

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
1	甲府	株式会社アシストシステムサイエンス	○半日休暇制度等による柔軟な勤務体制を整備 ○翌月のシフトを作成する際は必ず、子どもの学校行事等を考慮し休みの希望を聞き、反映 ○妊娠中の体調不良や急な子どもの体調不良による休みも、お互いにフォロー ○連続休暇をとれるよう、シフトの調整 ○産休育休の取得推進を実施	○社員が子どもの学校行事にも積極的に参加できるよう勤務体制を整備	○男女の平等な昇進や配置を実施	○社員旅行には希望する家族も参加でき、家族同士でコミュニケーション
2	甲府	アフラック生命保険株式会社 山梨支社	○全社員を対象にシフト勤務やフレックスタイム制度(スーパーフレックス)等の柔軟な勤務制度や時間単位の年次有給休暇制度を導入 ○フレックスタイム制度の適用に加え、社員の生活スタイルに合わせ、勤務時間中に私用で業務を抜けること(中抜け)を可能とする等の柔軟な運用を実施 ○育児や介護等で時間に制約のある社員に対し、短時間勤務制度とシフト勤務制度を組み合わせ、全10通りから勤務時間を選択できる運用を実施	○育児休職や配偶者出産休暇の取得を推奨し、男性の育児参画を促進 ○私用の端末や自宅から家族も閲覧可能な、育児と仕事の両立に関するオンライン講座を配信	○職務等級制度を基軸とした人材マネジメント制度を導入しており、社歴・年齢・性別に関係なく、意欲と能力に基づいた多様な人材の登用を促進 ○アフラックWork SMARTとして、社員一人ひとりが仕事の進め方を見直すとともに、「時間」と「場所」に捉われない働き方の実現に向けた制度・インフラを整備 ○社員それぞれが当社で働く意義を思い出し、業務に対する想いや価値観を共有することで相互理解を深めるためのセッションを実行	
3	甲府	株式会社石友	○産休育休、介護休暇の取得 ○毎週木曜日をノー残業デーとする ○短時間勤務や時間有給等の働きやすい環境の整備	○学校等が行う企業見学の受入を積極的に取組	○性別に関わらず採用、配置、昇進 ○ハラスメント研修の定期的な実施による社内教育 ○女性の管理職への登用 ○女性従業員の職場環境に対する意見の活用	
4	甲府	有限会社石のヒグチ		○国母小学校の登下校に子どもたちにあいさつや見守りを取組 ○学校が行う職場見学や出張授業(地域の先生)等積極的に協力		
5	甲府	株式会社エーティーエルシステムズ	○毎月5の付く日(5日、15日、25日)は、全社員が定時退社 ○子どものいる社員には、本人の希望により勤務時間の短縮 ○夏休み等の時期には、長期休暇取得を推奨(夏季休暇3日) ○産休、育休社員が復帰しやすい職場環境、人員配置を整備	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力	○男女の平等な昇進や配置を徹底	○職場内で親子参加型のイベントを積極的に行い、会社と社員や家族とのコミュニケーション
6	甲府	エクシオグループ株式会社 甲信支店	○年間有休取得日数の目標を設定し、半日休暇・時間単位休暇制度等を活用しながら休みをとりやすく ○水曜日をノー残業デーとし、家族と過ごす時間を大切に ○テレワークやフレックスタイムを積極的に活用し、柔軟な働き方を推進 ○育児支援制度、介護支援制度は、法定を上回る制度を設けており利用しやすい環境を整備 ○DXを活用して業務効率化を図り、ライフワークバランスの向上	○学校等で行う職場見学到協力 ○長期休暇中の子どもたちを支援するため、フードバンクへ参加	○性別や国籍等を問わず、多様な価値観を認め合う、活かす風土醸成のための研修を実施 ○ハラスメントに対する研修やアンケートを行い、ハラスメント防止を徹底	○子育てやダイバーシティ推進への取組を積極的に行った従業員に対し、社内表彰を実施
7	甲府	NECプラットフォームズ株式会社 甲府事業所	○「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より認定を受け「くるみんマーク」を取得 ○育児休暇制度 最長1.5年間取得可(延べ108人の取得実績) ○育児短時間勤務制度 子が小学校6年修了時まで、1日最大2時間 ○介護休職制度 最長1年間取得可 介護短時間勤務制度 1日最大2時間 ○ファミリー・フレンドリー休暇制度(年間5日間・最高20日まで積立可) 疾病予防、家族の介護、学校行事、ボランティアを目的とした休暇等の理由で取得可 ○ファミリー・フレンドリー・ファンド制度 新たな子どもが生まれた社員に一時金を支給、会社提携の子ども保険に加入した場合には奨励金を支給) ○柔軟な働き方実現に向けた取組 テレワークの推進、フレックスタイム制度拡充	○少年の育成施策として、少年野球チームヘグラウンドの解放使用を承認	○公正な育成・評価に向けた意識啓発および女性のチャレンジ意欲向上を目的とした研修の実施 ○男性の育児休職取得促進 両立支援制度の社内周知、復職応援セミナーを実施 ○セクシャル・ハラスメント防止に関する啓蒙ポスターによる広報を実施 ○セクシャル・ハラスメント相談窓口を設置し対応 ○セクシャル・ハラスメント防止を含めた基本的人権の研修を実施	○地元自治会のご家族との「ふれあい祭り」を毎年開催(8月) ○家族対象の会社主催行事を開催 ○家族見学会等を開催し、社員と家族の融和、相互理解を深める ○地域社会等へのグラウンド、駐車場の貸出
8	甲府	株式会社岡島(岡島百貨店)	○半日休暇制度を導入して、休みをとりやすく ○水曜日と土曜日をノー残業デー ○育児休暇の積極的取得	○親子で楽しめるイベントを開催 ○店内に授乳室やベビーシートを備えたトイレを整備 ○有給の地域活動特別休暇を周知	○ハラスメント防止のため、研修および相談窓口を充実 ○男女の区別なく、平等な配置や昇進 ○正社員登用制度により、正社員化を進める	
9	甲府	株式会社オフィス・パパドゥ	○男性の育児休暇取得と時短社員を増やす	○美容院にキッズルームを作って無料でお預かり		○子どもの日のイベントを継続
10	甲府	甲斐日産自動車株式会社	○育児休業制度について職場全体に周知 ○年次有給休暇の取得計画作成と時間単位の休暇制度の導入により、休みをとりやすく	○子どもが安全に遊べるスペースを用意 ○社員全員が交通ルールを守り、子どもたちの安全に配慮 ○地域の子どもの安全を守るため、「子ども110番」に協力		

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
11	甲府	株式会社カジハラ	○子どもの介護や健診、予防接種等の休暇を認める ○子どもの保育園、学校行事に参加するための休暇を認める ○出産や育児のため退職した従業員を優先的に採用	○学校等が行う職場見学や、子どもが参加する地域行事に積極的に協力	○パート従業員を正社員へ登用 ○男女ともに能力発揮のための取組及び能力を活かせる業務へ登用	○職場内で親子参加型のイベントを実施
12	甲府	北口事務サポートセンター	○短時間勤務制度を導入 ○作業工程の見直しや効率化、休んでいる従業員をお互いにフォロー体制づくりによって、休みをとりやすく ○半日単位の有給休暇を実施 ○育児休暇を取得しやすい環境	○学校等が行う職場見学や、子どもが参加する地域行事に積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底	
13	甲府	医療法人共生会	○男女ともに子の看護休暇の利用促進	○男女ともに子の看護休暇の利用促進	○有給休暇利用の公平化	
14	甲府	グローバルデザイン株式会社 山梨オフィス	○男女の育児休業制度について職場全体に周知・活用推進 ○半日単位・時間単位の休暇制度の導入 ○子どもが小学校を卒業するまで、本人希望により、短時間勤務や勤務時間変更に対応することで、仕事と家庭のワークライフバランスに配慮 ○期間を指定し、長期休暇取得を奨励		○男女平等な採用及び昇進・配置を実施 ○教育研修や資格取得等スキルアップを支援 ○セクハラ・パワハラ防止のため、社員研修による理解促進とともに相談窓口として男女各1名の相談員を配置することにより相談しやすい体制を整えている ○メンタルケアとして社外相談窓口を設けるとともに、月に1回定期での産業医面談日を設けている	○親睦会費補助により、社員同士の交流を促進 ○病気による入院治療費の補償により、万が一の病気治療をサポート
15	甲府	医療法人慶友会 城東病院	○奇数月の第3金曜日をノー残業デーとし、家族と過ごす時間を大切に ○小学校就学前の子どもがいる職員に短時間勤務制度を導入 ○小学校就学前の子どものいる職員に時間外労働の制限 ○男性職員も育児休業を取得しやすい職場環境づくり	○学校行事の職場体験等に積極的に協力	○性別で判断せず、男女の平等な昇進や配置を ○能力に応じ、パート職員の正職員への登用を ○ハラスメント防止に関する規定を策定及び相談窓口を設置し、ハラスメント防止を徹底	
16	甲府	社会保険労務士法人けやきコンサルティング	○ 男女ともに育児休業(短時間勤務含む)を取得 ○ 社員の希望により、正社員又はパートタイム社員の区分を自由に選択 ○ 家庭の事情に合わせ、始業時刻、終業時刻、週の労働日数を自由に選択 ○ 家庭の事情に合わせ、いつでも休暇を取得 ○ システムの導入、作業工程の見直し、マニュアル化等による時間外労働の削減 ○ 半日単位、1時間単位を含め年次有給休暇の取得促進	○学校等が行う職場見学、インターンシップに積極的に協力	○ 性別関係ない雇用(採用、配置、研修、資格取得支援、昇進等) ○ ハラスメント防止のための規程、相談窓口、研修等	○社員旅行、サークル活動、全社員の誕生日会の実施 ○無料のカフェ、おやつコーナーの設置
17	甲府	甲州第一交通株式会社	○育児休業・介護休業の取得の推進 ○勤務シフトの選択が可 ○有給休暇の取得の推進	○サービスメニューとして「ママサポートタクシー」「子どもサポートタクシー」の導入 ○託児手当の導入の検討	○働きやすい職場認証制度-1つ星認証中 ○セクハラ防止としてガイドラインの策定	○女性従業員を集めた「女子会」の開催
18	甲府	社会福祉法人 甲府市社会福祉協議会	○毎週水曜日及び金曜日を「ノー残業デー」とし、管理職も一般職も定時退社 ○育児休業制度や育児短時間勤務制度の活用を積極的に推進 ○育児休業中においても、定期的に職場の情報提供を実施 ○職員就業規則において、休暇は半日単位及び時間単位で取得ことを定め、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを推進 ○ミーティングやインターネット掲示板等を通じて各職員が業務スケジュールを共有することにより、休暇を取得しやすい環境づくりを推進	○社会福祉協議会の職務を活かし、地域での見守りや声かけを実施 ○学校等と連携し、子どもを対象としたボランティア体験や福祉教育活動を実施	○性別による区別をせず、男女平等な昇進や配置を実施 ○セクシャルハラスメント防止に関する規程を策定し、苦情相談窓口を設置する等、セクハラの根絶に努める	○職員の福利厚生事業を充実し、出産祝金や子どもの入学祝金等の給付事業の充実や、職員やその家族を対象にした健康増進のための取組として医薬品等の配布
19	甲府	甲府商工会議所	○夏休みやリフレッシュ等休暇が取得しやすい環境づくり ○育児休業制度・介護休業制度を取得しやすい環境づくり ○子どもの学校行事や家族の看護等時間単位での有給休暇を取得しやすい環境づくり	○中心街のイベント等、親子のふれあい等に視点を置いて実施 ○青年工業会と連携して「親子ものづくり体験教室」を実施し、ものづくり人材を育成		○正規職員以外も、育児休業制度・介護休業制度等が取得規程を整備
20	甲府	甲府信用金庫	○育児休業を取りやすい企業風土の構築と環境整備 ○育児介護休暇の時間単位等の取得に向けた勤怠管理システムの整備を実施 ○時間外勤務等、健康管理に関する情報等労務管理改善に向けた委員会の開催を実施 ○年5日の休暇取得に向けた柔軟な対応や連続休暇の計画的付与を呼びかけ ○地域活動に積極的に参加するためのボランティア休暇取得を推進	○学校等による職場訪問に積極的に協力 ○行政、学校等によるインターンシップ(企業実習体験)に積極的に協力 ○小学生向けの金融勉強会を積極的に実施	○ハラスメントに関する相談員を各部店課に設置、また外部相談窓口の利用を職員に呼びかけ ○ハラスメント等、防止に伴う研修を実施	○職員とその家族とのコミュニケーションを目的として、年1回、日帰り旅行を実施 ○身体障害者等のお客様に配慮したサービス向上への取組を実施

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
21	甲府	国際建設株式会社	○半日休暇、時間単位休暇制度 ○育児休業・子の看護休暇の取得の推進男性従業員も取得しやすい職場環境づくりを ○ノー残業デーを設け、仕事と家庭との両立支援		○男女ともに尊重しあい働きやすい職場環境づくりを実施 ○職場のハラスメントに関する相談窓口を設置	○出産祝金・手当の支給・子の誕生に出産祝金を贈り、子に対する家族手当を支給
22	甲府	株式会社コニカミノルタサプライズ	○半日休暇、時間単位休暇制度を活用し、休みを取りやすく ○男性社員も育児休暇を取得しやすい職場環境づくり ○定期的に休暇を取りやすいように、3ヶ月ごとの休暇計画表で運用 ○フレックスタ임制を導入し、柔軟な働き方を整備	○学校等が行う職場見学や、職場実習等積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置の徹底 ○全社員の人材育成を推進 ○女性の採用を積極的に推進し、男女ともに働きやすい職場環境を整備 ○ハラスメント防止のため、毎年継続研修として実施	○従業員やその家族を参加者としたイベントを開催し、会社と従業員や家族との繋がりを深める
23	甲府	株式会社コンピュータマインド	○子どものいる社員は短時間勤務や時差出勤が可能 ○毎週水曜日をノー残業デーとし、「ワーク・ライフ・バランス」を推進 ○育児休業の取得を促進し、取得から復帰までをサポート体制づくり	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力	○全社員を対象にハラスメントを未然に防ぐための研修を ○性別で区別せず、男女平等な昇進や配置を ○研修の実施や教育ツールの提供等、社員のキャリアアップ・スキルアップを応援	○家族も参加できるイベントを設け、家族同士でコミュニケーション
24	甲府	医療法人再生会 あいざわ歯科クリニック	○育児休暇を積極的取得を促進 ○休みに合わせた連続休暇をとれるよう、4半期ごとの休暇計画表を作成 ○育児のいる従業員には、時短勤務を実施し、育児が病気に罹患した場合には、安心して休めるような体制を確保 ○時間単位休暇制度を導入	○子ども連れの母親が治療に専念できるよう託児サービスを実施 ○院内は全面バリアフリーで、ベビーカーのまま入れる ○院内に、ベビーシートを備えたトイレを設置 ○院内に、子どもが安全に遊んで過ごせるキッズコーナーを設ける ○学校等が行う職場体験・見学や、子どもが参加する地域行事に積極的に協力し、歯科予防に努め、歯ブラシ提供等を実施	○男女共同参画の意識向上のための研修を実施 ○接遇の研修を行い、老若男女の分け隔てないサービスを提供	○従業員やその家族を参加者とした研修旅行や懇親会を開催して、医院と従業員や家族との絆を深め、チームワークの向上 ○家庭と両立しながら長く勤められるよう、永年勤続表彰および記念品授与を行い、スタッフ全員で祝賀
25	甲府	医療法人笹本会	○仕事と家庭を両立しながら就労雇用契約の締結 ○時間・半日単位での休暇取得制度の導入実施 ○育児・看護・介護休暇取得促進	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、週の所定労働時間を30～38時間とすることが可	○性別関係なく職員の適正な能力に合った仕事の分担を実施 ○女性の管理職への登用 ○教育研修及び資格取得のための支援の実施 ○ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、育児休業等に関するハラスメント)防止規定の制定	
26	甲府	株式会社サンキムラヤ	○育児休業中の従業員にも定期的に社内情報を提供 ○出産、育児を理由に退職した従業員の積極的な再雇用 ○改正育児休業法や産前産後休暇、出産に関わる助成金等の積極的な情報提供	○子どもの看護や学校行事等において休日休暇を取得しやすい雰囲気づくり ○柔軟な働き方に対応するため育児中の応募者の積極的な採用(応募者が働きやすい時間帯での求人)	○女性役職者の積極的な登用 役職者計79名 内女性役職者10名が女性(約12.6%) 女性役職者については、今後も積極的に登用	○女性従業員の新製品開発担当者の育成 これまで男性主体だった新製品の開発体制について、女性の視点を取り入れ新体制を構築
27	甲府	株式会社JR中央線コミュニティデザイン セレオ甲府	○休暇制度の充実 産前・産後休暇、調査休暇、看護休暇、配偶者出産休暇等を認める ○有給休暇の時間取得 育児、介護等のため、有給休暇を1時間単位で取得 ○育児休職の取得推進 育児休職制度等について、職場全体に周知	○店内に乳幼児と一緒に入れるトイレ、授乳スペース及びおむつ替えスペース設置		
28	甲府	医療法人慈光会 甲府城南病院	○定時に帰る残業時間を限り削減しプライベートの充実 ○「お互いさま」を念頭に働きやすい職場環境を創出	○学校等が行う職場体験等に協力	○ハラスメント防止、メンタルヘルスへの取組により、安全快適な職場に	
29	甲府	医療法人社団篠原会 甲府脳神経外科病院	○仕事と家庭を両立しながら、持っている能力を十分に発揮できる雇用環境づくり ・育児手当を月額2万円支給 ・連続休暇の取得に十分配慮 ・産後ババ育休等育児休業等に関する法律に則り雇用環境整備を積極的に推進		○性別に関わらず仕事を分担 ○女性の積極的に管理職に登用 ○ハラスメント防止研修の実施と相談窓口の設置	
30	甲府	シャトレーゼホテル談露館	○半日単位の休暇制度を導入 ○育児ができるよう勤務時間のフレックスタime制を導入 ○男性社員も育児休暇を取得しやすい職場環境づくりを実施	○乳幼児連れのお客様のため、店内に授乳室やベビーシート(おむつ替え用)を設置 ○3人以上の子どもを連れたお客様には、子どもの飲み物をサービス	○男女の平等な昇進や配置を徹底	

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
31	甲府	学校法人駿台甲府学園	○育児・介護休業制度活用の推進		○教育研修によるスキルアップ支援 ○能力に応じ契約社員の正社員への登用 ○女性教職員の積極的な採用 ○セクシャル・ハラスメントの防止に関する規程の制定	
32	甲府	医療法人静正会 三井クリニック	○産休、育休、育児短時間勤務、介護休業の実施、 家族感染時の休業対応等 ○有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり	○介護部門のデイサービスセンター福福では、地域の学校や保育園との交流を深め、職場体験やボランティアの受入や双葉ジュニアリーダーと交流	○現在理事5名中1名が女性であり、男女差なく能力に応じリーダー職への登用	○家族の介護相談、医療のセカンドオピニオン、メンタルヘルスケア等外部企業と提携し、職員が直接相談しカウンセリングが受けられる環境づくり
33	甲府	社会福祉法人清長会	○半日休暇、1時間単位の休暇制度を導入し、柔軟に休みが取得可能 ○育児介護休業制度を設け、全職員が安心して育児や介護が行えるよう努力 ○感染症蔓延防止のため学校が休校になった際には、休暇取得・勤務調整を行うとともに、希望する職員には法人内で子どもを預かる環境を整備	○学校が行う職場見学や職場体験に協力 ○学校が行う福祉講話等の福祉教育に協力	○性別で区別せず、職員の能力に合った平等な昇進や配置を徹底 ○女性の管理職登用を実施 ○ハラスメント防止に関する規定に則り、ハラスメント防止について職員へ周知徹底	
34	甲府	損害保険ジャパン株式会社 山梨支店	○毎週水曜日をノー残業デーとし、全社員18時までに退社することを徹底 ○シフトワーク制度の導入により、多様な働き方を実践 ○職場外でも業務可なテレワーク制度を導入し、生産性の向上 ○育児休暇、育児短時間勤務の積極的取得を推進 ○連続休暇の取得推進(特別連続休暇5日間、法定必須休暇5日間、指定休暇5日間)	○男性育児休暇の取得推進 ○仕事と育児の両立座談会等の支援策の実施 ○地域の防災訓練に参加し、こども向け防災教育プログラムを実施	○セクハラ・パワハラ、残業・健康等の相談窓口として専用ホットラインを開設 ○管理職に占める女性割合を30%に ○女性経営塾、プレ女性経営塾、キャリアアップ研修等階層別研修プログラムを実施 ○公募ポストに対し、自らの意思で応募する自己選択型の社内公募制度の実施 ○性別、国籍等にとらわれず、一人ひとりの個性を尊重すべくダイバーシティ研修を実施	○毎年、従業員やその家族を参加者としたバーベキュー大会を開催 ○サンクスデー(家族や同僚等身の回りの方々への感謝の気持ちを伝えるイベント)の実施
35	甲府	大和証券株式会社 甲府支店	○仕事と育児の両立ガイドラインを策定 ○19時前退社の励行 ○キッズセレモニー休暇、ファミリーデイ休暇	○こどもスマイルプロジェクト	○ダイバーシティ&インクルージョン	
36	甲府	大和リース株式会社 山梨営業所	○子育て時の休暇目的として、「ホームホリデー」制度を実施 ○管理職は、年に一度「イクボス宣言」を公表し、社員の子育てを応援 ○時間休の積極的な取得を促進することで効率的な仕事と家庭の両立		○ハラスメント撲滅の目的で社内に「ホットライン」という相談窓口を設置	
37	甲府	武田第一交通株式会社	○育児休業・介護休業の取得の推進 ○勤務シフトの選択が可 ○有給休暇の取得の推進	○サービスメニューとして「ママサポートタクシー」「子どもサポートタクシー」の導入 ○託児手当の導入の検討	○働きやすい職場認証制度-1つ星認証 ○セクハラ防止としてガイドライン策定	○女性従業員を集めた「女子会」の開催
38	甲府	一般社団法人 多文化リソースセンターやまなし	○フレックスタイムの採用 ○保育園では積極的に外国人を採用	○グループとして2つの保育園を運営、日本語が難しい外国人ママたちの子どもを預かる	○多様性社会の実現に向けた取組	○外国人向けの相談支援
39	甲府	タマパック株式会社 甲府工場	○育児・介護休業制度の周知・活用推進	○地域学校で行う工場見学等に積極的に協力	○セクシャル・ハラスメント相談・苦情窓口を設置	
40	甲府	独立行政法人地域医療機能推進機構 山梨病院	○育児・介護に携わる職員を支援する制度の推進 ○看護職員等のワーク・ライフ・バランスを支援し、働き続けられる育児支援制度の推進 ○半日休暇、時間単位休暇制度を導入し、年休取得率向上を推進	○学校等が行う職場見学や地域行事に積極的に協力	○男女ともに働きやすく、働きがいのある職場環境の整備 ○職能開発、スキルアップを目的とした教育研修の支援、推進 ○院内暴力(暴行、暴言、ハラスメント等)対応マニュアルの周知徹底	○メンタルヘルスケア活動の一環として、産業保健スタッフ・臨床心理士等への相談の推進

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
41	甲府	ティーエーシー武田消毒株式会社	○育児・介護休業制度の整備 ○就業時間の見直し	○育児等社員の所定外労働をさせない取組	○性別に関係のない採用、配置、業務分担 ○職能向上や資格取得等のための支援 ○男女が協力しての清掃活動の実施 ○女性チームでの営業活動推進 ○男女の区別のない評価制度の実施 ○女性の管理職への登用 ○セクシュアル・ハラスメント防止に関する規定の整備 ○苦情処理窓口の設置	○女性リーダーを育成し、働きやすい環境の会社づくり
42	甲府	株式会社テンヨ武田	○産前、産後、育児休業の取得推進	○学校等で行う工場見学に協力 ○社員全員が子ども達の安全に配慮した運転 ○醤油のつくり方の勉強として、学校へ出前授業		
43	甲府	東京海上日動火災保険株式会社 山梨支店	○配偶者出産休暇、出産休暇、育児休業、看護休暇、介護休暇 ○出産休暇中、および育児休暇中の代替要員 ○ベビーシッター他各種利用補助 ○短時間勤務制度 ○復職支援制度（育児休業中の自宅でのシンクライアントシステム利用、上司との定期的な面談） ○勤務時間自由選択制度（マイセレクト）、半日休暇、在宅勤務制度 ○退職再雇用制度	○小、中学生を対象とした「みどりの授業」 「Green Giftプロジェクト」の実施	○Stage制度、キャリアビジョンを会社に伝える「自己申告」 ○JOBリクエスト（Uターン異動、Iターン異動）	
44	甲府	東京電力パワーグリッド株式会社 山梨総支社	○毎月定時退社日を定め、社内放送等でアナウンスを行い、メリハリのある業務遂行を推進 ○リモートワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務)を導入し、社員一人ひとりが働き方をデザインすることで働きがいとワークライフバランスの向上 ○学校行事・地域活動・自己啓発に参加しやすい、コアタイム無しフレックス勤務制度を導入 ○育児休職、育児や介護のための短時間勤務、子の看護休暇、介護休暇等の社内制度を整え取得しやすい環境づくり ○申請がある場合、育児や介護社員の時間外労働や深夜労働の制限	○地域行事や学校行事(PTA役員等)へ参加可能なボランティア休暇等の特別休暇制度あり ○学校等で行う職場体験、職場訪問等に積極的に協力	○性別で区別せず、業務付与と配置を行っており、平等に人材育成 ○あらゆる形態の差別やハラスメントを防止するため、各種研修・セミナーにて理解を深める取組を行っており、社外・社内に企業倫理相談窓口を設置し、相談しやすい環境を整備	○定期的に家族を含めた文化会活動を実施し、社員同士のコミュニケーションの向上を図る
45	甲府	株式会社常磐ホテル	○育児休業の積極的な活用	○子ども連れのお客様を歓迎 ○子ども用のイス等の用意 ○子どもが3名以上のお客様には、飲み物をサービス		
46	甲府	富永社会保険労務士事務所	○短時間正社員制度を導入し、仕事と家庭との両立支援 ○育児休業・産後パパ育休中・介護休業中の社員にも定期的に社内情報を送付 ○育児休業・産後パパ育休・介護休業制度について、職場全体に周知 ○法定を上回る子の看護休暇制度を導入	○職員全員が子どもたちの安全に配慮した運転 ○学校が行う講話等の教育に協力 ○会社の前を通る登下校の子どもたちの安全確保	○性別で判断せず、男女の平等な昇進や配置 ○能力に応じパートタイマーから短時間正社員への登用を実施 ○妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシャルハラスメントの防止に伴う研修を実施	○心理的安全性の確保のため毎朝、職員全員で「心理的安全性を高めるためには」の読み上げを行い自分の考えや意見を率直に言い合える環境づくり ○福利厚生として、保険団体に加入した出産祝金や結婚祝金を支給し、方がーの病院やケガの治療をサポート
47	甲府	株式会社日本政策金融公庫 甲府支店	○ワークライフ・マネジメントの一環として、休暇の計画的取得やノー残業デーの実施を推進 ○テレワーク等の柔軟な働き方の推進に向けた勉強会や社内向けの情報発信を実施 ○時間生産性を高め、職員一人ひとりのメリハリある働き方の実践を推進	○男性の育児に伴う休暇・休業の取得奨励等により、男性の家事・育児への参画を推進 ○年に1回、高校生ビジネスグランプリを開催し、応募する高校へ公庫職員が訪問、出張授業を実施して、ビジネスプランの作成方法をアドバイス	○「管理職に占める女性の割合12%以上」を目標に掲げ、女性のスキルアップを目的とした外部セミナーへの派遣に加え、女性管理職や女性上級業務職を対象とした社内フォーラムを開催、若手職員を対象に先輩職員がアドバイザー役として、仕事だけでなく仕事と家庭の両立等に関する相談にも対応する等、個別にサポートする体制も整備 ○県内企業の女性職員向けに「女性のための異業種交流会」を主催今後のキャリアのためのセミナーや仕事や家庭の悩みの意見交換を行い、仕事のモチベーション向上や社外の女性同士の交流	
48	甲府	日本生命保険相互会社 甲府支社	○「ブラッシュアップデー」全職員が自身の成長に繋げる時間の捻出として、月に1回、1日以上休暇取得を推奨 →管理監督者も含め、年間8日以上普通休暇を取得 ○「リフレッシュ休暇」の完全取得 ○男性の育児休業の完全取得			
49	甲府	日本生命保険相互会社 甲府支社 甲府営業部	○産前産後休暇並びに育児・介護休暇が充実 ○学校・家庭行事を優先して、半日休暇・一部早退等融通が利く ○事情により勤務時間中に子どもを職場に連れてくることもOK ○有給休暇(年21日)取得 ○年3回ライフサポート休暇制度あり ○女性の多い職場であり、家庭との両立を最優先に			○子育て・ひとり親家庭の先輩が子育ての相談に親身になる
50	甲府	日本労働組合総連合会 山梨県連合会	○日常業務の見直しや適正な要員配置により残業時間を削減 ○産休・育休に関する法対応はもとより、制度の充実に向け専門委員会を設置し制度を拡充	○フードバンク山梨活動支援(フードドライブ食品収集・新センター建設寄付) ○教育環境の充実に向け、山梨県および県内各市町村への政策提言を年1回実施	○女性委員会・ジェンダー平等委員会を設置し、セミナーや学習会を企画・推進 ○世界女性デー(3/8)をPRする街頭宣伝 ○男女共生、女性活躍、ジェンダー平等に関するセミナーを年1回開催	○年1回、加盟組合との対話会を開催し、ジェンダー平等に関する意見交換を実施 ○育児と仕事の両立支援に関する制度導入・拡充を春闘方針に掲げ、労使交渉を後押し

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
51	甲府	株式会社ネオシステム	○育児・介護に関する両立支援の職場風土促進改革に取組 ○育児休業者への職場復帰プログラムや短時間勤務を実施育児休業中の社員にも定期的に社内情報を送付 ○男性従業員の配偶者が出産する場合における特別休暇を案内 ○育児・介護休業制度について、職場全体に周知を子どものいる社員には、本人の希望により育児短時間勤務を認める ○毎週水曜日、給料日、賞与日を定時退社日に	○職場内で親子参加型のイベントを積極的に行い、社員が家族ぐるみでコミュニケーションを図れるように ○親睦会、社員旅行等に家族を招待	○女性を積極的に採用 ○教育研修の実施による女性のスキルアップの支援を実施 ○「セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントによる相談・苦情への対応フロー」及び「セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントの相談対応」等を社内ホームページへの掲載 ○出産や育児のため退職した従業員を優先的に採用	
52	甲府	ネットヨタ甲斐株式会社	○有給休暇等、休日の取得を奨励し、子育てへの参画を促す			
53	甲府	医療法人八香会 湯村温泉病院	○未就学児を育てている職員に短時間勤務制を導入 ○半日単位・時間単位の有給休暇制度を導入 ○年3日のリフレッシュ休暇制度を導入 ○育児・介護休業制度の周知	○学校が行う職場体験や、子どもが参加する地域行事に積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底	
54	甲府	有限会社花やの前の美容室	○ショートタイム制度による時短勤務を導入し、柔軟な勤務体制を整備 ○ショートタイム勤務者は毎週日曜日を休日とし、家庭との両立支援	○事務職については在宅ワークをメインとし、家庭の事情を優先体制に ○多くの従業員が産休・育休制度を利用し、長年勤務	○男女の平等な昇進や配置を徹底	
55	甲府	生活協同組合 バルシステム山梨 長野	○仕事の進め方や働き方の見直しを進め、すべての職員が仕事と生活を両立しながら、その能力を十分発揮するための環境整備、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場に ○総代会(当組合の最高議決機関)で男女共同参画の推進が確認され、仕事と家庭の両立支援の取組を推進 ○ノー残業デーを設定 ○年次有給休暇の取得促進を目指し半休制度を導入 ○「生協で子育てを100倍(!?)楽しむしおり」を発行し両立支援制度の周知徹底 ○子育て世代の支援託児制度「子育てハッピー応援団」を導入し費用の補助利用拡大を男性職員も育児休業をとりやすい職場環境づくり	○親子で楽しめるイベントを積極的に開催 ○全職員が子ども達の安全に配慮した安全運転 ○母子手帳発行から1歳になるまでの子どものいる世帯には、配送手数料を16週間無料でお届けする応援制度を導入	○管理職育成方針に沿って、本部の女性専門職スタッフを事業所の責任者としてジョブローテーション ○働きやすい、働きがいのある健全な職場環境を維持するため、いかなる形でもセクシャル・ハラスメントを行わない。性により不当な扱いを受けることなく、能力と熱意が十分に発揮できる職場に	
56	甲府	社会福祉法人ひかりの里 グループホームめだかの学校・シニア	○産休休暇や育児休暇を積極的に取得出来る環境づくりや整備を実施 ○時間単位休暇、半日休暇、有給休暇を使い仕事と子育ての両立図れるよう配慮した職場づくりを実施 ○短時間勤務や週1日からの勤務形態もあり、仕事と家庭とのワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を実施	○一人ひとりの子どもの生きる権利、育つ権利、学ぶ権利を大切に ○若い世代や子どもの立場になり暮らしを支える取組を実施 ○子どもが参加する地域行事に積極的に参加し協力	○男女が共に尊重し、働きやすい環境づくり ○性別で判断せず、男女が平等な昇給や昇進配慮を実施 ○女性管理者やリーダーを積極的に登用 ○セクハラ防止のため、セクハラ防止委員会を設置 ○仕事内容で男女に差をつけず、誰もが平等に働ける環境づくり	○困っている人に耳を傾け、施設の機能を使い地域に還元出来るよう取組
57	甲府	ひまわり法律事務所	○子育て中の従業員について、短時間勤務制度(各従業員の状況に合わせて、1時間程度の短縮)を導入しており、子育てとの両立			○状況を見ながら、従業員の家族や協力関係のある土業の関係者等を招き、バーベキュー等を実施
58	甲府	弁護士法人ファーストパートナーズ	○家庭の事情により、始業時刻、終業時刻及び週の労働日数を自由に選択制度 ○半日単位、1時間単位を含めた年次有給休暇の取得の促進 ○取扱案件をチャットツールで管理し、全社員が全案件を共有することで、お互いにフォロー体制 ○全社員の誕生日をケーキで祝う会の実施 ○無料のカフェの設置		○ハラスメント防止規程の施行、相談窓口の設置	
59	甲府	フォネットグループ	○育児介護休業規定を明確に定め、仕事と育児の両立支援 ○男性スタッフも育児休業を取得しやすい職場環境づくりを実施 ○小学校就学前の子を養育するスタッフには、正社員のまま短時間勤務を認め、家庭と両立しやすい働き方へ ○半日休暇制度を導入 ○月に1回、本社ノー残業デーを設けて、管理職も一般社員も定時退社	○子ども連れのお客様が快適に利用できるよう、子どもが安全に遊んで過ごせるキッズスペースを、設置可店舗に設ける ○「スマホリテラシーセミナー」や「キッズプログラミングイベント」等、子どものICTリテラシー向上に関する無料セミナーを開催 ○学校等が行う職場見学に積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす ○がん検診の情報提供や全館禁煙等、社員の健康を守り、日々の業務の中で持てる能力を十分に発揮できるよう、社員の健康増進に向けて取り組み ○男女それぞれ各1名の相談員による、セクハラ・パワハラ防止も含めた相談窓口を設置	○リフレッシュ休暇制度を導入し、今後のキャリアを見つめる契機となるよう、勤続の節目となる10年目から5年毎に長期休暇を付与 ○スタッフの子どもも参加可とした新年会を開催し、会社とスタッフや子どもとの繋がりを深める ○“フォネットグループ流”SDGs『情報格差をなくす!』誰ひとり、取り残さない!情報通信の頼れる身近なパートナーとして、店舗の運営や各種サービスを提供し、社会に貢献
60	甲府	富国生命保険相互会社 甲府支社	○ワーク・ライフバランスを意識した環境づくり ライフの充実のため、仕事の質と効率を改善	○親子で参加し楽しめるイベントを企画・実施	○男女問わず互いの思いや状況を共有し、困ったときに助け合える関係づくり	

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
61	甲府	株式会社富士グリーンテック	○水曜日をノー残業デーとし、管理職も一般社員も定時退社 ○土曜日・日曜日・祝祭日で連休となる前日又は翌日を有給休暇取得推進日として10日前後設けて、長期休暇を取りやすい環境づくりを推進	○育児休業規程を設け、子が原則1歳6ヶ月に達するまでは休職し、再度職場復帰することを認める ○育児休暇の積極的取得を促進(申し出により最長2歳)。就業規則にて、年間子1人につき5日取得可と規定 ○育児介護時間外労働及び深夜業制限規程を設け、育児社員への負担軽減。小学校入学前の子を有する社員には、月24時間を超えて時間外労働を命じない規定 ○育児短時間勤務規程を設け、育児社員への負担軽減。3歳までの子を有する社員には5時間まで勤務時間の短縮を認める(3時間短縮) ○半日単位でも休暇取得可能、社員が休暇を取りやすい環境づくり	○男女平等な昇進を実施 ○積極的に技術者としても女性を採用	○各々の現場担当者同士情報共有しバックアップ体制を構築
62	甲府	株式会社降矢技研	○半日単位、時間単位での有給休暇取得制度により、休みをとりやすく ○育児休業や介護休業等の長期休暇を取得しやすく		○男女で平等な昇進や配置	
63	甲府	株式会社平誠工業	○社員応援のためのカンガルー出勤や在宅ワークを積極的に推進し、職場復帰を促し子どもたちに残したい社会の実現を目指す ○金曜日を基本ノー残業デーとし、家族と過ごす時間を確保 ○社員住居地域の自治会ボランティア活動への休暇制度 ○社員家族の慶事には家族手当を支給	○自治会の子ども広場整備を通じて地域ボランティアの一員として、子どもが安全に遊んで過ごせる場所を確保 ○社員が子どもの学校行事にも積極的に参加勤務体制を整備 ○職員が地域の育成会の活動に積極的に協力 ○チャイルドマインダーの資格取得を推進	○社内風土を良くするため朝礼で互いを認め合う、声掛け朝礼を実施 ○男女の視点を取り入れた現場作業及び企業経営を実施 ○SDGsの取組を行い、企業として個人が輝く仕組みづくりを実施	○社員や家族を対象とした祝事を定期的に開催して、いきいきと勤務職場環境づくり ○社員家族の介護支援として休暇制度及び時間休暇を推進 ○毎年の社員旅行では希望する家族があれば参加を促し、社員家族同士の交流を深める
64	甲府	株式会社ベルクラシック甲府		○会場内にベビーベッドをいつでも用意 ○授乳が必要な場合、個室を用意 ○幼児のドリンクはサービス		
65	甲府	株式会社峰岸商会	○子どもを持つ従業員の学校行事への参加を応援し、働きやすい職場づくり ○育児休業・育児短時間制度を整備し、取得しやすい環境 ○子どもの急な体調不良の際に、有給休暇をとりやすくする環境 ○男性社員も育児休暇を取得しやすい職場環境づくり ○休んでいる従業員をお互いにフォローできる体制づくり、休みをとりやすく	○学校等が行う工場見学や職場体験に積極的に協力 ○日常的に、業務を行いつつ「ながら見守り」を実施	○ハラスメント(セクハラ・マタハラ対応)相談窓口を設置 ○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置	○コミュニケーション研修を実施し、従業員同士のコミュニケーションのきっかけづくり ○定期的な親睦行事を開催し、従業員のコミュニケーション力向上
66	甲府	株式会社メイキヨー	○育児休業制度について、職場全体に周知 ○育児休業を取得しやすくするため業務の支援体制を整備 ○職場復帰しやすい環境づくり ○仕事と子育てが両立できるよう職場内の意識改革			
67	甲府	医療法人山角会 山角病院	○子育て中の職員は、本人の希望により勤務時間の短縮を認める ○育児休業を取得した職員には、職場復帰しやすい環境づくり ○職員の育児サービスにかかる保育料の補助			○夏休みに、職員の子どもの職場見学の実施を応援
68	甲府	株式会社山梨オーバル	○半日休暇、時間単位休暇制度を導入 ○育児休暇、子の看護休暇の取得促進 ○育児短時間勤務周知 ○作業のマルチ化を図り、休んでいる従業員をお互いにフォローできる体制により休みをとりやすく	○会社周辺の通学路や公園の清掃活動を実施 ○学校等が行う職場見学に積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○会社側と従業員代表の意見交換の場を月に一度設けている ○ハラスメント防止のため相談窓口を周知 ○代表者がハラスメント防止のためのメッセージを発信	
69	甲府	公益社団法人山梨県看護協会	○育児・介護休業制度について、職員への周知と利用の促進 ○年次有給休暇の取得日数を、常勤職員1人当たり平均年間10日以上、その他の職員も付与日数の50%以上に	○学校行事や地域活動等に参加よう、時間単位の年次有給休暇の取得を促進	○男女がともに働きやすく、やりがいのある職場環境づくり ○教育研修や資格取得等のレベルアップを支援 ○セクシャル・ハラスメント防止に関する規定の周知	
70	甲府	公益社団法人山梨勤労者医療協会 甲府共立病院	2017年6月に国際HPHネットワーク(健康増進活動拠点病院)に加盟。以下内容を推進 ○育児短時間勤務制度の補償を実施 ○各職場でNO残業デいに取組 ○時間外労働の軽減に取組、家事や家庭の両立を図れるよう支援	○休日保育・学童保育・病児保育の充実 ○子どもを取り巻く育児環境改善に地域と共に取組 ○子どもに関する医療機関と地域の連携を積極的に図る(不登校児の支援・障がい者の社会保障制度改善) ○学校等が開催する学習会(性教育等)の講師や職場見学等に協力を実施 ○病院を支える会(友の会)を中心に地域に出向いて健康に関する学習会他、食糧支援事業の活動を実施 ○育児中のお母さんの閉じこもり防止に向け、外出の機会が持てるよう「ママ会」を開催し育児における悩みを共有し支援環境づくり ○安心して子どもを連れて受診が行える環境づくり	○男女区別無く働ける職場環境(多目的更衣室等設置) ○全分野で男女区別無く職場責任者の登用 ○様々なハラスメントに対応する相談窓口の設置と、防止 ○ストレスチェックを継続	○職員の働きやすさ・地域の健康づくりの活動を社会で広く共有できるよう取組

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
71	甲府	公益財団法人 山梨県健康管理事業団	○学校行事、地域活動等に参加しやすいよう、半日・時間単位有給休暇制度を実施 ○毎週水曜日を定時退庁日「ノー残業デー」として設定	○職員全員が子どもたちの安全に配慮した運転を ○トイレにオムツ替えの場所を用意	○性別に関わらず、公正で公平な能力、成果主義の人事制度を確立 ○男女ともに働きやすい職場環境づくり ○セクシャル・ハラスメント防止のための事業団内相談窓口を設置	
72	甲府	山梨県国民健康保険団体連合会	○育児休暇、介護休暇等長期に休暇を取得しやすい職場づくりを推進 ○子どもの学校行事や職員の地域活動等に参加しやすい、時間単位での有給休暇を認める ○子どもの看護・健診及び予防接種等の休暇を認める子どもの保育園・幼稚園及び学校行事に参加するための休暇を認める ○組織でノー残業デーを設定 ○年次有給休暇の計画的な取得を推進し、夏季休暇等の時期には、長期休暇取得を奨励	○職員が地域の育成会の活動に積極的に協力 ○職員全員が子どもたちの安全に配慮した運転	○性別に関わらず、仕事を分担 ○勤務内容、給与体系等については、性別に関わらず適用 ○性別に関わらず、一貫した昇任、昇格等基準 ○採用条件等については、性別に関わらず同等と ○職場研修は、経験年数や担当部署等により、男女ともに同研修に参加 ○職場におけるハラスメントに対し、相談・苦情窓口を総務課内に設置	
73	甲府	山梨県市長会	○子どもの看護や健診、予防接種等の休暇を認める ○年次有給休暇等の計画的な取得を推進し、 ○ノー残業デーを設定し、 ○育児休業制度について、職場全体に周知 ○育児休業制度のより取りやすい職場環境づくりを実施			○職員の子どもが通う学校等で行う職場訪問に積極的に協力
74	甲府	社会福祉法人山梨県社会福祉協議会	○「育児意識の高揚」 少子化社会及び男女共同参画社会における育児意識の高揚(学習会の開催、育児情報の提供) ○「制度利用の促進」 育児支援に向けて制定されている各種制度の利用促進(男子職員の育児休業取得の推進、男子職員の介護休暇制度の利用促進) ○職場環境の整備 育児に意欲的・計画的に取組ための職場環境の整備(ノー残業デーの設定、夏季休暇の完全取得奨励、親子参加型のイベントや活動の推進、出産祝い、入学祝い(小学校、中学校)の推進)		○お茶当番を男女交替で行うとともに、女性職員によるお茶くみ等の家事的業務を廃止 ○毎月1回男女の区別なく職員全員で事務内を清掃 ○男性、女性の区別なく福祉に関する国家資格取得への助成を支援	
75	甲府	社会福祉法人山梨県社会福祉事業団	○仕事と家庭、地域活動等の両立がよう本人の希望を反映させた月間の勤務計画づくりを実施 ○性別なくに育児休業を積極的に取得するよう促す ○育児休業を取得した職員にも研修の場を与え、職場復帰しやすい環境に ○残業を減らし、家族団らんの時間をつくる ○育児休業等の諸制度について、事業団各施設職員に周知	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力 ○子どもが参加する地域行事等に積極的に協力	○県等の主催する男女共同参画推進関連事業への参加を促進 ○女性職員を積極的に登用 ○性別に関わらず、本人の適性を重視した業務分掌を実施 ○性別関係ない適材適所の人事を実施 ○能力に応じ契約職員を正規職員へ登用 ○ハラスメントの防止についての研修を実施	○職員が家族ぐるみでコミュニケーションを図れるよう、親子参加型のイベントを実施
76	甲府	山梨県商工会連合会	○原則1日単位の年次有給休暇を時間単位でも取得でき、家庭や地域活動等にも積極的に参加可に ○年次有給休暇の積極的な取得(最低5日以上)の休暇取得 ○育児休業制度・介護休業制度等、長期休暇を取得しやすい環境づくり ○夏期休暇(5日)の完全取得と年次有給休暇を組み合わせた長期連続休暇の取得を奨励	○学校が行う体験学習等に積極的に協力 ○職場全体で子どもに配慮した車の安全運転 ○傘下の商工会で子どもたちの健全育成に資するイベント等を開催 ○住居地域の育成会等が主催する子どもたちの行事に積極的に関わるよう推奨	○男女共同参画事業への参加を推進 ○各自の意欲と適材適所に務め、男女差による職域区別を撤廃 ○各種研修への参加と各種資格取得によるスキルアップを幅広く奨励・支援	
77	甲府	山梨県中小企業団体中央会	○家族の看護、PTA参加や地域活動等に利用可能な時間単位での有給休暇制度を整備 ○夏休み等の時期には、長期休暇取得を奨励 ○育児休業制度について、職場全体に周知	○子どもが参加する地域行事等に積極的に協力 ○職員全員が子どもたちの安全に配慮した運転	○性別に関わらず、一貫した昇任・昇格基準等	
78	甲府	山梨県町村会	○ノー残業デーを設定 ○夏休み等の時期には、長期休暇取得を奨励 ○育児休業制度については、職場全体に周知 ○男性も育児休業をとりやすい職場づくり	○地域の子どもの育成のため、各種団体が主催する事業に対し、後援・協力	○男女の平等な昇進や配置を徹底	○職員の子どもが通う学校等で行う職場見学・訪問に、積極的に協力
79	甲府	特定非営利活動法人 山梨県ボランティア協会	○柔軟な時間休取得への対応 ○お互いの生活スタイルを理解しあい、ストレスのない人間関係を構築 ○協働・共同・共有・共感・報告・連絡・相談を大切に		○性別に関らない役割分担の実施 ○職場内外での研修を行い、職員の質の向上と活性化(スキルアップ支援)	○生理休暇等の取得支援 ○テーマを定めた課題解決の方策検討や協働実践、ワークショップの実施
80	甲府	山梨県民信用組合	○小学校就学前の子どものいる職員には時間外労働の制限を認める ○3歳に達するまでの子どもがいる職員には短時間勤務を認める ○小学校就学前の子どもの負傷・疾病時に看護休暇の取得を認める ○出産や子育て等のため退職し、将来再就職を希望する者を優先的に採用する人材登録制度を導入 ○半日休暇、時間単位休暇制度を導入し、休暇をとりやすく	○学校等が行う職員見学に積極的に協力 ○子どもが参加する地域行事等に積極的に協力 ○子育て支援カードを保有されているお客様に対しご融資金利の引き下げ ○18歳未満の子どもを持つ保護者の方に対し、優遇金利を適用した預金商品の取扱い	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置 ○女性を積極的に登用し、女性の視点を企業経営に活かす	○職員と家族のコミュニケーションを目的として、リゾート施設の会員となり、交流の場を提供

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
81	甲府	一般社団法人 山梨県木材協会	○定時での退社を励行	○親子で楽しみながら森林や木材とふれあうことの出来るイベントの実施、協力		○地域の木材を利用した環境にも安全にも配慮したおもちゃ等の提供および開発 ○県産材を利用した子育て施設や住宅に関する相談等を承る
82	甲府	公益財団法人 やまなし産業支援機構	○職員の育児休暇等、育児勤務規程の制定		○性別による役割分担意識に基づく慣行の見直し ○男女共同参画意識の醸成のため、各種研修への参加 ○女性職員の職域拡大	
83	甲府	山梨信用金庫	○産前・産後・育児・介護休業を取得しやすい業務の支援体制、職場復帰しやすい環境づくり ○職員1人1人が連続休暇を取得できるよう、3ヶ月毎に所属部店内で休暇の取得時期について話し合い、計画的な休暇の取得を推進 ○女性職員が妊娠中および出産後も健康な状態で安心して働けるよう、母性健康管理規程を制定 ○育児介護休業規程を制定し、育児・介護休業制度、所定外労働の免除、時間外労働、深夜残業の制限、勤務時間の短縮等の措置、子の看護のための休暇、介護休暇を定め、男女ともに積極的取得を促す ○育児・介護休暇中の職員への復帰しやすい環境整備の一環として月1回電話連絡を実施し、休暇職員の近況把握、職場の動向を伝達し、定期的に情報提供 ○育児・介護休暇中の措置等について一覧表にまとめ、制度の内容、手続き等について職員に周知 ○仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成	○学校等が行う職場見学等積極的に協力	○山梨県や各種団体等が実施する男女共同参画関連事業・研修・会議へ積極的に参加 ○女性が管理職として活躍できるよう育成研修等を継続的に実施 ○性別に関わらず、多様な業務が行えるようジョブローテーションを実施 ○パート・嘱託職員が新たな職域を目指す規定を制定。資格取得も積極的に支援 ○通信教育や研修等の機会を提供し、資格試験等取得時には受験料の補助金制度等スキルアップを支援 ○妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規程を制定	○勤続の節目となる20年・30年目に長年の労をねぎらい特別休暇を付与し、リフレッシュ及びキャリアを展望する機会に
84	甲府	山梨スズキ販売株式会社	○半日休暇を導入 ○『ちょこっと休暇』という時間単位の特別有給時間を取得 ○育児・介護の短時間勤務制度あり	○子ども連れのお客様来店に対応し、ベビーベッドや安全に遊べるスペースを用意 ○学校等が行う職場見学・体験に積極的に協力 ○9力所の『企業主導型保育園』と提携し、育児後に待機無しで復帰よう支援	○教育研修や資格取得等、スキルアップを支援 ○能力に応じ、パート社員の正社員への登用 ○男女が協力して清掃活動を実施	○結婚のための活動(婚活)に対し、特別休暇として『婚活休暇』を年2回取得(取得実績あり)
85	甲府	山梨第一交通株式会社	○育児休業・介護休業の取得の推進 ○勤務シフトの選択が可 ○有給休暇の取得の推進	○サービスメニューとして「ママサポートタクシー」「子どもサポートタクシー」の導入 ○託児手当の導入の検討	○働きやすい職場認証制度-1つ星認証 ○セクハラ防止としてガイドラインの策定	○女性従業員を集めた「女子会」の開催
86	甲府	山梨ダイハツ販売株式会社	○子どもの保育園や学校行事に参加しやすい環境づくり ○育児休業制度について職場全体に周知し、男女ともに取得しやすい環境づくり ○育児勤務者に対する所定労働時間短縮の期間を中学校就学の始期・法定を上回る12歳まで引き上げの継続 ○有給休暇半日取得可日の増加	○子ども連れのお客様来店を歓迎 ○子どもが安全に遊べる待合スペースの確保 ○地域の子どもを守るため、「子ども110番」の協力 ○社員全員が交通ルールを守り、子どもたちの安全に配慮 ○学生の職場体験を積極的に受入(登校支援型フリースクール・地元高校等) ○子ども達のためのスポーツイベントの立案・提供	○男女の平等な昇進 ○女性がいきいきと働き続けられるよう、女性社員への研修を積極的に実施 ○研修は一部社員だけでなく、可能な限り全社員が参加 ○女性の管理職登用を積極的に実施	○マルシェや健康安全運転講座・ご来場者様の子どもの職業体験等、子育て支援等の活動を行い、交流の場所を提供 ○小学生サッカーイベント・バドミントンイベントの協賛、FCふじざくら様と協力し、サッカー教室を保育園へ出張し開催
87	甲府	株式会社山梨中央銀行	○フレックスタイム制度を導入 ○育児短時間勤務を小学校就学前まで利用可能に		○女性監督職のキャリアアップに向けたプログラムの実施 ○能力に応じパートタイマーから行員への登用を実施	
88	甲府	山梨トヨタ自動車株式会社	○産前産後育児休暇の取得と産後時短勤務制度の推進 ○ノー残業デー設定と半日休暇の導入で、家族と過ごす時間をつくる	○小中学校からの職場見学やインターシップの受入 ○小学校社会科授業「原体験教室」の開催 ○「山梨県みどり奨学金」への寄付	○女性総合職の採用拡大と雇用環境整備の充実	
89	甲府	公益財団法人やまなし文化学習協会	○家族の看護、PTA参加や地域活動等に利用可能な時間単位での有給休暇制度の整備		○性別による役割分担意識に基づく慣行の見直し	
90	甲府	山梨ヤクルト販売株式会社	○毎週火曜日をノー残業デーとし、管理職も一般社員も定時退社 ○半日休暇制度、時間単位年休制度を導入・拡大 ○育児休暇を積極的に取得するよう促す育児短時間勤務制度、子どもの看護休暇を導入 ○男性の育児休暇制度を積極的取得を促す ○事業所内保育施設が利用可	○親子で楽しめるイベント(工場見学・工作教室等)を充実 ○学校等が行う職場見学や、インターンシップに積極的に協力 ○甲府市子ども子育て会議に参加 ○社員全員が子ども達の安全に配慮した運転 ○山梨県警子ども110番へ参加	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす ○ハラスメントの防止のため、セクハラ・パワハラ相談窓口の設置、社員研修会を実施	○従業員に対し、社内表彰(結婚記念日、子どもの入園・入学等) ○従業員やその家族を参加者とした日帰り旅行を実施し、会社と従業員や家族との繋がりを深めている ○「くるみん」を取得し、「子育てサポート企業」として認定

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
91	甲府	社会福祉法人山梨立正光生園	○育児休業及び育児短時間勤務に関する規則により、育児短時間勤務制度・時間外労働・所定外労働・深夜労働の制限 ○同規則により子の看護休暇制度 ○同規則を全職員に周知するためのパンフレットを作成・配布し、制度を徹底	○学校等が行う保育所の職場見学に積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底	
92	甲府	生活協同組合 ユーコープ(やまなしエリア)	○男性の育児休暇取得向上 ○短時間勤務契約があり、家庭生活や子育てと両立しやすく ○有給休暇以外に指定連休制度があり、個人ごとに年間計画を作成し計画的に取得可能 ○子ども参観日や、中学生職場体験を実施し、親の仕事への理解を深める	○「おうちCO-OP宅配サービス料」が、母子健康手帳発行から3歳まで無料、3歳から7歳までは0円～150円で利用可能な「子育て割」制度あり ○働く親の家事負担の軽減につながる個人宅配を周知 ○地域の子どもの安全を守るため、交通安全教室を小学校や保育園へ出張し開催	○性別で区別せず研修機会や、男女平等な職種への配置 ○組織全体で女性の幹部職登用 ○セクハラ・パワハラ防止のため、従業員が直接通報・相談制度「コンプライアンスコール」を設置	○子育てイベントに積極的に参加 ○組合員に参加いただくイベントには、小さい子どもがいる方が参加しやすいよう保育コーナーを準備 ○性別や人種的・政治的・宗教的等の差別を行わないという生活協同組合原則に立ち返り、多様な人材が組織の中で互いに認め合い、支え合い、活き活きと安心して活躍できるダイバーシティの推進
93	甲府	社会福祉法人ゆうゆう	○人員体制を整え産休・育休を積極的に取得 ○年次有給休暇の計画的付与 ○ワークライフバランスを保てる人員体制の整備	○学校等で実施している職場体験やインターンシップの受入 ○子育て支援センターの整備を行い、地域の子育てを支える取組	○性別ではなく能力による管理職への登用体制 ○自己評価と面接による人員配置の合理化の推進 ○「セクハラ防止マニュアル」「相談対応マニュアル」の整備及び周知 ○パート従業員から役職へのステップアップ制度と実施推進	
94	甲府	株式会社湯村自動車学校	○子どもの保育園・学校行事に参加するための休暇を、年3回認める ○年次有給休暇の計画的な取得を推進 ○育児休業制度について、職場全体に周知	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力 ○会社の前を通る登下校時の子どもたちに声をかけ、安全確保に努める ○社員全員が子どもたちの安全に配慮した運転		○職場に、育児相談の担当者を設置
95	甲府	公益財団法人リヴィーズHANAZONOホスピタル	○働きやすい職場環境の実現 ・子どものいる職員は、本人の希望により勤務時間の短縮 ・要介護状態にある家族を介護する職員が、勤務時間の短縮等を希望した場合は、その介護を容易にするための措置を考える ○休暇制度の充実 ・子どもがけが又は疾病にかかった場合、その子どもの世話をするため年間7日間の休暇を認める ○育児休業の取得の推進と環境の整備 ・男性も育児休業をとりやすい職場環境づくり			○仕事と子育ての両立が図れるよう、相談の担当者を設置
96	甲府	株式会社YSKeーcom	○フレックスタイム制度、半日休暇制度等による柔軟な勤務体制を整備毎週水・金曜日を「ノー残業デー」とし、時間の有効活用を実現 ○子どものいる職員は、本人の希望により勤務時間の短縮が可能 ○育児休業中の社員にも定期的に社内情報の提供を実施 育児休業制度について、職場全体に周知 ○年次有給休暇の取得率向上を奨励 ○自園(保育園)を保有し、安心して子どもを預けて働きやすく	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力 ○「子ども110番の家」に登録し、地域の子どもの安全を守る	○性別で区別せず、男女平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす	○職場内で親子参加型のイベントを積極的に行い、従業員が家族ぐるみでコミュニケーション
97	甲府	株式会社ワイ・シー・シー	○時間休暇や半日休暇を導入 ○ノー残業デーを設置	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力	○性別で区別せず、男女平等な昇進や配置を実施 ○研修・セミナー等への参加を積極的に促し、社員のキャリア・スキルアップを応援 ○ハラスメント防止のための研修・セミナーの実施、相談窓口を設置	○社内報を発行し、社員や家族に向けて会社の情報やメッセージを発信 ○社員旅行には希望する家族も参加でき、家族ぐるみのコミュニケーション
98	甲府	甲斐日産自動車株式会社	○時間単位で有給休暇を取得でき、休みを取りやすく ○育児休暇の積極的取得を促進 ○家族とゆっくり過ごせる時間を持てるよう、年3回大型連休を実施 ○子が2歳になるまで時短就業を承認	○店内にお子様及安全に遊べるキッズスペースを設置 ○お子様につなぎと帽子を着用してもらい、工場見学をしてもらうイベントを実施 ○高校生に職場説明会や工場見学等の機会を提供	○ハラスメント防止のため相談窓口を設置 ○全職種(営業・サービススタッフ・フロント・事務)において男女差なく登用	○ゴールデンウィークに組合主催のバーベキュー大会を開催し、従業員や役員の家族が多数参加し交流を深めている ○春、いちご狩りバスツアーを計画し、家族とともに多数の参加者で楽しい一日を過ごす ○毎年、優秀社員の表彰式に家族を招待し、社長はじめ役員が家族に感謝を伝える ○従業員とその家族を守るため、インフルエンザ予防接種の費用を全額会社が負担 ○勤続10年・20年・30年の従業員に10万円の旅行補助金を贈呈し、家族との時間を楽しんでもらう
99	富士吉田	株式会社エスエスワイ	○半日単位の有給休暇取得制度の実施 ○規定の休日と合わせた計画付与による有給休暇 ○休みに合わせた連続休暇をとれるよう年間の休暇計画表を作成 ○作業工程の見直し、フォロー体制	○作業工程を見直し、フォロー体制づくりにより子育てを支えるための取組を実施	○性別関係ない評価、昇進、業務分担の実施 ○性別関係ない採用条件の提示と採用 ○技術力向上のための資格取得制度の実施 ○セクシュアル・ハラスメント防止に関する規定の制定 ○相談窓口の設置	○社内イベントへの従業員の家族参加
100	富士吉田	株式会社光陽精密	○半日単位有給休暇制度を導入 ○育児・介護休業制度を全社に周知し、積極的取得を推進 ○出産、子育てにより退職された元女性社員へ就業可であれば復職を促す(短時間勤務可、始(終)業時間等、柔軟に対応)	○学校等が行う工場見学を受入 ○行っていただけの検査業務がある場合は、インターンシップ等の就業体験を受入	○性別関係ない、採用条件の提示(男女統一賞金)と採用 ○男女平等な昇進 ○ハラスメント(パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等)の防止に関する規定を制定(ハラスメント防止に関する規定) ○相談窓口の設置	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金の支給、特別休暇を付与 ○急を要する事情での休暇を受入 ○パート社員から準社員への登用制度あり ○社内イベントへの従業員の家族参加

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
101	富士吉田	株式会社CATV富士五湖	○半日単位の有給休暇取得制度の実施	○学校等が行う職場見学受入 ○インターンシップ等の就業体験受入	○性別関係ない評価、昇進、適材適所の人事を実施 ○フレックスタイム制度を活用し、時間外の削減 ○ハラスメント防止に関する規定を制定	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与 ○急な事情でも休暇を受入
102	富士吉田	シチズン電子株式会社	○毎週水曜日をノー残業デーとし、従業員の定時退社を促す ○育児をする従業員に対し短時間勤務制度を導入 ○時間単位の休暇制度の運用、年次有給休暇計画を立て、年休取得を促す ○産前に病院へ定期検診する際の休暇を付与	○学校等が行う工場見学受入 ○インターンシップ等の就業体験受入	○企業倫理相談窓口を設置し、職場のハラスメントの予防・解決 ○性別に関わらず従業員が評価・処遇、人事評価制度を運用	○従業員の家族にも会社・仕事を理解してもらうため、子ども参観日への参加を促す ○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与 ○時効失効分の年次有給休暇を保持休暇取得制度を整え、社会貢献活動への参加や、従業員自身及びその家族の突然の出来事へ対応しやすく
103	富士吉田	都留信用組合		○入学祝金の支給	○女性職員の管理職への積極的な登用 ○男女の区別のない、公正で公平な能力・成果主義の人事制度の確立	
104	富士吉田	富士急行株式会社	○企業主導型保育所を利用者のニーズに合わせて適切に運営 ○フレックスタイム制度、育児スライド勤務制度等を積極的に活用	○近隣住民が親子で参加できるイベントを充実 ○年中無休の当社企業主導型保育所にて休日も仕事をしている地域住民の子どものお預かりを実施	○子どもが生まれた職員(男女とも)に育児休暇の取得を積極的に働きかけ ○年中無休の当社企業主導型保育所にて休日も仕事をしている地域住民の子どものお預かりを実施 ○フレックスタイム制度を活用し、時間外の削減 ○ハラスメント相談窓口を設置	
105	富士吉田	株式会社富士急百貨店(Q-STA)	○育児休業制度を職場全体に周知し、勤務時間の短縮や有給休暇の積極的取得を推進	○富士吉田駅ビルQ-STA内の「子育てハーモニーひろば」で、地域の母子を支援 ○地域の女性が自身の時間も楽しめるよう、一時保育、保健師講習、美容体操等のサービスを提供	○性別に関わらず、適材適所の人事を実施	
106	富士吉田	富士五湖エンジニアリング株式会社	○半日単位の有給休暇取得制度の実施	○学校等が行う職場見学を受入の実施 ○インターンシップ等の就業体験受入の実施	○性別関係ない評価、昇進、適材適所の人事を実施 ○フレックスタイム制度を活用し、時間外の削減 ○ハラスメント防止に関する規定を制定	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与 ○急な事情でも休暇を受入
107	富士吉田	富士山GXホールディングス株式会社	○育児休業制度を職場全体に周知し、積極的に育児取得を推進(育児・介護休業規定) ○時短勤務を実施(育児・介護休業規定)	○親子で一緒に楽しめる地域行事を積極的に共有・参加 ○小学校就学までの子どもがいる社員に、育児支援金として月1万円を支給(賃金規定 第15条)	○性別関係ない評価、昇進、業務分担を実施 ○性別関係ない採用条件の提示と採用 ○セクシャル・ハラスメント防止に関する規定を制定(就業規則 第21条)	
108	富士吉田	社会福祉法人富士吉田市社会福祉事業団	○職員に対し、仕事と家庭・地域活動等の両立の支援 ○時間外労働を削減し、仕事と家庭の両立支援 ○ワーク・ライフ・バランス促進のため「ノー残業デー」	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力 ○子どもが参加する地域行事等に積極的に協力 ○性別に関わらず、育児休業を積極的に取得するよう促す ○子の看護休暇の取得時間を柔軟に対応	○ハラスメントの防止についての研修を行い、相談窓口設置を整備 ○女性の視点を大切にし、積極的に女性の管理職登用 ○男女ともに能力を最大限発揮できる教育体系の構築と職場風土づくり	○性別に関わらず、本人の適性を重視した業務分掌を実施 ○性別関係ない適材適所の人事を実施 ○能力に応じパート職員を正規職員へ登用する制度を整備
109	富士吉田	プレミアムウォーター株式会社	○育児休業制度を職場全体に周知し、勤務時間の短縮や有給休暇の積極的取得を推進 ○従業員が育児休業を申し出た、取得した場合、他の従業員から嫌がらせ等を受けることがないよう措置 ○保育園に入所を希望しているが、入所できない等当社規定に該当する場合、申請により子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業取得可 ○妊娠中又は産後1年を経過していない、3歳に満たない子を養育する従業員が請求した場合には、時間外労働、休日労働及び深夜労働を命じない	○学校等が行う工場見学を受入 ○インターンシップ等の就業体験を受入 ○満18歳までの子どもがいる従業員に、子ども手当として(月1万円/人)支給 ○地域行事(清掃活動、森林保護、献血等)積極的に協力	○性別関係ない採用条件の提示と採用 ○性別に関わらず従業員が評価・処遇人事評価制度を(2回/年)運用 ○相談・苦情窓口を開設 ○年1回ストレスチェック実施(希望者には産業医面談可)	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与 ○従業員のスキルアップ、自己啓発を目的としたe-ラーニングによる研修セミナーが受講可 ○アルバイトからの正社員登用制度あり ○社内表彰制度あり
110	富士吉田	株式会社メイキョー 富士北麓管理事務所	○育児休業制度について、職場全体に周知 ○育児休業を取得しやすくするため業務の支援体制を整備 ○職場復帰しやすい環境づくり ○仕事と子育ての両立が図れるよう職場内の意識改革			

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
111	富士吉田	株式会社山田硝子工業	○残業が減るようワークシェアリング ○半日単位休暇制度を導入 ○育児休業制度を周知し、取得を推進 ○3歳未満の子を養育する者には短時間勤務を進める	○学校等が行う職場見学を受入 ○店内にキッズスペースや授乳室を設置、子どもが一緒にでも利用可	○女性の営業職への配属 ○男女平等な昇進を徹底 ○やまなし健康経営優良企業の認定	○本人の結婚や出産にお祝金を支給 ○急な事情でも休暇を受入 ○生活習慣病予防のため、運動・ストレッチに取組
112	都留	株式会社NBCメッシュテック 山梨都留工場	○法定を上回る育児・介護休業制度を導入 ○法定を上回る育児短時間勤務制度を導入 ○ワークライフバランス実現のため半日単位及び時間単位休暇制度を導入	○学校が行う職場見学やインターンシップを積極的に受入	○ハラスメントや人権侵害根絶に向け、全従業員にハラスメント研修を実施 ○ハラスメント相談窓口を設置し、職場のハラスメントの予防・解決 ○性別関係ない採用条件の提示と採用を ○男女の区別のない、公正で公平な役割主義の人事制度を導入	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与
113	都留	有限会社エルフィン・インターナショナル	○子どもを持つ女性が働きやすいよう、家庭に関する急な用事のための早引けや休みは快く受入 ○介護等がある場合は、その人の家庭環境に合ったやり方で勤務可能	○母親が学校行事に参加できるよう、学校行事に参加した場合は給与が発生	○社会に責任を持って働くため研鑽を積むこと、相手の立場に立って協力することが大切と考え、男女ともにスタッフが仕事を通じ自己研鑽	○トラブル無く、楽しく働きやすい職場づくり
114	都留	株式会社OMT	○ワーク・ライフ・バランス促進のため、毎週水曜日、土曜日出勤日の場合「ノー残業デー」 ○育児・介護休業制度の整備をし、取得しやすい環境づくり	○子どもの学校行事及びPTA活動に参加するための勤務時間を優遇	○男女に関わらず仕事を分担し、働きやすい職場を整備 ○パート社員の正規職員への登用	○育児休暇等の周知のための研修会開催
115	都留	幼保連携型認定こども園 開地保育園	○緊急時にはすぐに帰宅できる体制 ○早番遅番等はローテーションでなく、希望者に交代で依頼 ○職員会議等は参加できなかった職員のためネット配信	○親睦会等には子どもの参加を推進	○職員全体のコミュニケーション、笑顔を大切に	
116	都留	大和リース株式会社 山梨都留デポ	○プレミアムフライデー導入にあたり当社版「プレミアム・アフター3」(月に一度午後3時まで) ○毎週水曜日「ノー残業デー」の実施(平成25年4月から週一回以上) ○リフレッシュ休暇・半日有休・時間有休の制度導入により、全役職員が年間14日の有休取得推進 ○仕事に適した場所をフレキシブルに移動(モバイル)し生産性の向上と働きやすさの実現・ライフスタイルや仕事の進捗に合わせて労働時間を柔軟に調整する機械的ログから従業員の実労働時間を把握する『フレキシブル勤怠管理』に移行	○毎年8月に子ども参観日の実施(社員の子ども達が父・母の働く職場を訪問) ○エンジェル奨励金支給制度の継続(第2子以降の子に対する奨励金支給制度)	○エコ検定の取得(当事業所100%取得済) ○事業所留学(他事業所の成功・改善事例を体体験し自分自身のレベルアップ・モチベーションアップに役立て自分に無い着眼点や思考方法の習得等今後の業務に活かす) ○なでしこLINEの活用(社内ネットワーク内の女性社員のためのコミュニケーションの場) ○各種ハラスメントの撲滅に向けWebによる全役職員への研修の実施(年一回) ○SDGsの取組として、3R・低炭素社会検定の取得(当事業所80%取得済)	○イクボスセミナー実施(管理職を育てるセミナー／職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考えキャリアと人生を応援しながら組織の業績も結果を出し、自らの仕事と私生活を楽しむ) ○なでしこ塾実施(自立的に自責行動社員の育成・会社と共に成長／発展リーダーの育成 女性を活かすマネジメントを強化し「現場力」を高める) ○女性職員の異業種交流会・セミナー参加費用の補助
117	都留	幼保連携型認定こども園 長生保育園	○有給休暇の取得を公平に(有給取得率は95%超) ○子育て中の職員も気がねなく有休がとれるよう、若い職員も子育てが一段落した職員も積極的に有休を取得し、誰もが有休消化率100%を目指す			
118	都留	有限会社トミ美容室	○子育て、介護に携わる従業員の仕事と家庭の両立支援→従業員相互理解・協力体制、時短勤務体制 ○産休育休制度の取得率100% ○リフレッシュ休暇やアニバーサリー休暇等の休暇枠をつくり、休暇、有給が取りやすい環境づくり ○子どもの学校行事等がある場合は優先して休みがとれるよう各サロン内で調節	○産休育休・介護休業制度の整備 ○育休から復帰後の働き方に対し、働く時間と働く曜日、日数を選ぶよう柔軟な働き方を支援 ○学校等が行う職場見学には積極的に参加し、子どもたちが美容の仕事体験取組や、親の働いている姿を間近で見ることがよう家族割引等をして職場に足を運びやすい取組	○性別に関係のない仕事の分担 ○男女とも働きやすい職場づくりの整備 ○女性の能力を活かすための教育及び資格取得への支援 ○セクシャル・ハラスメント防止の教育の徹底	○地域のお祭りやイベントの際には従業員やその家族と共に参加し交流を深めている
119	都留	富士新幸株式会社	○リモートワークや在宅勤務の環境整備	○子育て世代共働きの社員が休みや早退等を取りやすい職場環境の提供	○性別による役割分担意識に基づく慣行の見直し ○男女ともに働きやすい職場づくりの整備 ○セクシャル・ハラスメント防止の教育の徹底	
120	山梨	社会医療法人加納岩 加納岩総合病院	○保育施設、育児・保育制度の充実 ○職場、家庭生活ともに充実可能な労働環境整備を推進 ○より良い労働環境で働き続けること、仕事と生活の両立・調和を推進し職員のワーク・ライフ・バランスを支援		○男女ともに働きやすい職場づくりの整備 ○職員各自が「プロフェッショナル」として、能力を十分発揮よう、スキルアップの機会を増加 ○職場のセクシャル・ハラスメントを防止し、職員にとって働きやすい職場環境の整備 ○法人内と法人外にハラスメント相談窓口を設け、すべての職員が互いに尊重・信頼しあえる、安全で快適な職場環境づくり	

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
121	山梨	株式会社サーフビレッジ	○半日有給休暇制度を拡充 ○年次有給休暇の取得計画表を期首に作成	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力	○ハラスメント防止のため研修を実施しセクハラやパワハラ等に関する理解を深めると共に、ハラスメントの起きにくい職場づくり ○性別に関わらず、公平な昇進や配属	○本人や結婚や配偶者を含む出産の際に支給するお祝い金を拡充
122	山梨	株式会社佐藤農園	○就業規則に育児休業・介護休業を規定 ○短時間勤務制度・テレワーク制度を導入	○中学生・高校生の農業体験を積極的に受入 ○高等専門学校生・大学生の農業インターンシップを積極的に受入	○就業規則に、人事制度・給与制度を定め、社員の公平な人事処遇を実施 ○就業規則に、研修制度を定め、社員の教育訓練の機会を設ける	
123	山梨	富士食品工業株式会社	○時間単位有給休暇を導入 ○育児目的休暇を導入し、配偶者の出産時等休暇がとれるように	○学校等が行う職場見学やインターンシップに積極的に協力	○非正規からの正社員登用制度あり ○ハラスメントを防止する規定を整備し、社員の意見聴取し予防	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給 ○健康診断を年一回全社員対象で実施
124	山梨	養老酒造株式会社 酒蔵權		○小さな子ども連れのお客様を歓迎 ○授乳やおむつ替えのスペースを提供 ○小さな子どもには、飲み物をサービス ○酒造りの話や工場見学等学校や地域の子どもの企業訪問に積極的に協力		
125	荊崎	医療法人恵信荊崎会 恵信荊崎病院	○各部門から成るWLB委員会を継続し、職員向けのアンケートを行い、情報収集・分析し改善 ○年間休日数を増やす他、部門による休日数の変動や有給休暇の取得を促進	○子育て世代には子どもの病気等で休みをとりやすい職場づくり ○通所リハビリテーションの運営も行っており、送迎の際には学校帰りの子どもの見守り		○外来休診日をつくり、職員の負担軽減 ○職員同士の交流会を実施
126	荊崎	株式会社ササキ	○短時間勤務を導入 ○一時間単位の休暇制度を導入 ○18歳未満の子どものに対する家族手当を1人につき、10,000円に ○育児休暇を積極的に取得するよう促す ○作業工程の見直しや効率化等 ○勤務年数(勤務10年、20年、30年)に応じ、リフレッシュ休暇を付与 ○勤務時間の短縮、所定労働時間の見直しを小学校就学の始期に達するまでの子を養育するまでに拡大	○学校が行う職場体験学習やインターンシップ、子どもが参加する地域行事(荊崎仕事展、荊崎オープンファクトリー)に積極的に協力 ○荊崎市内の小中学校に電子黒板等を寄贈	○男女の平等な昇進や配置を徹底 ○男女共同参画の意識向上のための研修会に参加 ○女性を管理職に登用 ○セクハラ相談、苦情処理の相談窓口を設置 ○「山梨クリスタルえるみん」認定企業として、子育てする従業員を応援し、女性が活躍職場環境に取組 ○イクメン・イクボス研修会や座談会を実施し、育児、介護等の様々な生活環境を理解し、休暇を取得しやすい環境づくり	○やまなし心のバリアフリー宣言事業所に登録し、様々な他者との共生社会実現に向けて取組 ○花見、バーベキュー等を開催して、会社、従業員、家族との繋がりを強める ○フードバンク山梨やこども食堂の活動に賛同し、食品ロスとなった食品を必要としている子ども達や施設・団体に提供する活動を支援
127	南アルプス	株式会社アトム薬局	○子どものいる職員は、本人との話し合いにより勤務時間を短縮 ○男性職員も育児休暇を取得しやすい職場環境づくり ○育児休業を取得した職員には職場復帰のための研修 ○育児休業中の職員も予防接種等福利厚生が受けられる ○半日単位休暇制度を導入 ○設備・機械等の導入により、労働効率を上げ残業時間を減らす ○「山梨えるみん」の認定企業として、子育てする職員を応援し、女性が活躍出来る職場環境づくりに取組 ○永年勤続(勤続10・15・20・25年)の表彰を年1回行い、職員と家族に感謝	○中・高校生の職場体験を受入 ○乳幼児の患者様の多い店舗には、ベビーベッド、絵本、ぬり絵を用意し、安全にかつ楽しんで過ごせる場所を用意 ○職員全員が子ども達の安全に配慮して運転 ○地域小学校等の学習会の講師として、職員を派遣 ○学校薬剤師として、地域小・中学校の環境衛生(水質・空気・照度等)について検査したり、薬物乱用防止活動を実施	○ワーク・ライフ・バランスに取組 ○男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性視点を会社運営に取入 ○働きやすい職場づくりのため、相談窓口を設置	○薬学部大学生の実地指導研修薬局 ○きれいな街づくりのため、地域のごみ拾い ○山梨県認知症サポート事業所に登録
128	南アルプス	株式会社EJサービス 山梨事業所	○フレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務体制を整備(ライン従業員は対象外) ○短時間勤務制度・半日休暇を導入 ○育児時間の条件を満3歳までに達するまでの間とし、且つ、有給で取得できることにより、子どもを育てながら働く女性労働者を支援 ○子の看護休暇を導入 ○社員全員が有給休暇を平等に取得できるよう全社で取組	○学校等が行う職場見学や、子どもが参加する職場体験に積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底	○従業員やその家族を参加者としたスポーツイベントを開催し、会社と従業員や家族との繋がりを深める
129	南アルプス	社会福祉法人櫻樹会	○育児・介護等家庭との両立支援するため、育児・介護休業等に関する規程を制定し、職員に周知し、積極的に活用 ○育児・介護・地域社会活動への参加のための勤務時間の調整	○中学校・高校・大学等からの職場体験や教育実習を積極的に受入 ○職員全体が子ども・高齢者に配慮した運転	○性別に関係のない採用・配置・業務分担 ○職員の能力を活かすための教育研修の機会を提供 ○職員の資格取得等のスキルアップ支援を積極的に実施 ○種々ハラスメント防止に関する規程を制定し、職員に研修を実施・周知	
130	南アルプス	ジット株式会社	○半日単位での有給休暇を認める ○育児休暇取得を勧めており、育休後の復帰率も100% ○正社員であっても、幼い子どもがいる従業員は原則定時退社 ○テレワークを導入して家庭に居ながら仕事をすることを可能に ○山梨県の認可保育園を運営しており、子どもを預けて働ける環境に	○小さな子どもや小学生向けの工場見学を実施 ○地域社会への協賛活動を通じて未来の子どもたちに夢、元気、希望を発信 ○リサイクルインクカートリッジの製造・販売を通して、子どもたちに「もったいないの精神」を伝え、未来の地球環境を守る	○女性の役職への登用を積極的に実施 ○昇級・昇格・賞与査定は全て人事考課表に基づき、性別や年齢で区別せず、誰にでも活躍機会を提供	○従業員(グループ会社を含む)の家族も交えたイベントを年に20回ほど実施 ○幹部・役員や経営者と直接話が機会を設け、意見交換を実施

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
131	南アルプス	株式会社清月	○シフト制による希望休日制の導入 ○残業ゼロへの取組 ○短時間労働枠の導入		○性別で区別せず、男女平等な配置や昇進を昇給 ○接客マナー研修の実施 ○資格取得等スキルアップ支援 ○セクシャル・ハラスメント防止規程の作成 ○女性従業員の積極的な登用、企画運営への参加	
132	南アルプス	医療法人高原会	○残業なしを目指し、管理職も一般職員も定時退社を目指す ○育児休業終了後、短時間勤務制度も導入済 ○半日有給に加え、時間有給制度を導入済 ○お互い様精神を浸透させ、職員が相互にフォローしあえる体制づくりを推進	○学校等の実施する職場見学や、子どもたちが参加する地域行事に積極的に協力	○性別で区別せず、男女平等な配置や昇進を徹底 ○男女共同参画の意識向上のための研修を実施 ○女性管理職の登用により、女性の視点を経営に活かす	○職員同士や家族との繋がりを深めるため、新年会やレクリエーションを開催
133	南アルプス	TDK株式会社 甲府工場	○育児休業制度 短時間勤務制度 ○計画有給休暇取得制度(＋アニバーサリー休暇制度) ○有給休暇の取得推進個別連続有給休暇消化の促進 ○ボランティア休業制度(内 子育て・子の福祉に関する活動)	○母性健康管理(妊産婦の母性を尊重する・テレワークバランス等の観点から働きながら出産または育児条件を整備する目的) ○「やってみよう電子工作教室」を県立科学館と共同開催 ○夏休み職場見学受入従業員子女の夏休み課題の職場見学(各自の対応)	○配偶者国内転動同行制度	○配偶者海外転動休業制度
134	南アルプス	長谷川醸造株式会社	○学校や地域行事で会社を休める体制	○子ども連れのお客様を大歓迎 ○学校等で行う職場訪問に積極的に協力 ○子ども110番の家への登録		
135	南アルプス	株式会社山十産業	○半日単位の有給・振休の取得が可 ○子の看護休暇を有給として制度化	○職場見学やインターンシップ等に積極的に協力 ○子どもの就学状況に応じた家族手当を支給 ○家族参加型のイベントを企画・実施		
136	南アルプス	山梨共栄石油株式会社 ホリデー車検甲斐アルプス店		○子ども連れのお客様を大歓迎 →専用席を用意し、荷物を駐車場まで運ぶ ○車に装着のチャイルドシートを無料で取り付け ○子ども向けのメニューを充実 ○乳幼児を連れのお客様のため、店内にベビーシートあり ○店内に乳幼児と一緒に入れるトイレ ○子どもが安全に遊んで過ごせる場所(キッズコーナー) ○子ども連れのお客様がくつろげる無料の休憩スペース		
137	南アルプス	公益社団法人山梨勤労者医療協会 巨摩共立病院	○有給休暇の半日単位の取得や時間単位休暇の制度を導入	○育児休暇の取得、育児中の職員に対し所定外労働時間制限や短時間勤務の導入、子どもの看護休暇の導入 ○男性職員への育児休暇取得に努める	○性別による区別なく、昇進や配置をし管理職への登用も ○セクハラ・パワハラに対する相談窓口を設置	
138	南アルプス	社会福祉法人山梨県手をつなぐ親の会	○「育児・介護休業等に関する規定」を制定し、職員に周知し、男性職員も育児休暇を取得しやすい職場環境づくりを実施 ○出産休暇・育児休業を取得し復帰した職員に対し「復職手当」を復帰した月に支給 ○「子の看護休暇」を有給として制度化 ○「半日、時間単位休暇制度」を導入	○学校等が行う職場見学や実習を受入 ○子どもが参加する地域行事に積極的に協力 ○地域行事(清掃活動、献血等)に積極的に協力 ○フードバンク山梨の協賛会員として活動を応援	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性の管理職を積極的に登用 ○男性、女性の区別なく「福祉専門職加算の対象資格」を取得した場合は助成金を支援 ○「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント・セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの防止に関する規定」を制定し職員に周知・研修	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与 ○やまなし心のバリアフリー宣言事業所に登録し、他社との共生社会実現に向けて取組 ○からだもこころも健康で働ける職場を目指し健康事業所宣言 ○やまなし健康経営優良企業認定として山梨県知事から認定
139	北杜	鈴木博之税理士事務所	○業務の進め方や働き方の見直しを進め「ワークライフバランス」のとれた職場に ○残業は原則禁止 ○業務量によっては支援体制を取り、時間内に完結 ○子どもの看護・健診・予防接種等の休暇を認める ○子どもの学校行事に参加するための休暇を認める ○感染症による子どもの学校等の休校の際の休暇を認める ○子どもの学校行事や地域活動に参加しやすいよう半日休暇制度を導入 ○所定労働時間を7時間45分と週休2日に加え会社カレンダーによる休日を11日設け年間休日数を131日に	○地域の子どもが参加する地域活動に職員が積極的に参加協力 ○職員全員が子どもたちの安全に配慮し、運転を ○事務所移転の際は「子ども110番の家」として登録申請し、地域とともに子どもの安全を守る	○性別に関係のない採用・配置を ○性別に関係のない適材適所の人事を実施 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を経営に活かす ○市・県が実施する男女共同参画関連事業・会議へ積極的に参加	○女性だけでなく、すべての職員がモチベーション高く働くこととの環境とワークライフバランスの取れた職場を目指す
140	北杜	企業組合ふるさと旬菜森樹	○同居の家族の看護や子どもの学校行事・病気等休みがとれるよう配慮 ○休んでいる従業員をお互いにフォロー体制を整備	○学校等が行う職場見学・体験学習に協力 ○子ども連れのお客様と子どもにご利用いただけるよう配慮 ○子ども3人以上育てているお客様と子どもに割引制度を実施(やまなし子育て応援カード持参の方で、2000円以上飲食された方は10%引)	○男女共同参画の意識向上のため話し合いの場を設ける ○職場内で男女共同参画への意識の向上をはかるよう、情報交換や学習の場を設ける ○女性の視点を活かし、女性の力を企業経営に発揮	○女性の自立を支援

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
141	北杜	社会福祉法人ハヶ岳名水会	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対し、短時間勤務制度を導入 ○半日休暇、時間単位休暇制度を導入 ○育児休暇を積極的に取得するよう促す男性の取得実績もあり ○子の看護休暇を積極的に取得するよう促す ○子の運動会等の行事に積極的に参加よう、シフト体制を配慮	○毎年北杜市内の学校等が主催するボランティア活動に協力し、活動の場を提供 ○地域の子どもサークル等に活動の場を提供(営利目的でないものに限る)	○性別で区別せず女性を管理職に登用し、女性管理職は全体の30%以上に ○パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントを防止する規程を整備し、これまでに弁護士を招いた研修会を開く等予防	○共に1万円を支給する結婚祝い金、出産祝い金の規程あり
142	甲斐	株式会社イトウ・アット・ホーム	○毎週土・日曜日をノー残業デーをとりやすくし、全員が定時退社 ○短時間勤務制度・リモートワークを導入 ○男性社員も育児休暇を取得することが可 ○定期的な業務内容の見直しや効率化、お互いにフォロー体制づくりによって、休みをとりやすく ○有休以外にも休みの変更が可な職場環境長期休暇の取得や、学校の行事に合わせた中抜けが可	○子ども連れのお客様が快適にご利用いただけるよう、定期的に消毒を実施し、清潔感がある環境で子ども用の塗り絵や本等をご用意 ○店内でゆっくりお話できるよう、スタッフが子どものお相手に ○中高生を対象にインターンシップを取組の中で、挨拶・基本的な動作の他、実際の現場見学や、建設CADソフトの体験を実施 ○「子ども上模式」というイベントを定期的に開催、建築に興味を持ってもらう、将来の建築業界の担い手づくり等「建育」が目的。木材の組立て、ビス止め等、実際の大工さんの体験が可能	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用 ○男女ともに活躍しやすいよう、相談窓口を設置し、週に2日の月・木曜日に相談日を設け、月1回、社長との個人面談を設ける	○従業員や、その家族を対象とした食事会や、イベントを開催 ○男女ともに、従業員同士の親睦を深める食事会を定期的を実施 ○安全・衛生面に配慮した経営
143	甲斐	株式会社いのまた	○子ども中心の行事には家族全員で参加できるよう休暇を認める	○建設部門による除雪作業・社用車で地域パトロールに参加することにより児童の安全・声かけ運動を推進		
144	甲斐	医療法人Mデンタルクリニック 松野歯科	○年次有給休暇の計画的な取得を推進し、幼稚園・学校行事への参加、家族団らんの時間の取得を応援 ○子どもの看護のための急な休暇も取得可能な職場環境を整備	○ベビーカーも診察室に入れるスペースあり	○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす	
145	甲斐	株式会社Katerial	○高等学校3年生までの子を持つ親へ一人につき、1日の学校行事特別休暇の付与 ○病児保育利用料に対し半額補助 ○子ども手当の支給	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力	○パート・契約職員を正規職員へキャリアアップ支援	
146	甲斐	農業生産法人黒富士農場	○子どもの看護や学校行事に参加するための休暇を取りやすい職場に ○女性の出勤を9:00に、週の出勤は本人の希望を中心に1日に必要な人員の2倍ほどの人数を登録し、ゆとりを持って維持	○地域の小学生の社会科見学に協力 ○塩山店はふれあい広場をつくり、子どもたちが鶏やウサギと触れ合ったり、プランコやターザンロープ等を設置して面白い物に来る親子や近隣の子どものたちの遊び場を提供 ○事前届で、休日が取得しやすいようシフトを組み、当日都合が悪くなった場合でも補充人員を多めにとって交代可に	○65歳以上の男女の雇用も継続、皆生きがいを持ち自然環境を楽しみながら勤務	○四季折々の自然を楽しめるよう、ピザやラーメンを屋外で味わったり、ワラビやキノコを採取
147	甲斐	医療法人仁和会 竜王リハビリテーション病院	○本人の希望により、ノー残業や勤務時間の短縮 ○子どもの看護や健診、予防接種の際の休暇を認める ○年次有給休暇の取得を推進 ○育児休業制度について、職場全体に周知 ○男性職員も、時間短縮勤務や看護休暇を取得しやすい環境を整備	○学校等で行う職場訪問に積極的に協力		
148	甲斐	玉幡第一交通株式会社	○育児休業・介護休業の取得の推進 ○勤務シフトの選択が可 ○有給休暇の取得の推進	○サービスメニューとして「ママサポートタクシー」「子どもサポートタクシー」の導入 ○託児手当の導入の検討	○働きやすい職場認証制度-1つ星認証 ○セクハラ防止としてガイドラインの策定	○女性従業員を集めた「女子会」の開催
149	甲斐	医療法人社団和水会 原口内科・腎クリニック	○子どもや家庭の状況に配慮して、勤務時間やローテーションを決定 ○現場の管理者に権限を持たせ、急な休みの場合でも、お互いに業務をカバーし合う体制 ○保育園、小学校の臨時休業に対し、特別休暇制度	○学校等が行う職場見学には、積極的に協力 ○小学校校医に協力	○女性の管理職を積極的に登用	
150	甲斐	丸久ホテル 神の湯温泉株式会社	○年次有給休暇の取得を推進 ○育児休業制度について、職場全体に周知 ○ノー残業デーを設定 ○有給休暇の取得の推進	○子ども連れのお客様を大歓迎 →荷物を駐車場までお運び、客席に子ども用椅子を用意 ○2歳以下の子どもはお食事・お布団無しの場合は無料 ○子ども向けメニューを充実 ○乳幼児を連れのお客様のため、ベビーカーを用意 ○社員全員が子ども達の安全に配慮した運転を ○お風呂にてバスチェアー、ベビーベッドを完備 ○赤ちゃんにはベビーラック(テーブルの高さまで伸縮自在の椅子)の貸出	○女性職員を積極的に登用 ○性別に関わらず、本人の適性を重視した業務分掌を実施 ○性別関係ない適材適所の人事を実施 ○能力に応じ契約職員を正規職員へ登用 ○セクハラ防止としてガイドラインの策定	○男女ともに、従業員同士の親睦を深める食事会を定期的を実施

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
151	甲斐	龍王産業株式会社	○繁忙期を除く毎週水曜日を「早帰りデー」として、全社員が定時退社 ○配偶者出産休暇(2日間)、会社創業記念日、結婚休暇(5日間)等の休暇制度を導入	○高校生対象の職場見学を受入	○セクハラ担当社員(男女1名ずつ)を配置	○各自の健康保持増進、および社員相互のコミュニケーション良化による働きやすい職場づくりのため、社員旅行や球技大会等のレクリエーションを実施 ○地域行事への協力の観点から、地域のお祭り「御幸祭」休暇を導入
152	笛吹	株式会社秋山	○休みに合わせた連続休暇をとれるよう、年間の休暇計画を作成 ○作業工程の見直しや効率化、休んでいる従業員をお互いにフォロー	○学校が行う職場見学や子どもが参加する地域行事に積極的に協力	○性別で区別せず、男女平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす	
153	笛吹	有限会社雨宮クリーニング	○子どもの行事、家族の病院等、送迎があるときには気兼ねなく休めるように	○子どもと来店された時、親子で楽しめるイベントを用意		
154	笛吹	医療法人石和温泉病院	○時間単位休暇制度、育児短時間勤務制度を導入 ○育児手当を支給し、育児負担を支援 ○有給休暇の活用	○職場見学・実習生の受入 ○職員親睦団体の行事に家族参加を歓迎	○男女ともに働きやすく、やりがいのある職場環境の整備 ○男女に均等な研修機会の支援 ○女性の管理職への登用 ○セクシャル・ハラスメント防止に関する規程整備	
155	笛吹	学校法人石和誠心幼稚園	○1年単位の変形労働時間制を採用し、計画的に仕事に取組ことで私生活と両立 ○ノー残業デーの設定や残業時間の制限 ○学校行事等家庭の都合や地域活動への参加のため勤務時間の調整を行い、時間単位での有給休暇取得を奨励 ○担当に応じ勤務時間を設定し、長時間労働を是正 ○育児・介護休業等に関する規則を規定	○幼稚園を活かした子育て支援 ○行事の際に、授乳室やベビーベッドを設置する等未就園児を伴って来園しやすい環境を整備	○働きやすい職場環境の整備を目的とした支援の拡充 ○固定的な性別役割意識に基づく職場の慣行を見直し ○性別にとられない公正な人事評価と適材適所の人事(採用・登用) ○男女ともに資格取得の支援 ○女性を管理職に登用 ○研修への参加促進及び定期的な研修 ○出産・子育てを機に退職した職員の再雇用制度を整備	
156	笛吹	風間興業株式会社	○育児のためのフレックスタイム制を導入し育児に携わる社員の仕事と家庭の両立支援するための就業規定 ○育児のための短時間勤務を採用し柔軟な勤務 ○突発的に現場を離れなければならない状況となった場合でも安心して任せることが体制 ○男性社員も育児休暇を取得しやすい職場環境	○地域の学校が行う職業体験や、教育施設等での出前授業、ボランティア活動への参加を積極的に行う	○性別に関係のない平等な採用・配置・昇進 ○業務・方針の立案及び決定に女性も参加 ○ハラスメント防止の職場環境づくり、啓蒙ポスターを掲示し意識付け	
157	笛吹	有限会社北嶋 きたじま苑	○従業員に柔軟な労働時間を提供 ○必要に応じ、従業員に在宅勤務のオプションを提供 ○育児休暇制度を提供、必要に応じ復帰後の勤務スケジュールや職務を調整	○従業員の子どもたちと交流するイベントを定期的に開催従業員同士お互い、子どもの成長をサポートし、家庭と仕事の両立を助ける	○性別や人種、年齢、性的指向等の多様な背景を持つ人材の採用や育成を促進、組織内での多様な視点や価値観を尊重 ○女性が子育てや家庭の都合で仕事を離れる場合でも、その後のキャリア支援プログラムや復職支援等、再就職を支援する制度を整備 ○家庭や育児の責任を女性だけでなく男性も担う意識改革を促進、男性の育児休暇取得率を向上させるための支援策や啓発活動を実施	
158	笛吹	医療法人社団協友会 笛吹中央病院	○フレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務体制を整備 ○短時間勤務制度を導入し、家庭との両立支援 ○育児休暇の積極的取得を促進男性職員には子の出産時の特別休暇や育児休業の積極的取得を促進 ○未就学児のいる職員には夜勤免除を導入し、家庭との両立支援 ○休みに合わせた連続休暇(リフレッシュ休暇)をとれるよう、年間の休暇計画表を作成 ○誕生日休暇、誕生日6か月後休暇を導入しリフレッシュを促す	○院内に、授乳室やベビーシートを備えたトイレを設置 ○院内に、小児待合室を区分けし、安全に待ち時間を過ごせるようテレビ・DVDを設置 ○学校等が行う職場見学や、看護の日のイベントには、子どもが参加計画を実行 ○敷地内禁煙を実施し、有害環境を排除 ○地域の市の健康診断・学校健診に積極的に協力	○性別で区別せず、人事考課を取り入れ、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○男女共同参画の意識向上のための研修を実施、ワークライフバランスも推進 ○女性を管理職に登用し、管理研修にも積極的に参加させ、法令遵守のもと経営戦力に活かす ○セクハラ・パワハラの防止のため、産業医を配置し、メンタルヘルスのサポートを実践 ○積極的に研修に参加を促し、キャリアアップ支援(研修費病院負担)に努める	○勤続10年の職員には、院内表彰及び記念品 ○グループ病院のため、勤続10年、20年、30年とグループを挙げて祝賀会及び記念品 ○お互い様標語・医療安全6R標語、業務改善のアイデアの公募等に職員が積極的に参加、採用者には記念品 ○新人歓迎会・忘年会を開催、余興やゲーム大会を行い、職員間の親睦を深める ○職員のリハビリ室にあるパワーリハの使用可(夜間等)
159	笛吹	医療法人銀門会 (甲州リハビリテーショングループ)	○時間単位休暇制度を導入 ○企業主導型の保育所と利用契約を締結し、保育サービスの選択肢を広げる ○提携保育所・病児保育・ファミリーサポートの利用料金を一部補助		○女性の管理職登用 ○ハラスメント、健康管理、育児、介護休業に関する相談窓口の設置 ○職員意見箱の設置	
160	笛吹	医療法人景雲会 春日居総合リハビリテーション病院	○職員が家庭と仕事の両立ができ、安心して働くことが環境づくり(残業を少なくする取組等)	○パパママ育児取得の推進	○男女共に働きやすく、働きがいのある職場づくり ○職能向上や資格取得等のための支援 ○昇進の機会を増やす ○セクシャル・ハラスメント防止に関する規定の整備	

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
161	笛吹	社会福祉法人寿ノ家	○育児短時間勤務制度を設け、育児と仕事の両立推進 ○育児休業制度を設け、全職員が安心して育児や介護が行えるよう努める	○学校が企画する職場見学や介護実習等に積極的に参加 ○利用者や職員が地域の保育園や小学校へ積極的に訪問	○男女の平等な昇進・昇格および配置を実施 ○男女ともに安心して働けるよう各種ハラスメント相談窓口および健康相談窓口を設置	○認知症カフェを開催し、地域の方々へ学びと交流の機会を提供 ○マルシェを毎月開催し、地域の方々が交流出来る機会を設けている
162	笛吹	株式会社小林事務機	○休みに合わせた連続休暇をとれるよう、年間休暇予定表の作成 ○半日休暇、時間単位休暇制度の実施	○育児制度の実施	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置の実施	
163	笛吹	株式会社サンライフ寿 (甲州リハビリテーショングループ)	○育児短時間勤務制度を導入 ○育児手当を支給して育児負担を支援 ○育児・介護休業制度の利用促進 ○業務の効率化ことを目的にした「チーム制」を機能させて互いにフォローし合い、気兼ねなく休暇取得風土づくり	○学校等が行う職場見学に積極的に協力 ○近隣保育園の園児をイベントに招待し、お年寄りとのふれあいの機会をつくる	○性別で区別せずに研修の機会を付与 ○女性の管理職への登用を積極的に実施 ○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○セクシャル・ハラスメント防止に関する規程を整備し、相談窓口を設置	
164	笛吹	株式会社ジインズ	○毎週水曜日をフレッシュアップデー(ノー残業)とし定時退社を促す ○育児休業制度を周知し、短時間勤務制も導入 ○始業・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げ制を実施 ○半日単位の有給休暇取得制を実施	○フードバンク子ども支援プロジェクトに協賛 ○通勤では子どもたちの安全に配慮した運転を実施 ○積雪時は近隣通学路の雪かきを積極的に実施 ○毎月子育て支援手当てを支給 ○地域中小学校の職場見学、就業体験の受入やキャリア教育授業に協力	○平等な昇進や配置を徹底 ○セクシャルハラスメント防止に関する規程を制定	○毎年バーベキューイベントを開催家族も参加し、社員同士のコミュニケーションや会社との絆を深める
165	笛吹	相互印刷株式会社	○半日休暇・時間単位休暇制度を導入 ○休みに合わせた連続休暇がとれるよう、年間カレンダーを作成	○子ども110番の家に登録していて、困ったときは直ぐに助ける	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす	○従業員やその家族を参加者とした、バーベキュー大会等のイベントを毎年開催して、会社と従業員や家族との繋がりを深める ○保育園入園から高等学校の入学式まで、図書券等を贈り、子育て中の従業員を祝福応援
166	笛吹	医療法人桃花会 一宮温泉病院	○短勤務制度を導入フレックスタイム制の導入 ○育児休業の積極的な取得指導有給休暇取得の促進 ○残業ゼロ運動 ○健康宣言「ホワイト500」取得に向けての取組開始	○多機能トイレの設置 ○職場見学、実習生の受入 ○放課後等デイサービス事業の開始 ○病児保育設立に向けての事業計画開始		
167	笛吹	花の丘たちかわクリニック	○シフト制だが、希望休をお互い譲り合い、助け合いながら臨機応変に対応してもらっている	○なるべく残業を無くす ○休日はしっかり心と体を休め、自分なりのストレス発散で過ごしてもらう ○仕事やプライベートの悩み等ある場合、時間をづくり、親身になって聞き入れ、対応	○家庭内で急遽早退や欠席する場合、すぐに他のスタッフを配置よう体制を整備 ○仕事以外で集まり、食事やイベント事を行い、スタッフの仲を深める	
168	笛吹	日之出観光自動車株式会社	○育児休暇を積極的に取得するよう促す ○短時間勤務制度を導入 ○事務方の作業工程の見直し、PC、IT化中で効率アップに努め、従業員をお互いフォロー	○タクシー車内において、必要なお客様に対し、チャイルドシートを用意 ○学校等が行う職場見学(幼稚園～高校)、子どもが参加する地域行事に積極的に協力	○女性も管理職に登用し、女性の視点を積極的に企業経営に活かす ○性別で区別せず、男女の平等な昇進・配置を徹底	
169	笛吹	笛吹農業協同組合(JAふえふき)	○子の看護休暇 ○有給休暇最低5日取得義務 ○育児・介護職員に対する配慮	○産休・育休 ○産後ババ育休	○女性管理職の登用 ○ハラスメント防止対策	
170	笛吹	株式会社ブリリアント	○育児休業の取得率を次の水準以上に 男性社員・・・計画期間中に1人以上取得 女性社員・・・取得率を80%以上	○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等制度の周知や情報提供	○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	○毎年、笛吹市フルーツロード駅伝競走大会に参加し、地域と密着した取組

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
171	笛吹	有限会社ベータ・コア サンクール石和介護施設	○子どもの行事等で休みが取りやすいよう半日休暇を取得 ○有給休暇の事後処理で子どもが急に具合が悪くなくても休める ○育児やPTA活動等の家庭の都合や地域活動への参加のため勤務時間の調整 ○残業が発生しない	○中学生の職場体験を受入	○セクハラ相談窓口を設置し周知 ○産業医を配置しメンタルヘルスケア ○女性の積極的な採用	○勤続10年の職員を表彰
172	笛吹	株式会社メイキョー 峡東管理事務所	○育児休業制度について、職場全体に周知 ○育児休業を取得しやすいため業務の支援体制を整備 ○職場復帰しやすい環境づくり ○仕事と子育てが両立できるよう職場内の意識改革			
173	笛吹	公益社団法人山梨勤労者医療協会 石和共立病院	○短時間勤務制度を導入3・6協定を遵守 ○育児時間を保障育児休暇の積極的取得を促進 ○妊娠婦の夜勤制度を実施 ○各々が休み希望を提出し、次月の全体の勤務調整を ○介護休暇制度を実施3日以内の病気休暇を保障	○小児科待合に遊び場コーナーとおむつ替えのコーナーを設置 ○院内保育所を設け職員が働きやすい環境を整えている ○小児リハビリに通院中の親を対象に、子育て・食事・就学等に関する学習会	○女性を管理職に登用 ○男女の平等な昇進・配置 ○セクハラ・パワハラの防止推進のため規程を明確化	○職場会議の時間を保障 ○職場内学習会の実施を積極的に実施
174	笛吹	株式会社洋菓子舗ウエスト 一宮工場	○毎週水曜日をノー残業デーとし、管理職も一般社員も定時退社 ○半日休暇、時間単位休暇制度を導入 ○育児休暇を積極的に取得するよう促す ○休みに合わせた連続休暇をとれるよう年間の休暇計画表を作っている ○作業工程の見直しや効率化、休んでいる従業員をお互いにフォローする体制づくり		○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○女性を管理職に登用し、女性の視点を企業経営に活かす ○セクハラ防止推進員を設置(メンタルヘルス男女各1名)	○従業員やその家族を参加者としたバーベキューを毎年開催して、会社と従業員や家族との繋がりを深める(年2回 春・秋) ○社員旅行・会食会等の親睦会等で、コミュニケーションUPに
175	上野原	ミヤ通信工業株式会社	○育児休暇を積極的に取得よう業務環境整備 ○短時間勤務制度を導入し、家庭との両立 ○毎週水曜日ノー残業の設置及び半日休暇を導入し、家族と過ごす時間の確保及び休みやすい環境整備	○男性の育児休暇を推進 ○社員が子どもの学校行事にも参加できる環境整備	○性別関係ない評価昇進、業務分担の実施 ○セクシャル・ハラスメントに関する基本方針設定 ○セクシャル・ハラスメント防止に向けた相談窓口の設置と対応フローの整備	○家族参加型のイベントを開催し、会社と従業員や家族との交流を深める
176	甲州	植野興業株式会社	○育児時短勤務制度を導入 ○半日単位・時間単位の有給休暇制度を導入	○インターンシップ等の就業体験の受入 ○子ども110番の企業として、子どもたちの安全を守る ○職員全員が子どもたちの安全に配慮した運転	○男女ともに働きやすい職場環境を整備 ○性別に関係なく、社員の資格取得の費用を会社が負担	○従業員やその家族を参加者とした懇親会を開催して、会社と従業員や家族との繋がりを深め、風通しの良い職場に
177	甲州	株式会社シャトー勝沼	○子育て中の女性のための規定を適切に運用 ①育児短時間勤務 ②子の看護休暇 ③育児のための時間外労働、深夜業の制限 ○定時退社および休日勤務に対応した勤務体制を実施	○有給休暇の積極的取得を促し、子どもとの遊ぶ時間、教育する時間を増やせるよう推進 ○親子学習の一環として、職場体験実施要領を策定し企業見学の受入を積極的に ○地元の小中学校の全児童・生徒を対象に、ぶどうの生産日本一を認識してもらうための教育の一環として新酒ワインラベルの募集を実施	○SDGs登録企業として、「すべての女性と男性が人間らしい働きがいのある仕事に就くこと、また子どもの心身に害を及ぼす労働には厳しい姿勢で臨むこと」を念頭に、毎年実施する健康診断時にストレスチェックを実施し、全社員の心身の健康状態を把握しているほか、女性社員の乳がんの早期発見・早期治療を啓発するピンクリボン運動に参加 ○ハラスメント規定を制定し適切に運用 ○社員の資質および自己啓発意欲の向上ため資格取得奨励制度を制定し運用	○職場においてパートタイマーから雇用管理の改善等に関する事項に関する相談に適切かつ柔軟に対応するため、パートタイマー相談窓口を設置
178	甲州	昭和建設株式会社	○育児に携わる社員の仕事と家庭の両立支援するための職場環境・雰囲気づくり ○子どもの育成に関わる休暇の取得は特に奨励し、日頃より周りの職員でサポート、カバーし合う体制を整備	○学校等による職場訪問に協力 ○社員が交通ルールを守り、子どもの安全に配慮	○性別に関わらず、仕事を分担 ○性別に関わらず、社員の資格取得のための費用を会社が負担	○長期勤続休暇(15年、25年、35年)を導入し、旅行費用の一部を会社が負担 ○社員の子育て支援を拡充し、全社員が充実した生活が実感できるような取組を推進
179	甲州	中央葡萄酒株式会社(グレイスワイン)	○有給休暇取得の推進 ○一部従業員に対するフレックスタイム制の導入		○管理職への女性登用の推進 ○ラベル作成、商品企画等における女性の意見の重視・反映 ○他の先進的企業を参考にしたセクシャル・ハラスメント防止対策の実施	
180	甲州	フルーツ山梨農業協同組合 (JAフルーツ山梨)	○毎週水曜日と金曜日のノー残業デーの実施 ○育児休暇、育児短時間勤務の取得の推奨 ○連続休暇取得(5日間)の実施及び有給取得の推奨	○JA子どもクラブ「えがお」による親子イベントの実施 ○地区内の小学校において食育教室の実施	○ハラスメント・メンタルヘルスの外部相談窓口の設置 ○メンタルヘルス教室の実施 ○行政主催の男女共同参画関連事業・会議への参加	○ストレスチェックの実施 ○職員アンケート等による職員満足度調査の実施

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
181	中央	株式会社アドヴォネクト	○育児・介護従業員の在宅ワークの制度化を検討 ○就学前の子どもがいる従業員には、勤務時間の短縮 ○残業を減らす ○安心して産み育てられる環境を整え、従業員がその能力を十分に発揮し、働き続けられる雇用環境の整備 ○育児休業制度について、職場全体に周知	○学校等で行う職場訪問を受入	○社外団体主催の教育研修によるスキルアップ支援を実施 ○女性を能力が活かせる業務へ登用 ○セクシャル・ハラスメント防止方針の作成し、従業員へ配布	
182	中央	株式会社いちやまマート	○土日いずれかの出勤社員・パートに保育料を補助(一定の条件あり) ○5～7時間(1日あたり)勤務の短時間正社員制度を導入しており、子育て中も正社員として勤務可	○提携している保育園へ預ける場合、会社が費用を補助		
183	中央	株式会社オオキ	○育児・介護に関する両立支援の整備		○性別による役割分担意識の見直し ○資格取得への支援 ○能力を活かせる業務への登用 ○セクシャル・ハラスメント対応マニュアルの全従業員への配布	
184	中央	株式会社カルク	○ノー残業デーを設け、家族と過ごす時間を確保 ○短時間勤務等働きやすい環境の整備を実施	○社員のPTA、保護者会、自治会等への学校行事、地域行事への参加に協力 ○学校より職場訪問の要望があった場合、協力 ○全社で子どもたちの安全に配慮した運転	○ハラスメント防止規程を定めるとともに、相談しやすい環境を整えている ○性別で区別せず、業務や配置や昇進を実施	○結婚祝い金、出産祝い金を支給 ○「メンタルケア カウンセリングサービス」「24時間電話健康相談」等のサポートが受けられる
185	中央	甲信商事株式会社 甲府支店	○男女ともに育児休業を取得しやすい職場環境づくり ○時間外労働を削減し、仕事と家庭の両立支援	○男性の育児休業取得を促進するため育児休業・産後パパ育休制度の周知徹底 ○学校等が行う職場見学、インターンシップ等に積極的に協力 ○子ども出産時、子の小学校入学時等にご祝儀を支給する等の子育て支援策を実施	○男女ともに働きやすい職場環境を整備	○年間休日カレンダーを作成し、有給休暇を取得しやすい職場環境づくり ○2年に一度の社員旅行を実施し、従業員の親睦を深め、風通しの良い職場環境づくり
186	中央	甲府通運株式会社	○短時間(1時間～2時間)の家庭、地域活動への参加は、有給休暇をとることなく上司への報告のみで認める		○清掃、お茶くみ、コピー依頼等、直接業務から離れた事等は男女区別なく各自で実施 ○女性を管理職へ登用 ○重量物を扱う場合には、補助者を付ける等女性が運転業務を行いやすい体制を整備 ○服務規程を全従業員へ配布し、毎月の研修によるセクシャル・ハラスメントの防止啓発を実施	
187	中央	株式会社システムインナカゴミ	○育児休業者の職場復帰への個別相談対応、短時間勤務の導入		○お茶出し、コピーとり等、性別による役割分担意識の見直し ○女性のリーダー、管理職への積極的登用 ○女性の営業職への積極的登用 ○能力に応じたパート従業員の正規職員への積極的登用 ○セクシャル・ハラスメント防止のための管理職、リーダーへの教育研修の実施及びチラン等の社内掲示	
188	中央	株式会社はくばく	○時間単位有給休暇、スライドワーク、在宅勤務等柔軟な働き方を整えている ○家族との絆を深める休暇制度(フレッシュアップ休暇・土日含め連続5日間の特別休暇)の年1回の取得を推進 ○管理職に月の半ばに途中経過をアラーム通知、月初に毎月の残業状況集計をメール送付することで、時間外労働を削減 ○男女ともに制度説明を行い育児休業取得を推進 ○育児休業からの復帰前面談を実施、希望に応じ短時間勤務可に	○学校等が行う職場見学や職場体験に協力 ○地域のスポーツをしている小中学生対象に食や穀物に関する勉強会を実施 ○フードバンク山梨を通して食品を必要としている子どもたちのいる家庭に提供 ○家族も参加イベントを企画・実施	○セクシャルハラスメント等外部相談窓口を設置し、掲示等により窓口を周知 ○平等な評価のもと女性管理職の登用を推進	○慰労会費補助により、社員同士の交流を促進
189	中央	株式会社マルモ	○毎週水曜日をノー残業デーとし、社員全員18時までに退社 ○半日休暇、時間単位休暇制度を導入し、休暇をとりやすく ○有給休暇の計画付与による休暇取得の促進	○学校等が行う職場見学に積極的に協力	○お茶入れ、清掃作業の分担等性別による役割慣行の見直し	
190	中央	特定非営利活動法人山梨県キャリアアコンサルティング協会	○男女の差別なく、学校行事、地域活動への参加のための有給休暇の取得 ○男女の差別なく、育児のため有給休暇が取りやすい環境の整備 ○残業の原則禁止	○ボランティアや地域活動への参加 ○個人的な地域活動への参加の理解	○性別に左右されない採用、人事配置、業務分担 ○男女が協力し事業に取組仕組づくり ○ハラスメント防止対策等の勉強会の開催	

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
191	中央	リコージャパン株式会社 山梨支社	○「人にやさしく仕事に厳しい人事制度改革」フレキシブルな勤務形態 ・時間単位年休制度、個人計画年休、1日単位のシフト勤務制度、1カ月単位の変形労働制度 ・両立支援再雇用制度、配偶者転勤特別長期休暇制度、男性の育児参加機会の促進	○地域、他企業と連携した社会活動の実施 ・地域コミュニティ運営 ・学校、企業等でのセミナー開催	○ダイバシティの推進 ・イクメンチャレンジプラン、女性管理職候補育成、全階層長によるイクボス宣言 ○ワークライフマネジメント ・社員を支える家族に職場への理解を深めてもらうための「ファミリーデー」の実施 ・育児休業から復職する社員への復職支援	○女性ワーキンググループ委員会「みつばち娘」による女性目線での社内改革活動を実施 ・異業種交流、社内におけるコミュニケーションの活性化に向けた活動 ・女性目線での社内環境整備
192	市川三郷	株式会社マルアイ	○毎週金曜日はノー残業デー ○半日休暇・時間単位休暇制度を導入 ○短時間勤務制度を導入し、育児・介護中における仕事と家庭の両立支援	○学校等が行う職場見学等に積極的に協力 ○社員全員が子どもたちの安全に配慮した運転	○女性管理職を増やすため、管理職候補である係長・主査への女性の登用を促進 ○係長・主査等の女性のスキルアップ研修を充実 ○若手社員が自発的に活躍プロジェクトを促進	○従業員およびその家族も含めたイベントを実施し、社内コミュニケーションを活性化させると共に、一体感のある企業づくり
193	身延	株式会社下部ホテル	○育児や介護労働者が子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得		○女性の管理職・リーダーへの積極的登用 ○始業時の机の清掃等を男女ともに実行 ○セクシャル・ハラスメント防止ポスターの従業員食堂への掲示	
194	身延	社会福祉法人深敬園	○就学前の子どもがいる職員は、子どもの病院受診等のため看護休暇(1年間に5日間)を取得 ○保育料の一部を補助 ○育児休業を取得しないで職場復帰した時は、短時間勤務、時間外労働の適用除外、フレックスタイム勤務、事業所内託児所の利用のいずれかが適用 ○育児休業制度について法人全体への周知 ○有給休暇の計画的な取得を推進 ○男性も育児休暇がとれるよう環境整備(男性の育児参加事業を)			
195	身延	公益財団法人身延山病院	○勤務希望を柔軟に取り入れたシフトを作成することで、保育園や学校行事、子どもの習い事等に対応 ○急病や急用時等の際、休みが取得しやすい職場づくり ○短時間勤務や希望日のみの勤務等働き続けられる体制づくり	○地域の行事への参加を勧め、地域活動から子どもが学ぶ機会を創出	○連続した休暇や有給休暇の取得を勧め、体調管理を行いながら趣味やレジャーを楽しめるよう取組	○研修日や研修費用を職場が保障することで、休日の確保や家庭の経済的負担の軽減を図りながら、仕事上でのキャリアアップを応援
196	身延	株式会社リナン	○地域活動の積極的参加(文化・スポーツ・PTA・消防活動等)の呼びかけ ○毎週水曜日に「ノー残業デー」の実施 ○「ファミリー休暇」年二日の実施 ○連続休暇をとれるよう、年間の休暇計画表を作成	○学校等が行う子どもが参加する地域行事等に積極的に協力 ○子どもたちをどこからでも見守る	○男女の平等な昇進や配置 ○セクハラ防止のため、朝礼及び全体会議等で周知徹底 ○共に仲良く話せる雰囲気づくり	○社内交流として山菜取りや、バーベキュー等毎年開催 ○グランドゴルフ等の社員全員で行えるスポーツの実施 ○社員旅行の実施
197	富士川	株式会社川口測量設計	○家庭や子どもの学校行事等の都合による休暇を取りやすい環境づくり ○各職員が業務スケジュールを共有することにより、休暇を取得しやすい環境に ○全社的な残業時間の縮減	○学校等が行う職場見学や子どもが参加する地域行事に積極的に協力 ※山梨県測量設計協会の「私の学校はここにあるプロジェクト」のもと、増穂中学校へ「測量」の出前講座の協力と経緯度標を寄贈 ○社員が交通ルールを守り、子どもの安全に配慮	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底	○社員のスキルアップのため、講習会や資格取得の費用について、会社で負担
198	昭和	株式会社アビオセレモニー	○育児休業中の社員への定期的な社内情報の提供 ○子の看護休暇の導入 ○育児のための所定外労働免除・育児短時間勤務の導入 ○退職後の再雇用の促進	○子ども連れのお客様を大歓迎 ○客席に子ども用の椅子を用意 ○乳児を連れたお客様のため、移動式のベビーベッドを用意 ○館内に乳幼児と一緒に入れるトイレを用意	○女性の管理職を積極的に登用 ○セクハラやパワハラの防止も含めた相談窓口(相談員)を複数名配置(男女)	○インフルエンザの予防接種費用を全額補助
199	昭和	株式会社イトーヨーカ堂 甲府昭和店	○育児・介護支援制度「リ・チャレンジプラン」～従業員が育児・介護を理由に「休職」、「短時間勤務」、「再雇用」等の支援制度実施 ○ボランティア・介護・小学校就学以前の子の看護等を目的とした特別休暇の設定および消化の促進 ○長時間労働の是正～インターバル勤務の推進、残業削減と有給休暇取得の推進半日有給取得制度あり申請しやすい環境づくり ○「リフレッシュ休暇」制度～年2回、休日と有給休暇等を合わせ「最長9日間の連続休暇」を取得可能な制度	○赤ちゃん休憩室(授乳室)の設置と保健師(または助産師)資格を持つ相談員による妊娠・出産・子育てに関する無料相談を実施 ○ネットスーパー限定『子育てママ応援』企画～交付日から4年以内の母子健康手帳のご提示で配達料が 通常330円(税込)が102円(税込)で対応する企画 ○県内の学校や地域子どもクラブが行う職場見学や就労体験(インターンシップ)について積極的に協力	○男性社員に育児休暇・休職制度推進のため、子女の誕生した社員に向け、上長より『おめでとう』メッセージを渡すとともに、育児休暇・休職制度の説明と取得促進を実施 ○併せて男女問わず、未就学児のいる社員(パート社員含む)に、グループ企業『アカチャンホンポ』で利用出来る優待チケットを配布し、男女問わず育児・家事への意識啓発を実施 ○育児だけでなく、介護についても休職・休暇制度を設けるとともに、従業員へのポスターやセミナーを実施しており、介護と仕事の両立支援	○『エンゲージメント向上委員会』を立ち上げ、会社役員・店長・パートタイマーまで約40名の委員会メンバーと全店で600名を超える推進メンバーを中心に、従業員と会社員が相互に成長出来るような会社にすることを目的に、様々な活動を実施
200	昭和	株式会社キトー	○所定外労働削減のための取組を継続 ・ノー残業デーの設定 ○年次有給休暇の取得促進策を実施 ・リフレッシュ休暇制度 ・年度有給休暇取得目標設定 ○育児と仕事の両立がしやすい環境づくりの充実 ・育児休業取得要件の緩和(雇用形態／対象家族等の範囲拡大等) ・妊娠・出産・育児・介護に関して就業環境を害する行ための禁止 ・子の看護休暇取得単位の柔軟化(半日単位) ・育児短時間勤務の期間拡大(小学校3年生まで取得可)	○学校等が行う職場見学や職場体験に協力	○性別で区別せず、平等な採用・配置を進める ○男女の区別のない評価制度を実施 ○男女共同参画推進セミナー等へ積極的に参加 ○各種ハラスメント禁止を徹底・社内通報による周知、就業規則への記載、社内相談窓口の設置	○介護と仕事の両立がしやすい環境整備 ・介護休業の取得要件の緩和 ・介護休業の取得期間の柔軟化(分割取得) ・介護のための所定労働時間の短縮措置等の拡大(期間・回数) ・介護における時間外労働の免除制度

★宣言内容紹介(実施予定の内容も含む)

No.	市町村名	企業名	1 仕事と家庭の両立	2 子どもや子育てを支える	3 男女がともにいきいきと活躍	4 その他取組
201	昭和	グローバルハウス株式会社	○半日休暇、時間単位休暇制度を導入 ○男性社員も育児休暇を取得しやすい職場環境づくりを実施 ○休みに合わせた連続休暇をとれるよう、年間の休暇計画表を作成 ○各部署の担当を2名体制にし、休んでいる従業員をお互いにフォロー体制づくりによって、休みをとりやすく ○育児短時間勤務規定を設け、育児社員への負担軽減を3歳までの子を有する社員には5時間まで勤務時間の短縮を認める(3時間短縮) ○育児休暇規程を設け、子が原則1歳6ヶ月に達するまでは休職し、再度職場復帰することを認める条件に該当する社員は子が2歳に達するまでの間で必要な育児休業がとれる ○「11/19「いい育児の日」」はノー残業デーとし、家族と過ごす時間を確保	○子ども連れのお客様が快適に利用できるよう、キッズスペースの設置やお席、飲み物を用意 ○打ち合わせの間は子どもに担当アシスタントが付いて安全にお預かり ○店内に、授乳室やベビーシートを備えたトイレを設置 ○学校等が行う職場見学や、子どもが参加するイベントに積極的に協力	○性別で区別せず、男女の平等な昇進や配置を徹底 ○セクハラ防止のため、セクハラ防止推進員を設置 ○SDGsの取組を行い、企業として個人が輝く仕組みづくり	○従業員やその家族が参加サックスフェスタを開催し、会社と社員や家族との繋がりを深める ○出産祝金、結婚祝金を支給し、社員の家族や子の誕生を奨励 ○各々の現場担当者同士で情報共有し、バックアップ ○要介護状態にある家族を介護する従業員は介護休業をすることが有期契約社員でも条件に該当する者は介護休業取得可
202	昭和	医療法人社団健輝会 げんきキッズクリニック	○半日休暇、時間単位休暇制度を導入 ○育児休暇を積極的に取得するよう促す ○連続休暇がとれるよう、職員全員でフォロー体制づくり ○病気の子どもを預けられる病児保育室を設置	○患者(病気の子ども)だけでなく、スタッフ全員が協力して、子育てに悩むお母様が気軽に相談体制を整備		○従業員やその家族と運動会・そば打ち体験等毎年行い、従業員や家族同士の親睦
203	昭和	社会福祉法人健輝会 げんき夢こども園	○子どもの学校行事や参観日、懇談日等に参加できるよう、勤務を調整 ○半日休暇、時間単位休暇制度を導入 ○育児休暇を積極的に取得するよう促す	○学校等が行う職場見学や職場体験、子どもが参加する地域行事に積極的に協力し、地域の子育てを支援		
204	昭和	サントリービバレッジソリューション株式会社 関東甲信越支社 甲府支店	○お互いの環境を理解し、働きやすい環境づくり ○学校行事等に参加できるようシフト変更し対応 ○毎週木曜日を定時退社と決め家族との及び個々のリフレッシュ等の時間を確保 ○旗振り等の学校行事にも柔軟に対応できるよう勤務時間を調整	○育児取得促進 ○労働時間制度ハンドブックを作成し、柔軟な働き方を取り入れ 労働時間・ワークライフバランスを良化に繋げる ○育児のための短時間勤務を実施	○サントリーグループの強みを生かし、多種多様な職種に対して1人1人が輝けるよう【全社員総活躍】を目指し取り組み ○多様性促進(DEI)について、DEI推進室を作り活動	○毎年ビックサイトで開催されている社内バレーボール大会等に参加し、従業員及び家族との繋がりを深め、お互いを理解し考動
205	昭和	藤精機株式会社	○育児休業制度について、職場全体に周知 ○復帰後も、短時間正社員制度を利用することもでき、働きやすい職場づくり	○子どもが参加する地域行事のため社有施設(駐車場)を貸し出 ○子どもの「ものづくり」に対する興味を育てるため「ものづくり体験教室」を開催	○男性も育児休業がとれるよう、社内にもお知らせを掲示する等、周知	○従業員が、家族ぐるみでコミュニケーションを図れるよう、親子参加型のイベントを積極的に実施
206	昭和	株式会社森工業写真社	○暦通りの休暇であり、無理な休日出勤をしない ○有給休暇を自由に申請出来るように ○繁忙期を除き、残業は極力少なくなるよう、就労時間を徹底	○就労時間・回数について、従業員の希望に応じる ○出産を控えている女性従業員のための相談の実施 ○育児休暇を促進(取得実績もあり)	○性別による区別は一切しない ○男女共に、堂々と就労出来るよう、平等な昇進や配置	○忘年会等、社内の人間関係を築いていけるような食事会等 を企画 ○仕事とプライベートのメリハリ をしっかりつけられるよう、個人の意志を尊重し、無理な“お付き合い的企画”は行わない
207	昭和	ヤマト運輸株式会社 山梨主管支店	○育児・介護休業後の職場復帰をしやすいするための配慮 ○仕事と家庭が両立よう、従業員の相互理解、協力体制を整え、職場環境の改善に努める	○地域の子どもたちに交通ルールや交通安全への知識を伝える「こども交通安全教室」を実施し、セールスドライバーを中心とした社員が地元の保育所・幼稚園・小学校に Outreach、着ぐるみ等を用いて楽しくわかりやすく交通安全について指導	○「ノー残業デー」を設定し、家庭で過ごす時間を増やし、ワーク・ライフ・バランスの推進を実現 ○男性・女性に関わらず、余裕を持った働き方がよう、短時間勤務等の働き方を推奨	
208	富士河口湖	社会福祉法人アドバンス 障がい福祉サービス事業所 スイートベリーKATUYAMA	○半日休暇制度・時間単位年休制度・看護、介護休暇制度・配偶者出産休暇を導入 ○短時間勤務制度を導入 ○休んでいる職員をお互いにフォロー体制を整え、仕事を分担 ○子連れ出勤規定	○学校等が行う職場見学や、子どもが参加する地域行事に積極的に協力 ○学校等が行う介護実習や介護体験に積極的に協力	○役職手当・資格手当・管理職手当・調整手当・扶養手当・通勤手当・住宅手当・緊急出勤手当制度・セクシュアルハラスメント規程を導入 ○自己能力の開発に努められるよう研修費用の一部援助する規定あり	○職員会議を実施し職員の提案に耳を傾け、それぞれが活躍しやすい職場づくり
209	富士河口湖	シチズンファインデバイス株式会社	○フレックスタイム制度や育児や介護のための短時間勤務制度を導入し、家庭との両立しやすく ○産前に病院へ定期受診する際の休暇を付与	○学校等が行う工場見学を受入 ○インターンシップ等の就業体験を受入	○企業倫理相談窓口の設置やセクシャルハラスメント防止に関する規定を制定し、職場のハラスメントの予防・解決 ○性別に関わらず従業員が評価・処遇人事評価制度を運用	○本人の結婚や出産(配偶者の出産も含む)にお祝い金を支給し、特別休暇を付与 ○時効失効分の年次有給休暇を保持休暇制度を整え、社会貢献活動への参加や、従業員自身及びその家族の突然の出来事への対応をしやすく
210	富士河口湖	富士観光開発株式会社	○ボランティア活動等の地域活動への参加に対し積極的に支援 ○育児休業制度、短時間勤務制度の適正な運用、バックアップに努める	○女子サッカーチーム「FC ふじざくら」のチーム運営の一環として、キッズスポーツスクールの運営を通じて地域の子どもたちの心身の育成に寄与	○性別にとらわれない採用活動(新規卒卒者、一般求職者)を推進 ○性別にとらわれない評価制度の運用、及び人材の活用 ○セクシャルハラスメント防止のための社内啓蒙活動を定期的実施	○スキー場や公園施設等における家族向けサービスの拡充を図り、世代を問わず誰もが楽しく過ごせる時間を演出
211	富士河口湖	株式会社富士レークホテル	○休みの取得単位を“半日”として取得しやすく ○子どもの行事や体調不良等での休暇を気兼ねなく言える環境に ○時間外勤務短縮のため、労働安全衛生委員会を毎月開催し、長時間稼働勤務の把握と短縮 ○作業工程の見直しや効率化を日々検討しており、部署を超えたマルチジョブ体制を組むことで休みを取得しやすい環境づくり ○産休や育休を確実に取得し、育休明けの職場復帰を推奨	○子ども連れのお客様を大歓迎 ○客室及び食事会場等に子ども用の貸出備品を多く揃えている(パンポ・DVD等) ○ホテル内売店でベビーフード(離乳食)等を販売 ○幼児用の食事メニューを数多く取り揃えている ○行政、学校が行う就業体験(インターンシップ)に積極的に協力	○性別に関わらず仕事を分担 ○委員会活動を推進し、男女ともに適材配置で活躍 ○“リフレッシュ休暇”を設定し、仕事とプライベートのメリハリをつけている ○定期的に部署毎で懇談会を開催	○毎年3月には、従業員の子弟の皆さんが幼稚園(保育園)・小学校・中学校・高校・大学(専門含む)に入学・入園とときに“入学祝”を社長より従業員一人ひとりに贈呈 ○従業員の誕生月には、社長・女将からHB(ハッピーバースデープレゼント)を贈呈
212	富士河口湖	有限会社山岸旅館	○ノー残業デーを設定	○子ども連れのお客様には、荷物を運ぶ等お手伝い ○子どもにも進んで声掛けをしてコミュニケーションをとり安心・安全の確保	○仕事内容に関わらず、男女別に区別せず適正な配置を徹底	○職場に育児相談の担当者を設置