家庭の事情により遅刻・外出・休暇・短時間勤務の申し出に対する拒否・取り下げは10年以上前からほぼ無いに等しい。</p> <p>現在子育て中の社員の生活は家庭中心である。子育て世帯は残業は少なく、「子供が熱を出したので帰ります。」「運動会で〇日は休みます。」と言える環境にある。</p> <p>だが、そんな社員ほど良く動き、働く。私の子育て期には考えられなかったが、良しとする。</p> <p>但し、時間の協力はできても金銭面の協力は中々むつかしい。助成金は、ありがたいと思う。</p> <p>父親とのふれあいの時間を多く得ることができた子らの成長を見守ることとしたい。</p>	-
80	一正蒲鉾 株式会社	新潟市北区	製造業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社内の情報伝達媒体を通じ、様々な育児サポート情報を定期的に発信することで、男性も育児休業を取得しやすい風土を醸成する。 ○ 「LWB(ライフ・ワーク・バランス)」に関する制度をまとめたハンドブックにより情報提供を行い、全従業員の理解促進を図る。 ○ 男性社員から配偶者の妊娠・出産報告を受けた場合は、社員本人と上司に個別に制度説明を行い、連続14日以上の子育て休業の取得を奨励する。 	<p>当社は、従業員が「働きやすく働きがいのある職場環境」が重要であると考え、『LWB』(仕事(W)の前に生活(L)を優先)に取り組んでいます。</p> <p>育児サポートの推進により女性従業員の育児休業取得が企業風土として定着したなかで、男性従業員も同様に育児休業が取得できるようなサポート体制を推進しています。配偶者が出産した従業員とその上司を対象に育児休業制度の案内をしたり、取得した従業員の声をフィードバックすることでさらなる取得率の向上および取得期間の伸長を目指しています。</p> <p>今後とも、会社をあげて職場環境整備や多様な働き方の実現を積極的かつ継続的に推進していくことを宣言します。</p>	https://www.ichimasa.co.jp/
81	新潟県労働金庫	新潟市中央区	金融業、保険業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性職員の育児休業取得(連続14日以上)を奨励する。 ○ 配偶者出産休暇の取得を促進する。 ○ 休暇を取得する職員のサポートを容易にするため、複数業務への対応を可能とする職員教育を実施する。 	<p>ダイバーシティを推進するため、職員の様々な状況を踏まえ、互いの特性を理解するとともに、尊重したうえで、イクメンを応援する職場風土を全職員で作らしましょう。</p>	https://www.niigata-rokin.or.jp/

イクメン応援プラス認定企業 取組内容等一覧表(R1.8.31現在)

認定番号	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	企業HP
82	株式会社 U・STYLE	新潟市中央区	サービス業	<p>育休 & 子連れ出勤歓迎！</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業を、子が1歳2か月に達するまでの間取得可能とする。 ○ 子どもが保育園行きをぐずる日や、保育園早上がりの際の子連れ出勤を歓迎する。 	<p>○(株)U・STYLEスタッフのみなさまへ スタッフのみなさん、いつも素晴らしいお仕事をさせていただきありがとうございます。さて、今回は育休のお話です。U・STYLEでは、スタッフの皆さんが、家庭や子どもをもち人生を歩んでいく姿に関われることをとても光栄に思っています。そして、みなさんのもとに生まれてくる子どもたちの成長を皆で支えていけたらとも考えています。</p> <p>○(株)U・STYLEに関わってくださる方々へ いつもお世話になっております。U・STYLE代表の松浦です。仕事や地域での取り組みを通し、いつも私たちに貴重な機会を与えていただき感謝申し上げます。U・STYLEではスタッフが家庭や子どもをもつことで人生を豊かに、人間的にも成長し、より優れた仕事を生み出してくれると考えております。育児休暇や子育て中の様々なハプニングで時に予定外の進行となるかもしれません。U・STYLEではチームでそのようなスタッフを支えていきますので、どうか変わらぬお付き合いをくださいますようお願いいたします。</p>	<p>https://u-style-niigata.com/</p>