令和4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（R5.3.31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 三條機械製作所	三条市	製造	○子育て・育児に関する制度の周知 　利用できる制度を独自のパンフレットにまとめて配布したり、社内報等で全社の育児休業取得状況等の周知を行います。 ○育児休業取得者に対する三者面談の実施 　育児休業等を取得する男性社員とその上司、総務担当者で面談を行い、制度の詳細や復帰後のキャリアについて話し合い、子育てと仕事の両立が図れるよう支援します。 ○主に管理職を対象とした教育 　職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正の為、主に管理職を対象に、定期的に社内セミナーを開催し意識啓発を行います。 ○通算28日以上の育児休業の取得を推奨し、職場復帰ができるよう支援する。	企業にとって一番の財産は、そこに働く社員です。 当社がものづくりを通して時代に勝ち残っていくためには、技術の高さだけでなく、社員が安心して働き続けられる職場であるかどうかが大きなポイントであると考えます。 あらゆるライフステージがありますが、ここで一緒に働きながら充実した人生を歩んでほしい。 経営ビジョンにも掲げる「存在感のある誇りが持てる企業」であり続けるべく、社員とその家族の幸せを応援し続けます。
2	株式会社 モザイクワーク	東京都	サービス	・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の取り組みを行う。 ・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。 ・年次有給休暇の取得促進を図る。 ・男性社員の育児休業取得（連続28日以上）を推奨する。	組織がその組織らしく輝き、個人が自分らしく幸せや心地よさを追求できる、そんな社会の実現を私たちは目指しています。また、働き方や暮らし方が多様化する中、弊社は、社員一人ひとりに合わせたワークライフスタイルへの支援を積極的に推進してきました。 仕事と子育てを両立し充実した生活が送れるよう、これからも制度を整え、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。
3	株式会社　ミツワ	燕市	製造	○産休・育休制度に関する制度をまとめた資料を作成し、利用者への情報提供を行う。 ○男性の育児休業取得についてリーフレットを作成し、社内に周知する。 ○男性社員の連続28日以上の育児休業取得推進に取り組む。 ○バースデイ休暇(年1回)を設け、休暇の活用を推進する。	働きやすい職場とは、人生において、仕事と生活の両方の価値を高めてくれる場であるべきだと思います。 「男性社員も積極的に子育てに参加し、また復帰してのびのびと仕事をする」その様な職場作りを目指してまいります。

令和4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（R5.3.31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
4	株式会社　メビウス	新潟市	情報通信	①男性社員の育休取得(通算1ヶ月以上)を奨励します 　配偶者が出産予定の場合、全員に育休取得希望を確認します。 ②復帰後の育児も応援します 　復帰後も育児に取り組めるよう、男女関わらず、短時間勤務・時間外勤務制限等の申請が可能です。 ③相談窓口設置しています 　男性女性ともに、育児休業中にいつでも相談できるように相談窓口を設置しています。 ④「幸せ休暇」制度を導入しています 　通常の有給休暇とは別に、家族の記念日等、社員や家族の幸せのために使える休暇制度導入しています。 ⑤時間外労働を会社としてチェックしています 　残業を減らして、家族との時間を増やせるよう、時間外労働を会社としてモニタリングしています。	メビウスは、「ITで笑顔の輪を広げる」ことをミッションに位置づけ、「社員も幸せになる」ことを最重要な価値観として共有しています。 この価値観のもと、「ライフワークバランス先進企業※」を目指して、男性社員も女性社員も働きやすい環境づくりに取り組んでいます。 この取り組みにより、社員一人一人の「なりたい未来」を叶え、社員とその家族へ、「笑顔の輪」を広げていきます。 ※豊かな人生あってこその仕事であり、弊社では。ライフ″を前面に出した言葉を使っております。
5	株式会社 アドプロダクションエム	新潟市中央区	サービス	○男性の育児休業の取得を積極的に推奨する。 ○社内で育児・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。 ○年時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。 ○通算28日以上の育児休業の取得を推奨する。	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・バランスの向上を推進していきます。 安心して働くことで社員それぞれの能力を十分に発揮できるような職場環境づくりを目指します。
6	ハセガワ化成工業 株式会社	新潟市	卸・小売	1．全社員に対し、年1回以上、育児休業制度(出生時育児休業含む)の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施し、通算28日以上の育児休業取得推奨に取り組みます。 2．育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知することとします。	出産後の女性の職場での活躍のために、男性を対象とした柔軟な育児休業の仕組みを創設することにより、育児休業取得を推進し、取得率を向上させるよう取り組みます。

令和4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（R5.3.31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
7	株式会社　テック長沢	柏崎市	製造	・有給休暇を取得しやすい職場づくりに努める。（1時間単位の取得が可能） ・定時退社日を設ける等、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。 ・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。 ・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。 ・男性社員から配偶者の妊娠報告を受けた際に、所属長が業務の調整・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28日以上の育児休業取得を推奨する。 ・配偶者の出産を控えている男性社員が育児休業の取得を希望する場合、個別に案内をする	当社は、多様性が強みになると考えており、性別、年齢、出身地、学歴、国籍、障害の有無などにかかわらず、誰もが活躍できる会社を目指しています。 ジェンダー平等の考えの下、男女の差なく育児に取り組めるよう、会社の仕組み作りと、風土づくりを進めていくことをここに宣言します。
8	株式会社　日伸設備	新潟市	建設	○男性職員が育児休暇を取得しやすいように制度概要を社内に周知する。 ○育児休暇取得対象者には個別説明を実施して安心して取得できるように情報を提供する。 ○通算28日以上の育児休業取得の推奨に取り組む。	弊社では2014年から男性の育児休暇取得が始まり、本件で6件目となりました。すでに社内では男性でも育児休暇を取得するのが当たり前という空気感があります。しかし、取得者本人は収入面などの不安を抱えていたりもしますので、各種助成などを含めて個別に説明することで安心して取得できるように運営しています。 育児休暇取得者が職場復帰する場面では、いつも心温まるエピソードを披露してくれます。取得者だけでなく周囲の我々にも大切なことを思い出させてくれる瞬間です。 制度面だけでなく、周囲の支援があってこそ高い取得率を維持できていると感じておりますので、小さな会社だからこそ支えあう風土をこれからも継続して参りたいと考えております。

令和4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（R5.3.31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	旭自動車　株式会社	新潟市中央区	卸・小売	・男性にも通算28日以上の育児休業取得を推奨しています。 ・育児休業が取得しやすい様に、相談窓口を設置しております。 ・社員休憩室に育児休業の案内文を設置して、相談しやすい環境、相談方法、育児休業取得のメリットなどを掲示しております。	私自身3人の子供の父親であり、育児の大変さを身をもって感じております。私の子供が産まれた際には、男性が育児休業を取得する風習も無く、妻に任せてしまい、休日や帰ってからしか育児に携わることができませんでした。 子供の成長はその時その時で、感じるものも違ってきます。育児に積極的に参加することで、自身の成長にも繋がりますし、家庭内での時間の充実にも繋がります。 プライベートな時間を充実させることで、さらに仕事へのやりがい、取り組みが強化され、自分の人生を豊かにしていただきたいと思っております。
10	株式会社 中越自動車学校	長岡市	サービス	○短時間勤務制度の活用を支援する。 ○時差出勤制度により家庭の都合に合わせた就業環境を整備する。 ○時間単位の年次有給休暇を積極的に取り入れる。 ○男性の育児休暇の取得を奨励する。 ○通算28日以上の育児休業取得を推奨する。	育児期間に該当するスタッフには、もれなく育児休暇を取得してもらいます。家族が支え合っているからこそ仕事を頑張れます。 当社は働きやすさを追求し続けます‼
11	医療法人　泰庸会 新潟脳外科病院	新潟市西区	医療、福祉	○育児休業の制度、休業中の経済的支援の周知 ○男性の育児休業に関する行政からの助成金の紹介 ○男性の育児休業は、通算28日以上の取得を推奨 →男性の育児休業取得者は現在増加中! ○女性の育児休業取得率は100%	当院は、働きながら子育てしやすい職場環境づくりを目指しています。 男性の育児休業に関しては取得率100%を目指し、男性が子育てに積極的に関われる職場づくりを推進しています。

令和4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（R5.3.31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	株式会社 TeNYサービス	新潟市中央区	情報通信	・配偶者が出産を控えている男性社員に対して個別に面談し、育児休業取得を推奨している。 ・男性社員でも育児休業を取得できるというリーフレットを作成し、社内周知を行っている。 ・男性社員が安心して、育児休暇制度を活用できるように、職場のサポート体制を整えている。 ・クラウドシステムを利用しリモートワークを可能にするなど、休業・短時間勤務など、社員のライフスタイルに合わせた多様な働き方ができるように環境を整備・運用している。 ・通算28日以上の育児休業取得を推奨している。	我社ではワーク・ライフ・バランスの旗印のもと長時間労働の抑制、リモートワークでの勤務や年次有給休暇の取得促進、地域活動やボランティア活動への参加推奨、育児休暇制度取得の促進をおこなっています。
13	社会福祉法人 つばめ福祉会	燕市	医療、福祉	○育児・介護休業等に関する規程の周知を図り、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。 ○男性職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提供を行い、通算28日以上の取得を推奨する。 ○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。	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。
14	株式会社 第一製品流通	新潟市江南区	運輸	・男性労働者の育児休業体験談を、社内報等を利用し共有します。 ・男性の育児休業申請手続きを整理します。 ・通算28日以上の育児休業取得の推奨に取り組みます。	当社は社是にある「協調」の元、相互理解と助け合いの精神を大切にしています。 育児休業等の制度についても、円滑な取得ができるような社内環境の整備を進め、全員が活き活きと働ける職場作りに向けた取り組みを継続していきます。

令和4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（R5.3.31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	ウォーターセル 株式会社	新潟市中央区	情報通信	・通算28日以上の育児休業取得の推奨 ・始業・終了時刻の繰り上げ制度 ・年次有給休暇の取得促進の措置 ・テレワーク	会社で働くことの目的は何か？ 弊社では、会社での事業を通じて顧客、ステークホルダー、そして社会の課題を解決することは勿論、社員一人一人が成長し、幸せになること、と考えています。会社は社会の公器であり、社員は勿論、その家族も幸せにする義務があります。 家族の幸せの延長に、顧客や社会の幸せがあるとも考えています。 社員の充実した家庭生活が、組織の活性化と事業の発展に繋がるとの信念のもと、弊社は男性社員の育児参加を全面的に支援、応援していくことを宣言します。
16	社会福祉法人 とよさか福祉会	新潟市	医療、福祉	・通算28日以上の育児休業取得の推奨に取り組む。 ・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。 ・有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。	・男女を問わず、自身を大切にする職場づくりを進めています。 ・自身を大切にする人は、家族を大切にし、職場を大切にします。 ・家族を大切にする人は、家族の幸せを育てます。 ・職場を大切にする人は、利用者、職員の気持ちを大切にします。

令和4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（R5.3.31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
17	JR新潟鉄道サービス株式会社	新潟市中央区	サービス	・男女共に、育児休業の取得が可能であることのマニュアル(仕事と家庭の両立マニュアル妊娠～復職編)を作成し、必要書類の提出時期や復職前手続きを周知しています。 ・男性社員に連続28日以上の育児休業取得を推進していく為に、、マニュアル(仕事と家庭の両立マニュアル妊娠～復職編)内に、「パパママ育休プラス制度」の育児休業に関する情報を掲載、全社員に周知し取得しやすい職場環境に努めています。 ・「NTSYGテラス」(座談会)を開催し、休職者を含めた社員同士での意見交換会を行っています。 ・同居家族に病気看護が必要な際には、当日でも半日単位で有給休暇の取得を可能としています。 ・フレックスタイム制やテレワークの導入を行い、多様な働き方が可能な環境を整備しています。 ・社内イベント(開放デー)に、社員の家族を含め、地域・一般のみなさまを招待し職場見学会を実施しています。	女性活躍推進ネットワーク会議としてスタートした取り組みも2年目となり、愛称名を「shiningなでしこプロジェクト」として、仕事と子育ての両立等に係る具体的な課題の解決を進めていただきました。また情報交換の場「NTSYGテラス」の開催で、新たな課題への気付きもありました。仕事と子育ての両立が女性活躍の重要なポイントです。そして、仕事と子育ての両立のためには男性の育児をはじめとする活躍が大切だと思います。会社としては根性論だけでなく、男性の参加しやすい「NTSYGテラス」や課題解決に今後も積極的に取り組む考えです。 笑顔で生き生きと働くことができる企業風土を目指して、みんなで取り組みましょう。
18	株式会社　マルス	新潟市	情報通信	○男性社員の育児休業取得(連続28日以上)を推奨します。 ○「ノー残業デー」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ります。 ○在宅勤務制度や短時間勤務制度を導入し、介護や育児と両立しやすい職場環境を整備します。 ○有給休暇の取得促進(短時間休暇取得可能)などによりワーク・ライフ・バランスを推進し、学校行事などへの積極的な参加を推奨します。 ○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します。 ○「出産祝い金」や「出産手当」支給により子育ての経済的負担を軽減します。	これまでも、男女ともに仕事と家庭・プライベートを両立できる職場環境づくりに取り組んできました。 これからも、職場内のダイバーシティを推進し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりに取り組み持続可能な社会の実現を目指します。 当社は「イクメン応援」を宣言し、男性の育児参加を推進していきます。

令和4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（R5.3.31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
19	マルソー　株式会社	三条市	運輸	○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。 ○長期（通算28日以上）の育児休業取得を推奨し、周知を行う。	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考えております。 また、グループ全体で社内保育園を新潟県内に7ヶ所持ち、上中下越全域をカバーしております。女性のみならず男性従業員にも保育園を有効利用していただくことにより、育児休業後、早期復帰など、多様な生活環境に合わせた職場復帰が可能となります。
20	学校法人 新潟総合学院	新潟市中央区	その他	○男性も育児休業を取得できることを職員へ周知し、通算28日以上の育児休業の取得を奨励する。 ○配偶者出産休暇(有給)、子の看護休暇(有給)の取得を促進する。 ○NSGグループ各法人で運営する「子ども施設」を優先的に案内する。 ○NSGグループ各法人で運営する学習塾やスポーツクラブ等における、「ファミリー割引制度」の案内を行い、利用を促進する。	一人ひとりの職員が未来に希望を持ち、家族を大切にし、安心して子どもを産み、育てられるよう、職員が子育てと仕事を両立できる環境をより充実させ、いきいきと働ける職場づくりを進めて参ります。
21	北越物流　株式会社	新潟市東区	卸・小売	○社員一人ひとりが能力を発揮するため、ワークライフバランスが可能な職場作りに取り組む。 ○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。 ○男性社員に対し、通算28日以上の育児休業を奨励する。	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、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、母親の育児負担が軽減され、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確信しております。

令和4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（R5.3.31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
22	ケミコン長岡　株式会社	長岡市	製造	○社会保険料の免除など、事前に説明・周知することで育休に対する不安や抵抗感を軽減してもらう。 ○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ことで、取得促進を図る。 ○育児休業取得予定者に向けて、連続28日間の育児休業取得を促進する。	働き手不足の時代に、男女ともに長く働いていただけるような企業にするには、ワークライフマネジメントを企業として重要視していく必要があります。 男性が育児休暇を取得するのが当たり前になるような世の中を目指して、まずは社内の環境・雰囲気から地道に取り組んでいきたいと思います。
23	社会福祉法人　勇樹会	新潟市東区	医療、福祉	○男性職員の通算28日以上の育児休業取得を奨励していきます。 ○時間単位て取得可能な子の看護休暇の制度を周知し積極的な育児参加を支援します。 ○年次有給休暇を気兼ねなく取得できる体制づくりを進め、ワークライフバランスの充実を図ります。	勇樹会は保育園や高者施設を運営している社会福祉法人です。育児の大変さと同時にその尊さもよく理解しています。法人の園が目指す「子どもが主人公」という方針は、どのご家庭でも共通する部分があるでしよう。 主人公である子どもはもちろん、その主人公の成長を支えるご家族についてもサポートできるような法人であるよう邁進いたします。
24	大島電気　株式会社	十日町市	建設	・ワークライフバランスの推進に取り組むことを社内周知します。 ・業務の属人化を排除に向け、業務の洗い出し、分散化に取り組みます。 ・有給休暇については、年間取得10日を目標とし、社員の意識改革を含め、取得促進に取り組みます。 ・育休取得率については、男性：50%以上、女性：80%以上を目標とし、相談窓口を設置するなど取得促進に取り組みます。特に男性社員については、通算28日以上の取得を奨励します。	会社は一人の社員に業務が集中しないよう、ワークライフバランスプロジェクトチームが主体となって業務の分散化を推進しています。 家庭でも、奥様だけが育児をするというアンバランスを解消するため、イクメン応援宣言をするとともに、私たちは未来の原石をバックアップしてまいります。

令和4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（R5.3.31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
25	上越信用金庫	上越市	金融・保険	・配偶者が出産を控えている男性職員には個別に育児休業の案内をする。 ・配偶者の分娩時に特別休暇(3日以内)の取得を促進する。 ・子の看護休暇制度を設け、男女ともに利用しやすいよう周知している。 ・通算28日以上の育児休業取得を推奨する。 ・長時間労働を抑止し、ワークライフバランスの実現をはかる。	上越信用金庫では「職員が働きやすく、働きがいのある職場づくり」を重点施策として掲げており、「男性職員の育児休業取得の推進」を推進項目のひとつに掲げ取り組んでおります。 子供は地域の宝です。職員が働きながら安心して子育てができる職場環境作りにより、男性女性ともに仕事と生活、子育てを両立しながら活躍することのできるワークライフバランスの推進に取り組んで参ります。
26	社会福祉法人 桜井の里福祉会	西蒲原郡弥彦村	医療、福祉	人々のライフスタイル、そして家庭や家庭のあり方が多様化する中、職員の仕事に対する考え方、働き方も大きく変容しており、そのニーズに応えるため、勤務形態や勤務時間を選べる仕組みや、待遇や福利厚生を充実させることで男女ともより働きやすい職場を目指すことで、職員が末永く働くためにも重要である。当法人ではその実現のため以下3つを柱と考え積極的に推進して参ります。 1)残業を減らし年休の取得率を高め、仕事と家庭の両立を図る。 2)育児は女性のものという認識を払拭し、男性も育児に参加する。 3)育児休業取得は通算28日以上とする。	職員が気持ちよく、安して末永く働ける職場環境を目指すために、男性の育児、家事へ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や男女共同参画意識、そして社会の発展に寄与できるものと考えます。

令和4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（R5.3.31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　ウオロク	新潟市	卸・小売	・男性社員の配偶者の妊娠がわかったら、速やかに報告をしてもらい、産前・産後の手続きや育児休業の概要や取得方法を記したパンフレットと手続き書類を配布する。 ・育児休業の取得に関する相談窓口を設置し、取得希望者の疑問や不安などの相談に乗り、サポートを行う。 ・社内にもポスター等で男性社員の育児休業が取りやすくなったことを周知して、取得しやすい職場環境づくりを進める。 ・配偶者が出産する際は、出産に立ち会えるよう「配偶者出産休暇（特別休暇）」を1日与える。 ・分割取得等も考慮し、通算28日以上の育児休業取得を推奨する。	育児休業を取得したいという男性社員の意向に沿えるよう、周りからの協力を得られるような職場づくり・制度の周知を進めていく。育児休業が取得できるのは子育て期間のわずかな期間であり、この機会を生かし、少しでも家庭に入り家事や育児のサポートを経験することで、人生を豊かなものにしてほしい。
28	株式会社 宇都宮製作所	東京都	製造	・男性社員の育児休業取得（通算28日以上）を奨励する。 ・配偶者出産休暇の取得を促進する。 ・気兼ねなく育児休暇を取得できるよう、仕事の標準化・共有化を進め多能工化を可能とする職員教育を実施する。 ・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。	育児休業制度の周知と取得の呼びかけ等を行い、女性だけでなく、男性も育児休業の取得がしやすい風土を作ります。 育児休業を取得した社員の業務を補う体制を構築し、取得への心理的ハードルを下げるよう努めます。 仕事と育児の両立を積極的に支援し、働きやすく、働きがいのある職場づくりを目指します。
29	株式会社　新潟電装	新潟市西区	卸・小売	・男性社員の子育て目的の年休取得（通算28日以上の育児休業取得の実施）の促進 ・子育て中の男性社員の本人の合意無き勤務地異動の非実施 ・子育て時間を増やすための労働時間削減に向けた働き方改革	一般事業主行動計画（社員の生きがいと豊かさを求め会社に永遠の躍動を与える行動計画）に則り、トップからの周知活動を継続して実施します。また実施における課題を抽出し改善に努めます。

令和4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（R5.3.31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 エステーリンク	燕市	製造	○男性社員の育児休業を通算28日以上取得しやすい職場風土づくりを奨励する。 ○休日出勤した際は振替休日を取得するよう指導する。 ○有給休暇を取得しやすい環境作りをする。	社員とその家族が心身ともに健康であり続けるために、男性も積極的に育児に参加できる環境を作り、ワークライフバランスを向上させていきます。家庭生活の充実こそが良い職場環境や質の高いサービスに繋がりお客様にも喜んでいただけると信じ、今後も働きやすい職場環境づくりを目指していきます。
31	株式会社 日本フードリンク	新潟市東区	サービス	○男性も育児休業を取得できることを社員へ周知し、連続28日以上の育児休業の取得および配偶者出産休暇（有給）の取得を奨励する。 ○社員に対し、男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等を行い、配偶者が出産を控えている男性社員については、休業中の取り扱いについて個別面談等実施し説明を行う。	弊社は、男性社員の育児休業取得を推奨し、積極的に育児にかかわることができる環境づくりを目指します。 従業員同士が助け合って子育てと仕事の両立ができるよう、風土や意識、環境を変え「皆が生き生きと働ける」変化とチャレンジを行ってまいります。 そして、従業員と企業が共に成長し、支えてくださるご家族も含めて幸せになれる企業を今後も目指してまいります。
32	株式会社 生活サポーターふるまい	見附市	医療、福祉	・男性も育児休業を取得できる旨が記載してあるリーフレットを事業所ことに掲示する。 ・安心して育児休業を取得できる環境づくりを行う。 ・有給休暇の取得促進等により、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。 ・通算28日以上の育児休業の取得を推奨する。	社員の幸せがサービスの向上に繋がります。 「全従業員の物心両面の幸福を追求する」という経営理念にのっとり、男女とも仕事と家庭の両立が出来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。
33	株式会社 トーシス新潟	新潟市西区	建設	・育児休業制度の内容について、社内掲示板にて周知をおこなう。 ・育児休業の相談窓口を設け、育児休業の制度やルールなどの質問・相談に応じる体制を整えている。 ・毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、残業時間の抑制に努める。 ・配偶者出産時には特別休暇を2日を設け、活用を促す。 ・マタハラ・パタハラを含むパワハラ研修を年1回行い、男性職員の育児休業取得（通算28日以上）を奨励する。	「お互い様」の気持ちで、仕事と家庭の両立支援が必要な社員が、必要な制度の利用や必要な配慮を受けることができる職場環境を構築しましょう。

令和4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（R5.3.31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	山文ステンレス 株式会社	燕市	製造	○年3日以上の全社一斉有給休暇日の設定および3ヶ月に1日以上の有給休暇取得の制度を設けている。 ○育児・介護休暇の取得を有給扱いとして利用を推進している。 ○男女を問わず、資格取得に向けた支援を実施している。 ○社内研修等で育児休業等を取りやすい雰囲気を醸成している。 ○男性従業員に対し、通算28日以上の育児休業の取得を推奨する。	男性も女性も人生の大きな節目である出産育児の期間を会社及び従業員がみんなで支え、この期間は気兼ねなく休業、休暇を取れる制度と雰囲気を整えます。パパママの言葉に耳を傾け常により安心して子育てできる環境作りを考えていきます。
35	株式会社 アドテックエンジニアリング	東京都	製造	・全社的なIT／DXの活用、各職場での業務見直し／効率化を推進し、管理職を含む全従業員の時間外勤務を月平均20時間まで削減し、育児に限らずワークライフバランスのとれた職場環境づくりを進める。 ・年次有給休暇の取得率の向上を目指す。 ・全従業員がいつでも制度について知ることができる育休ハンドブックを作成、公開する。 ・社内報に育休者の実体験などを掲載し、育児休業を取得しやすい職場環境をめざす。 ・男性従業員に対して、通算28日以上の育児休業の取得を推奨する。 ・管理職研修を実施し、育児休業取得への理解を促す。	育児に限らず様々な事情によって大切な人財が失われることがないよう仕事と家庭を両立できる持続可能な働き方の実現と、お互いのライフステージに合わせた働き方を認めあい支えあえる職場環境を目指します。
36	スカイ・エンジニアリング 株式会社	胎内市	建設	・育児、介護、休業等に関する就業規則を令和4年10月1日に改定し、男性社員の28日以上の育児休暇を推奨しています。 ・従業員が休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。	少子高齢化時代、男女を問わず助け合い、支えあう職場環境づくりに取り組んでまいります。

令和4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（R5.3.31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
37	エムアイ　株式会社	新潟市東区	医療、福祉	・通算28日以上の育児休業取得推奨致します。	個々の状況に合わせた柔軟な働き方が浸透し、男性社員も気兼ねなく育休や短時間勤務で家事・育児に参加できる雰囲気がある会社に致しました。今後も、育児休業を希望する男性職員がいれば、積極的にサポートをしていきたいと考えています。企業は現状維持ではなく、常に考え方や働く環境をアップデートしていかなければいけません。これからも新たな仕組みを取り入れながら働き方改革を進め、全社員の物心の幸福を追求していきたいと考えています。
38	北越工業　株式会社	燕市	製造	・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しています。 ・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、取得を奨励しています。 ・年次有給休暇の取得促進を進め、職員のワーク・ライフ・バランスを推進しています。 ・社内報に育児休業を取得した男性社員の体験談を掲載し、情報発信をしています。 ・半日単位や時間単位で取得できる有給休暇制度を設け、学校行事への参加や子どもの体調不良への対応等に利用できる体制としています。 ・職場と協力し、通算28日以上の育児休業取得推奨に取り組みます。	社員一人ひとりを「人財」として大切にすることが、企業の成長につながり、さらには当社のビジネスを広く社会に認めていただけると確信しており、「社員が誇りをもって働ける会社」にしていきます。

令和4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（R5.3.31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
39	株式会社 コンピュータ・ワークス	新潟市中央区	情報通信	・ワークライフバランスの実現を目的として、仕事と育児や介護の円滑な両立を支援する為、社内掲示物や、グループウェアの活用にて休業制度の周知徹底と取組方針を明示する。 ・「育児・介護」専用の相談窓口設置による柔軟な環境を提供する。 ・「育児休業・出生時育児休業」の取得計画を積極的にサポートする。 ・配偶者が出産する社員には、出産特別休暇の取得を促進する。 ・通算28日以上の育児休業取得を推奨する。	当社は、男性社員が育児に参加しやすい環境づくりを推進してまいります。 育児休暇制度の充実化や働き方の柔軟化、育児に関する情報提供など、男性社員が育児に参加しやすい会社を目指します。 当社は、男性が育児に参加することで、社会全体の幸福度が向上すると考えております。女性が仕事と家庭を両立するためにも、男性が育児に積極的に参加することが必要です。 これからも、男性社員の育児参加を応援し、子供たちや家族、社会の未来のために、積極的に取り組んでまいります。
40	株式会社 ヘルスケア・エージェンシー・ジャパン	新潟市中央区	医療、福祉	【男女が働きやすい環境作り】 ・男女共に育児休業が取得しやすいよう個別面談を行っている。 ・育児復帰後の働き方について不安なく勤務できるよう個別面談を行っている。 ・育休制度についての周知ができるよう概要掲載・研修を行っている。 ・小学校入学前の子供を養育する職員については勤務時間に配慮する取り組みをしている。 ・通算28日以上の育児休業の取得を推奨している。	私たちは、育休制度を整えることで職員さんが育児と仕事をより両立しやすい会社にしたいと考えています。 家庭でも会社でもより充実できることで皆さん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。 育児も仕事も頑張る皆さんを応援します。

令和4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（R5.3.31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	税理士法人　あおば会計	新潟市中央区	サービス	・制定された介護・育児規定をより周知し、活用してもらいやすい環境整備を行う。 ・社内サイトを活用し、育休等に関する情報共有と啓発を行う。 ・育休期間中も、随時情報共有を行い職場復帰を容易にする。 ・連続28日以上の育児休業取得奨励に取り組む。	当事務所では「家族経営主義」を価値基準として掲げています。 少子高齢化の進む中、ますますワークライフバランスの充実が重視されていきます。 男女の別なく家庭と仕事の両立し、育児を通し成長することのできるよう、職場環境の充実を目指します。
42	新潟かがやき農業協同組合	新潟市西蒲区	その他	○『仕事と育児の両立を進めよう！』を合言葉に、男女問わず通算28日以上の育児休業の取得を推奨します。 ○配偶者の出産に対する特別休暇（有給）の取得を促進します。 ○年次有給休暇の取得を促進します。	当組合は、育児・介護休業法を受け制定した「育児・介護休業等に関する規程」を遵守し、“助け合い・支えあい”精神のもと、職場内における円滑なコミュニケーションと個々のワーク・ライフ・バランス実現のために必要な配慮と支援ができる職場風土を実現します。
43	株式会社 東陽理化学研究所	燕市	製造	○配偶者出産前の男性社員へ部門長より育休促進の声がけ ○育児目的休暇の利用促進 ○多能工化の促進（人に仕事が依存しない職場づくり） ○男性社員の育児休業取得（通算28日以上）を推奨する	企業理念の一つである「人づくり」に掲げているように、みんなで心を合わせて活き活きと働ける会社にするために、互いの特性を理解・尊重したうえ、イクメンを応援する職場風土を全社員で作ります。

令和4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（R5.3.31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	有限会社　愛光園	燕市	医療、福祉	・男性職員の育児休業取得（通算28日以上）を奨励する。 ・男女問わず、子育てに関する悩みや、会社に対する要望などを気軽に相談できるよう定期的に面談の機会を設ける。	安心して働ける、休める、頼れる職場を目指し、より良い環境づくりに力を入れていきたいと思っています。 お客様の笑顔は、自分の鏡です。自身が笑顔でいることで相手の笑顔が引き出せると考えております。
45	一般財団法人 上越市地域医療機構	上越市	医療、福祉	（1）男性職員の育児休業取得（通算28日以上）を推奨する。 （2）雇用環境整備の一環として、「育児休業等に関する相談窓口」の設置。 （3）管理職及び職場長を対象とした「育児休業制度研修会」を実施。	男性職員も育児に参加し、妻のサポート・子どもとの時間を持てるよう制度を有効活用し、仕事と子育ての両立ができる環境をつくりましょう。
46	開進工業　株式会社	東京都	製造	・男性社員の育児休業取得（通算28日以上）を推奨する。 ・テレワーク、フレックスタイム制度の導入	開進工業株式会社はイクメン応援を宣言します。 男女ともに仕事と育児を両立できるよう、働きやすい環境づくりをすすめて参ります。

令和4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（R5.3.31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	社会福祉法人　県央福祉会	三条市	医療、福祉	・男性の育児休業取得に関するPOP等を掲示し、連続または通算28日以上の育児休業取得の推奨し、対象者に対する具体的な情報提供に努める。 ・妻の分娩時に特別休暇（2日）特別休暇（有休）を与える。 ・育児休業は子が3歳になるまでの間取得可能とする。 ・1歳に満たない子を養育する男性職員に対し、休憩時間のほかに1日について2回、1回30分（有休）の範囲内で育児時間を与える。	家庭と仕事の両立を図り、男性職員が育児に参加しながら、安心して働ける優しい職場環境を整えるため法人全体で取り組みます。