

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
 平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
 ※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第1号	医療法人社団 クロー・ストゥ・ユ ESTクリニック	平成30年9月25日 (再認定)	理事長 澤田 光広	医療保健業 132人 (男性20人／女性112人)	弘前市大字福村字新館添20番地1 0172-29-5500 http://www.estclinic.com/	育児・介護休業法にて義務付けられている育児休業制度等の実施はもちろんであるが、管理職層への研修、育児休業取得者向け相談窓口の設置、代替要員確保等により、各種制度を利用しやすい環境作りを行っている。 結果として、育児休業取得率100%を達成しているほか、業績の向上や、出産を理由とした離職がなくなるなど、子育て応援への取り組みを持続可能な経営に繋げている。 さらに、敷地内に職員向け託児所を設置し、手厚い子育て応援を行っている。	託児所利用者の職員アンケートから・・・ ・現在勤務している私たちは、子どもの急病で休むことが非常に多いので、設置してもらって有難く思います。 ・祝祭日の預かりと病児保育があり、大変助かっています。 ・お盆や正月など、他に預かることが出来ない場合に利用でき、家の用事を済ませられるので助かっています。
第2号	和電工業 株式会社	平成30年9月25日 (再認定)	代表取締役 藤田 あつ志	電気工事業 16人 (男性13人／女性3人)	弘前市大字鍛冶町11番地 0172-65-4114 http://www.waden.jp/	育児・介護休業法で義務付けられる育児休業等については、就業規則の中に定め、全ての従業員にそれを配布し、周知を図っている。 今後、さらに周知を図るため、社内にそれを掲示し、性別を問わず各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組むこととしている。特に、従業員15名(男性12名、女性3名)という中小企業ならではのアットホームな環境で、子どもの保育園や学校行事等の休暇の申し出もしやすく、管理者側からも積極的に声掛けを行うなど、良好な職場環境を構築している。	子どもの学校行事等の予定(休暇)を申し出しやすく、子どもの急な発病等にもお休みをいただきやすい雰囲気、ありがたいです(30代／女性)
第3号	社会福祉法人 千年会	平成29年4月13日 (再認定)	理事長 小林 秀一	障がい福祉事業 46人 (男性18人／女性28人)	弘前市大字原ヶ平字山中39番地1 0172-87-4888 http://www.chitose-kai.or.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業規程について理解を進めるため全従業員に向け説明を行っている。 また、ワーク・ライフ・バランスのフォーラム、研修会に積極的に職員等を参加させ子育て支援の環境整備についての啓発を続けているほか、ホームページでの子育て支援情報等の提供や育児休業中の職員に対する情報提供、子育て中の職員による会議「マサSun会」を立ち上げ、職場環境の改善などを行うことで、子育てしやすい職場づくりの機運を積極的に高めている。	現在、二人の子育て真っ最中です。勤務表作成時に保育園行事等の予定を優先してもらっています。特に夜間勤務時には夫の勤務にも合わせた配慮により、夫の協力も得て安心して仕事ができます。 また、申し出による1時間の短縮勤務、急な子どもの受診等には2時間までの遅参早退も利用できています。マサSun会での意見交換や活動を通して充実した子育てができています。同僚の理解のもと子どもと関わる時間をいただき、感謝しています。(30代／女性)
第4号	社会福祉法人 弘友会	平成29年8月21日 (再認定)	理事長 小田桐 清衛門	介護福祉事業 61人 (男性12人／女性49人)	弘前市大字向外瀬字豊田320番地1 0172-34-3434 http://koyukai.xyz/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全職員に向け周知を図っている。また、育児休業中及び休業後の給与等の待遇について休業前の職員に個別に説明しているほか、復帰後についても、子育てと仕事を両立するうえで、円滑に職場復帰できる環境整備に努めている。	帰宅後の育児を1人でこなすこともあり時間短縮の申請をしています。快く引き受けてくださり、復帰がとも不安でしたが今はとても助かっています。(30代／女性) 急な子どもの体調不良時にも休みやすい環境にあると思います。これからも仕事を続けていける気がします。(30代／女性)
第5号	津軽警備保障 株式会社	平成29年10月1日 (再認定)	代表取締役 山口 道子	警備業 92人 (男性90人／女性2人)	弘前市大字神田三丁目3番地17 0172-31-1300 http://www.tsugarukei.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用促進のため社長自ら社員教育の場で説明をしていることに加え、リーフレットなどをまとめたファイルを設置し、全従業員に周知を図っている。また、法改正などに伴い制度が変わった場合は、随時ファイルの内容も更新し、正しい情報の提供に努めている。男性が多いシフト制の職場であるが、子育て中の社員へは子どもの都合などで勤務の時間調整が必要との申し出があった場合は、配慮した勤務体制に変更している。	育児・介護休業法規定など、普段馴染みのないことでも、会社から要点をまとめた資料が配布されるので、わかりやすい。(30代/男性) 現在、高齢の親と同居しているため、今後申請する可能性があるなかで会社から申請方法や申請後、復帰までの内容を説明してもらい安心した。(60代/男性)
第6号	弘鉄電気工事 株式会社	平成29年12月18日 (再認定)	代表取締役 佐々木 一臣	電気工事業 18人 (男性15人／女性3人)	弘前市大字城東中央二丁目3番地4 0172-28-0011 http://www.hirotetu.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け周知を図っている。また、子育て中の従業員に配慮し、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げによる勤務も可能としているほか、育児休業取得者が希望した場合に、復帰前と復帰直後の講習や相談受付からなる職場復帰プログラムを実施するなど、仕事と子育ての両立にも配慮している。	学校行事など、子どもに関わる休みがとりやすくなりました。子どもと過ごす時間が増え子どもも大喜びです。(30代／男性) 将来子どもができたら、育児短時間制度を利用して、子育てしながら仕事をしたいと思っています。(20代／男性)
第7号	株式会社 東管サービス	平成30年1月26日 (再認定)	代表取締役 佐藤 直人	管・水道施設・建築・土木・電気・機械機器設置・舗装・電気通信・消防施設・とび土工・解体工事業 18人 (男性14人／女性4人)	弘前市大字山崎三丁目5番地9 0172-88-0805 http://www.toukan-s.net	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため、会議の場で社会保険労務士から制度の説明をするともに、事業者内に制度の利用促進のためのチラシを掲示するなどして、全従業員に向け周知を図っている。また、育児休業取得者が希望した場合は、社会保険労務士のサポートを受けながら本人と面談のうえ決めた内容の「育児復帰支援プラン」を実施するなど、仕事と子育ての両立にも配慮している。	小学生、中学生、高校生と3人の子供の通学の送迎や行事等の対応が妻任せになっていたが、この制度によって自分も参加しやすくなった。(40代／男性) 子どもの保育園行事や通院等の際、休暇や早退を申し出しやすい雰囲気があり、とても心強いです。(20代／女性)
第8号	張山電気 株式会社	平成30年1月26日 (再認定)	代表取締役 張山 久次	電気工事業・電気通信工事業・土木工事業 24人 (男性21人／女性3人)	弘前市大字徳田町30番地1 0172-32-6223 http://www.hariyama.jp	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、会議において全従業員へ周知しているほか、トップ自ら休暇取得促進などの声かけを行っている。また、育児短時間勤務は通常の短時間勤務より更に短い勤務時間も選択できるほか、看護休暇は時間単位で取得可能としている。さらに、配偶者が出産した際の特別休暇を有給で取得できるほか、必要に応じ、育児取得者が円滑に職場復帰できるよう、本人と面談のうえ策定した育児復帰プランを実施するなど、子育て中の従業員に配慮し様々な取組を行っている。	配偶者出産時には、特別休暇制度を利用させていただき出産に立ち会うことができました。 家庭を大事にし、積極的に家事、育児に協力を惜しまないで暮らしていこうと思いました。(30代／男性) 子どもの進路相談で、面談に行かなければならない際も申し出がしやすく、快く時間をいただき感謝しております。(50代／女性)
第9号	嶽開発 株式会社	平成30年2月23日 (再認定)	代表取締役社長 三上 千春	建設業／土木・舗装工事業／産業廃棄物中間処理業 35人 (男性29人／女性6人)	弘前市大字馬屋町3番地 0172-34-1560 http://www.dakekaihatsu.co.jp	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため、事業所内に掲示し周知しているほか、社内会議において周知を図っている。看護休暇は時間単位で取得可能としている。さらに、育児休業期間中の従業員が職場復帰のための資格取得等を希望した場合は、費用を会社が負担し、従業員の職場復帰を支援しているほか、妊娠・出産・育児等を理由として退職した者への再雇用措置も講じている。	10月に1人目を初出産し現在、育児休業を申請し我が子の育児の真っ最中です。(30代／女性) 2人目の出産時の送迎等、特別休暇を利用しました。また、2人の子どもの育児を妻と協力し合い、特別休暇制度を利用しながら日々の子どもの成長が仕事の励みになっています。(30代／男性) 小学生の子どもの参観日など、時間単位での休暇申請を利用して感謝しております。(40代／男性)

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
 平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
 ※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第10号	興産設備工業株式会社	平成30年2月23日 (再認定)	代表取締役 対馬 武雄	建設業(管工事業) 25人 (男性22人／女性3人)	弘前市大字神田四丁目1番地11 0172-36-2326	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため、事業所内に掲示し周知しているほか、制度を利用しやすいよう、育休等の利用に係る社内相談員を任命し配置している。また、看護休暇は時間単位で取得可能となっている。さらに、「再雇用規程」を整備し、妊娠、出産、育児を理由に退職した従業員が希望した場合に、一般より優先して再雇用する措置を講じている。	育児休業および育児短時間勤務等に関する規則が改定となり、さらに働きやすい職場環境になりました。将来結婚、育児とやる気がでています。(30代／男性) 社内相談員に、育児休業等利用について親身に相談に乗ってもらっています。上司や同僚の理解もあって、休みを取りやすい環境になっているので、大変ありがたく思っています。(30代／男性)
第11号	株式会社 南建設	平成30年2月23日 (再認定)	代表取締役 南 直之進	建築工事一式・土木工事一式・舗装 工事・とび土木工事等 55人 (男性51人／女性4人)	弘前市大字堅田一丁目1番地4 0172-36-7000 http://www.minamikensetsu.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用しやすい環境づくりのため、社内会議の場で社長自ら声をかけたり、担当者から制度の説明をする機会を、年に複数回設けている。また、子の看護休暇は時間単位で取得可能となっている。さらに、これまでの継続して行ってきた中学生の職場体験の受入れなどに加え、県が実施する「わが社は学校教育サポーター」制度への登録や教育支援見本市への出展を通じ、より多様で積極的な受け入れ体制を構築し、子どもたちの学びを支援している。	子供の急な発病による通院・看病のため、急な休暇をいただくことがあるのですが、そのような場合でも、休暇をとりやすい社内環境で大変ありがたく思っています。(30代／女性) 息子の小学校PTA役員をしており、様々な行事出席のため、休暇をとる際も、申し出がしやすい環境・雰囲気があり、また、上司や同僚に仕事もフォローしていただき、大変助かっています。(40代／男性)
第12号	株式会社 中三 (認定店:弘前店)	平成28年2月23日 (平成30年2月11日 認定期間満了)	代表取締役社長 木村 中	小売業 307人 (男性52人／女性255人)	弘前市大字土手町49番地1 0172-34-3131 http://www.nakasan-dept.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備、子の看護休暇が法定より多く、一部有給休暇として取得可能。管理職の会議において育児介護休業法の規定や子育て中の社員に対する支援体制を説明し、各フロアにおいて周知を図り、制度を利用しやすい体制を行っている。産休・育休及び子育て中の社員が利用できる制度のパンフレットを作成し、全社員への配布と周知を行っている。産休・育休中の社員に対する会社情報の提供を行い、休業中の社員が職場復帰するための取り組みとしているほか、希望により復帰後家庭と仕事の両立が可能な勤務体制を取れるよう配置に配慮、女性トイレ内にベビーシート設置、店内にベビー室・授乳室も設置など子ども連れの来店者への配慮等の取り組みを評価。	妊娠中具合の悪い時もありましたが、周りの職員の気遣いがあり、安心して仕事を続けることが出来ました(30代／女性)
第13号	株式会社 デンユウ	平成30年3月29日 (再認定)	代表取締役 浅利 雄人	電気工事、消防施設工事 8人 (男性7人／女性1人)	弘前市大字扇町二丁目4番地5 0172-26-3535	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備するとともに、利用しやすい環境づくりのため、社内に掲示し周知を図っている。また、子育て中の従業員に配慮し、年次有給休暇とは別に、子どもが1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日間取得できる育児目的休暇を設けている。	上から中学・小学・保育園と3人子育てしていますが、毎月行事参加の為、休暇を取りやすい社内環境で大変ありがたく思っております。上司・同僚からも気遣いがあり感謝しています。(40代／男性)
第14号	株式会社 佐藤建設	平成30年3月29日 (再認定)	代表取締役 佐藤 隆	土木工事及び建築工事設計並びに 施行等 28人 (男性26人／女性2人)	弘前市大字末広二丁目1番地1 0172-28-3131	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用しやすい環境づくりのため、社長も含めた全従業員が参加する会議を年複数回実施し、育休等の制度について説明するとともに、資料を配布し周知している。また、就業規則において育児介護支援再雇用特別措置を規定し、妊娠・出産・育児等を理由に退職した場合、必要に応じ再雇用の措置を講じている。	時間単位での休暇が取りやすくなり、卒園式や入学式へ参加することができました。周りのフォローもあり休暇を申請しやすくなってよかったです。(30代／男性)
第15号	株式会社 前山組	平成30年4月11日 (再認定)	代表取締役 前山 武二	建設業(土木一式、建築一式、舗装、 とび土木事業等) 25人 (男性22人／女性3人)	弘前市大字中畑字旭岡34番地 0172-86-2749	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育休等の制度について理解を進めるため社長を含めた社内の全体会議において説明を行い周知を図っている。また、子育て中の従業員に配慮し、就業時間の繰り上げ・繰り下げによる勤務も可能としている。	私には、小学生の男の子と、幼稚園の双子の女の子がおります。会社が子育て応援企業の認定を受けた事により、同僚も子供の入学式等子供の行事に有給休暇を取得し参加することが多くなりました。自分も今まで後ろめたい気持ちで有給を取得していましたが、気分的に非常に良くなりました。(30代／男性) 娘の高校の入学式に参加することができました。今まで行事は妻一人に任せていましたが、これからは出来るだけ自分も参加しようと思います。子育て支援制度に感謝感謝です。(40代／男性)
第16号	株式会社 東邦設備工業所	平成30年4月11日 (再認定)	代表取締役 豊島 康史	管工事業 24人 (男性20人／女性4人)	弘前市大字神田四丁目6番地36 0172-34-0056 http://tohosetubi.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用しやすい環境づくりのため、育休等の規程を事業所内のいつでも閲覧できる場所に配置し、希望があればその内容について担当から説明する旨を社内会議で周知している。また、育休取得者の復帰を支援するため、対象者と個別面談のうえ、ニーズに合わせた育休復帰支援プランを作成・実施する体制を整備している。さらに、家族との時間を大切にするため、全従業員にクリスマスケーキや年越しそばを配布しているほか、子どものいる家族に対しては、子どもの誕生日ケーキや、クラブ活動で全国大会に出場するなどの活躍をした際に餞別を贈呈するなど、独自の取組もしている。	クリスマスの時、ケーキ又はオードブルが買えるので豪華なパーティーが出来、家族みんな喜んでます。(30代／男性) クリスマスにケーキを希望しましたが、種類も選べて子供達もすごく喜んでます。(40代／男性) 年越しそばはいつも沢山買っているので、会社から6食も貰えると、とても助かります。(50代／女性)
第17号	アサヒ建設 株式会社	平成30年4月22日 (再認定)	代表取締役 対馬 金吾	建設業 38人 (男性35人／女性3人)	弘前市大字川合字浅田26番地1 0172-27-1998	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備するとともに、制度について理解を進めるため、社長を含め全従業員が出席する会議において説明しているほか、必要な従業員には担当から詳細を説明する体制づくりや、各部署の規則等の配置を行っている。また、看護休暇は、取得可能年齢から未就学から小学校卒業まで引き上げているほか、時間単位での取得も可能としている。さらに、育休取得希望者には、面談のうえ把握したニーズにあわせた職場復帰支援プランを作成・実施する体制を整備しているほか、妊娠・出産・育児を理由として退職した方については、再雇用制度を整備し、優先的に雇用するよう努めている。	会社の夏季休暇以外に子どもの夏休みに合わせた休暇を取得し旅行(キャンプ)ができました。子どもと一緒にいろいろな経験やスキャンシップができて、絆が深まった。(40代／男性) 子どもの役所への諸手続きのため就業時間中の外出許可を快く頂き、大変助かりました。(30代／女性)
第18号	吉川建設 株式会社	平成30年4月27日 (再認定)	代表取締役 吉川 功一	建設業(建設、土木工事) 31人 (男性26人／女性5人)	弘前市大字富田町174番地 0172-33-2181	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用しやすい環境づくりのため、会議の中で周知すると共に全従業員が目にする掲示板に改正点をわかりやすく掲示している。今後対象者には、育休等の制度について個別に資料を配布し説明する。また、地域の子どもや家族にきれいで安全な遊び場・散策道を提供するため、小学校付近の大和沢川の川原清掃を年2回行っている。	子供の入学式や卒業式などの学校行事参加のため休暇を利用しています。会社と上司・同僚の理解が深く、業務をやりくりしてくれるので休暇がとても取りやすい環境になっています。(40代／男性) 中学・小学生の子供がおり、それぞれの参観日や面談などが平日にありましたが、それに合わせて休暇を1日・半日・時間単位と様々な形で取れるので大変助かっています。(40代／女性)

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第19号	株式会社 大伸管工業所	平成30年4月27日 (再認定)	代表取締役 奈良岡 隆人	建設業(管工事業) 23人 (男性20／女性3人)	弘前市大字藤野一丁目6番地3 0172-34-2871 http://www.daishinkan.jp	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用しやすい環境づくりのため、制度の正点等をまとめた資料の配布や、社内会議での説明を実施している。また、休業中の待遇等に関する事項については、対象者へ個別に周知する体制を整備している。そのほか、子育て中の従業員に配慮し、所定労働時間は、従業員本人の希望により5.6.7時間のいずれから選択可能としている。	就業規則にキチンと育児休暇等の制度が定められているだけでなく、上司をはじめ周りの方々のご理解や応援がありがたいです。いつも大変感謝しています。(30代／女性)
第20号	東弘電機 株式会社	平成30年5月6日 (再認定)	代表取締役社長 須藤 朗孝	建設工事における 企画・設計・施行・管理 等 21人 (男性16人／女性5人)	弘前市大字神田二丁目7番地5 0172-34-3865 http://www.toukoudenki.com	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため、全従業員に回覧するなどして周知を図っている。また、子の看護休暇は有給として時間単位で取得可能としているほか、法定では3歳未満の子を養育する従業員が対象となる育児短時間勤務制度について、小学校就学前の子を養育する従業員まで範囲を拡大している。さらに、育児取得者の復帰を支援するため、職場復帰プログラム基本計画を作成し、実施する体制を整備している。	・今後出産を考えている人やその家族にとっては、大変育てやすくなったのとは思います。 ・就学前はどうしても病気や予防接種など休みをとらなければいけないことが多いので、有給と別に時間単位でも取得できるようになるのは有難いです。
第21号	株式会社 マル長	平成30年5月30日 (再認定)	代表取締役 長見 範孝	建設業(土木工事) 12人 (男性10人／女性2人)	弘前市大字門外三丁目8番地1 0172-27-1155	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、利用しやすい環境づくりのため、社長も含めた全従業員が参加する会議を年複数回実施し、育児等の制度について説明するとともに、資料を配布し周知している。また、就業規則において特別措置を規定し、妊娠・出産・育児等を理由に退職した場合、必要に応じ再雇用の措置を講じているほか、仕事と家庭生活のバランスを図るため、毎週金曜日をノー残業デーとし従業員へ勧奨している。	妻の出産時には、現場で作業をしていたのにもかかわらず特別休暇制度を利用して頂き、無事に出産に立ち会うことができました。早く送り出してくれた事に本当に感謝しています。(40代／男性) 子どもの卒業式、入学式と続きましたが上司や同僚の方々のご理解のおかげで休暇の申し出がしやすく大変ありがたいと思っています。おかげさまでとても良い卒業式と入学式を迎える事ができました。(30代／男性)
第22号	有限会社 丸二建設	平成30年5月30日 (再認定)	代表取締役 成田 由己	建設業(建築一式工事、土木一式 工事、とび・土工事業、舗装工事) 10人 (男性8人／女性2人)	弘前市大字常盤坂二丁目7番地24 0172-33-2837 http://www.maruni-kensetsu.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため、事務所への規則等の備え付けや、朝礼での周知を実施しているほか、子どもが生まれる予定の従業員へは個別に制度の説明をおこなっている。また、看護休暇は時間単位で取得可能となっている。そのほか、自社の住宅展示場には、子ども連れの来場者に配慮し、授乳室兼キッズルームを整備している。	夫婦共働きで、まだ保育園の子供がいるので、妻の体調が悪く迎えに行けない時でも、代わりに迎えに行くことができ、子育てに関われる時間が増えました。とても助かっています。(30代／男性) 休暇を時間単位で取得できるので、子供の参観日や個人面談等の短時間の学校行事の時も利用しやすく感謝しています。無理なく仕事と子育てを両立できていると思います。(40代／女性)
第23号	株式会社 弘前水道	平成30年6月14日 (再認定)	代表取締役 阿保 秀樹	管工事業・土木工事業・とび、土工 事業・舗装工事業・解体工事業、 水道施設工事業、機械器具設置工 事業、消防施設工事業 16人 (男性13人／女性3人)	弘前市大字茂森新町一丁目8番地6 0172-32-8870 http://www.hirosui.com/instanthp/page01.html	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、社内会議で育児等の制度について周知を図っているほか、育児等の制度の対象者には個別に周知を実施。看護休暇は時間単位かつ有給で取得可能としているほか、法定では3歳未満の子を養育する従業員が対象となる育児短時間勤務制度について、小学校就学前の子を養育する従業員まで範囲を拡大している。また、子ども達が安全に暮らせる環境を目指し、水辺サポーターとして通学路に面している河川の清掃も継続して行っている。	仕事と子育てを両立できる職場環境となり、将来結婚・出産をする際も安心して休暇取得できるので大変ありがたいと思っています。(30代／女性) 子どもの学校行事や急な病気の際も休暇を申し出しやすい環境になりました。委任にせず、自分も一緒に子育てに参加できることを嬉しく思っています。(30代／男性)
第24号	猪股建設 株式会社	平成30年6月24日 (再認定)	代表取締役 館山 昭光	建設業(土木工事業、舗装工事業、 とび・土工事業) 20人 (男性17人／女性3人)	弘前市大字城東二丁目3番地1 0172-27-8217	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業規程について理解を進めるため、全従業員に向け説明を行い事業所内での周知を図っている。男性が多い職場であるが、育児休業中の者に対し職場復帰のための環境を整えているほか、子どもの行事や看護のための休暇取得に配慮し、家庭の事情を申し出しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。	子どもの学校行事に伴う休暇届けに際しても、こころよく許可していただき、社員同士連携して休暇中の現場をフォローする体制ができています。(50代／男性) 事前に予定の決まっている学校行事の際はもちろん、突発的な子どもの急病時であっても、上司の方々の理解もあって休暇・早退の申し出が大変しやすく、子育てしやすい環境でありありがたいです。これらを良き前例として、これから子育てする方々にも仕事・子育ての両立を頑張ってください。(30代／女性)
第25号	城東電気 株式会社	平成30年8月1日 (再認定)	代表取締役 外崎 清文	建設業、電気工事業、管工事業、電 気通信工事業、消防施設工事業 21人 (男性18人／女性3人)	弘前市大字城東五丁目12番地3 0172-27-2055 http://jdee2055.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、制度についての理解を進めるため、社内会議で資料により育児やマタハラ防止について説明するとともに、社会保険労務士に相談できる体制も整っていることを周知。また、育児等の制度の対象者には個別に周知を実施。そのほか、青森県が実施する「わが社は学校教育サポーター」制度に登録し、市内中学校の職場体験を受け入れ、学校教育や就職活動の支援を行っている。	現在、高校生、中学生、保育園に通う子どもがいますが、学校行事や部活動の試合の応援などで休暇を取得しやすく、子ども達と過ごす時間が増え大変ありがたいです。(40代／男性) 子どもの成長は早いものです。子育ての時間は短く貴重です。今しかできない育児の時間を大切にできる環境が整っていて感謝しております。(20代／男性)
第26号	株式会社 共同設備	平成30年8月8日 (再認定)	代表取締役 濑谷 久人	建設業、管工事業 20人 (男性17人／女性3人)	弘前市大字兼平字猿沢77番地5 0172-82-5657	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため社内に掲示し周知。また、また、育児等の制度の対象者には個別に周知を実施。所定労働時間は、従業員本人の希望により5.6.7時間のいずれから選択可能。育児中の従業員には、個別に面談のうえ把握したニーズに合わせて定めるプランにより、育児復帰支援を行う。子どもの緊急避難所設置のボランティアである(こども110番の家)など地域貢献につながる活動も行っている。	子どもの学校行事や送迎等、今まで妻に任せきりだったのが、時間単位で休暇申請でき利用できることで、共働き家庭にはとてもありがたいです。(30代／男性) 子どもの行事で休暇をいただくことが多いのですが、休みを取りやすいので非常に有難く思っています。おかげで子どもの成長を実感できていて幸せを感じることで仕事にいい影響を与えていると思います。(30代／男性)
第27号	株式会社 マル／建築設計	平成30年8月17日 (再認定)	代表取締役 野澤 武	建設業 35人 (男性32人／女性3人)	弘前市大字袋町52番地 0172-35-4567 http://www.marunokenchiku.co.jp	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため、社内会議において育児等の制度やハラスメント防止について説明し周知。また、育児等の対象となる従業員には、個別に面談のうえ制度についての説明を実施。そのほか、地元の小中学生を対象に、職場見学・体験学習の受け入れを行っている。	妻の出産日が近くなった時に、会社から育児休暇について再度説明を受け無事出産出来るよう会社でもバックアップすると言ってもらい安心しました。(30代／男性) 子どもの部活の役員をしているのですが、休暇の申し出がしやすくなり助かります。(40代／男性) 娘の出産に立ち会うために、急な休暇がとれ非常に助かりました。(50代／女性)

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第28号	株式会社 日善電気	平成30年8月17日 (再認定)	代表取締役 相馬 弘竹	電気設備工事・冷暖房設備工事・さ く井工事・土木工事 26人 (男性23人／女性3人)	弘前市大字藤野一丁目7番地6 0172-36-1515 http://www.nichizen.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業規程について理解を進めるため、全従業員向け説明を行い周知を図っているほか、2か月に一度全従業員が記入するチェックシートの中にハラスメント防止についての内容を盛り込むなど、申し出しやすい職場環境を整えている。 また、グループ会社が開設している企業主導型保育園を、提携事業所枠で利用することができるなど、従業員の子育て環境の向上に努めている。	夫婦共働きで子どもも小さく、急な病気の時に早退や休暇の申し出がしやすくなり仕事の面でもバックアップをしてくれるというのは、とても心強いと思います。(30代／男性) 子どもの部活動で遠方の試合だった為、休暇を頂いて高校生最後の試合を応援することができました。(30代／女性)
第29号	鎌田設備工業 株式会社	平成30年8月19日 (再認定)	代表取締役 安田 隆	管工事、水道施設工事、土木工事、 電気工事、消防施設工事、機械器 具設置工事 15人 (男性13人／女性2人)	弘前市大字藤野一丁目6番地2 0172-36-1900	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため、従業員への説明を実施しているほか、規則等を事業所内の全員が利用する場所に配置、加えて、育児等の制度利用奨励について、職長が集まり検討会を実施。そのほか、対象者には個別に面談のうえ制度についての説明を実施。看護休暇は時間単位で取得可能。配偶者の出産休暇は有給で利用可能。	妻の出産の時、配偶者出産休暇をいただき、出産に立ち合うことができました。働いていても、会社が子育ての支援をしてくれていると思うと、安心して子育てでき、子育てでも仕事も頑張ろうと思いました。(20代／男性)
第30号	株式会社 永澤興業	平成30年8月30日 (再認定)	代表取締役 永澤 弘夫	建設業一般 29人 (男性25人／女性4人)	弘前市大字撫子二丁目3番地4 0172-37-3456 http://www.kk-nagasawa.co.jp/index.html	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため、ポスター等の掲示や、主に新入社員を対象とした説明会により周知。また、看護休暇は時間単位で取得可能。育児等の対象者には個別に制度について周知する体制を整備。通学路となっている地域河川の草刈りを年に1度実施。未就学児をもつ従業員には、子どもの誕生日ケーキを贈呈。	子育てに対しての社内の雰囲気が非常に良く、役員の人々も頻りに子育てに関して声掛けをしてくれ、子どもの事(病気、行事等)で休暇を取得しやすい雰囲気である。(40代／男性) 子どもの急な病気等で、休みになってお互いがサポートし合える体制であり、大変ありがたい。(30代／男性)
第31号	株式会社 弘都電気	平成30年9月26日 (再認定)	代表取締役 内藤 忠直	電気工事業・電気通信工事業 35人 (男性31人／女性4人)	弘前市大字高田字苅原95番地7 0172-27-6287	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため、社内会議で制度について説明し周知を図っているほか、事業所内の見やすい場所に資料を掲示するなどして周知を図っている。また、制度の対象者には個別に説明を行う体制を整備している。さらに、看護休暇は時間単位で取得可能。	就業規則が新しくなったことで、男性でもより育児に協力出来る社内環境になりとても感謝しています。(30代／男性)
第32号	株式会社 弘新建設	平成30年10月4日 (再認定)	代表取締役 工藤 武	土木工事業、建築工事業、舗装工 事業 33人 (男性29人／女性4人)	弘前市大字神田一丁目4番地1 0172-33-3329 http://koushin-kjp/index.html	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する就業規則について理解を進めるため全社員向け説明を行うとともに、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ勤務を可能とし、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。また、地域の子どもが多く参加するスポーツイベントのボランティア活動を行うなど、地域貢献に取り組んでいる。	今年の1月に結婚し、待望の第1子が生まれようとしています。会社の子育て支援の取組を聞いてありがたく思っています。(20代／男性) 「まだ子供はいませんが、将来的に子育てをバックアップしてもらえるのは働きやすい職場環境だと思います。」(30代／女性)
第33号	共立設備工業 株式会社	平成30年10月6日 (再認定)	代表取締役社長 齋藤 貴之	管工事業 41人 (男性36人／女性5人)	弘前市大字扇町二丁目4番地1 0172-28-3456 http://www.kyouritusetubi.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員向け説明を行うとともに、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ勤務を可能とし、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。また、地域の子どもが多く参加するスポーツイベントのボランティア活動を行うなど、地域貢献に取り組んでいる。	今までより申し出しやすくなり、男性従業員も積極的に育児に参加しやすくなったと思います。これから、仕事、育児を両立する人にとっても、会社でサポート体制が整っていると心強いです。(30代／女性) 夫婦共働きなので、子どもの通う保育園の行事や役員会、病気の時など、急な休暇をとる状況が多々あります。この制度をもとに会社側・社員が各家庭の環境を理解する事により、休暇の申し出がしやすく、大変有難く思っています。(40代／男性)
第34号	株式会社 クリンテック	平成29年3月16日	代表取締役 成田 喜生	洗濯業 86人 (男性34人／女性52人)	弘前市大字大久保字西田369番地 0172-33-7241 http://cle-tech.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員向け説明を行っている。また、仕事と子育ての両立支援を進めるため、子どもが満1歳までの期間で育児休業並びに短時間勤務を取得する際、企業独自の「育児休業社内規定」により有給の特別休暇を設定するなど、子育て世帯に対しより手厚い取り組みを実施している。	男性社員が育児休業をお願いする事は、難しいと思いますが、会社の独自の制度があり、育児休業の申請がしやすく非常にありがたいです。(30代／男性) 妻は、妻の会社で育児休業中ですが、夫である私も私の会社で育児休業を取れるとは思いませんでした。会社独自の制度があり、子育てと仕事の両立が出来て、とてもうれしいです。(20代／男性)
第35号	株式会社 I・M・S	平成29年3月16日	代表取締役 三上 友子	教育・学習支援業 17人 (男性6人／女性11人)	弘前市大字土手町134番地8 0172-32-5801 http://ims-hirosaki.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員向け周知を図っているほか、子どもの看護休暇については、時間単位で取得可能(拡充)となっている。 また、青森県キャリア教育応援企業として、地域の子ども達に職業講話や職場体験の受け入れなど社会貢献活動にも実績がある。	学校行事や急病による早退・休暇の申し出もしやすく大変ありがたく思っています。会社全体が子育てに理解のあるおかげで、子どもに寂しい思いをさせることなく子育てと仕事の両立を頑張れるという気持ちになります。(30代／女性) 子どもの保育園行事や急病による休暇・早退の申し出がしやすく大変ありがたく、感謝しています。上司や同僚の方々のご理解があり、快く仕事のフォローをさせていただきます。(30代／女性) 同僚の理解があり、休暇や早退の申し出しやすい環境であると思います。(30代／男性)
第36号	株式会社 旭組	平成29年3月16日	代表取締役 藤田 靖	管工事、水道施設工事、土木工事 7人 (男性5人／女性2人)	弘前市大字神田四丁目6番地27 0172-36-3251	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員向け説明を行うとともに、申し出しやすい環境を整備するための社会保険労務士の相談窓口を設置し、積極的に周知を図っている。	子どもの急病や行事などによる休暇、早退の申し出がしやすいです。今回、子育て応援企業の認定を受けたと聞き大変心強いです。(40代／男性)

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
 平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
 ※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第37号	丸勘建設株式会社	平成29年3月16日	代表取締役 一戸 利光	建設業 20人 (男性18人／女性2人)	弘前市大字新里字中樋田9番地3 0172-27-0321	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け周知を図っている。また、子どもの看護休暇については、時間単位で取得可能(拡充)となっている他、育児の短時間勤務において、業務上取得困難な従業員には、時差出勤かベビーシッターの費用負担等の代替措置を設けている。	子どもの急な病気の際に、時間単位で病院に連れて行けるのでありがたいです。(40代／男性) 保育園の行事の時など休暇がとりづらかったけど、会社が育児について理解を示してくれるので、子どもとの時間を増やせて感謝しています。(30代／男性)
第38号	株式会社 工藤事務所	平成29年3月16日	代表取締役 工藤 晃一	建設業(建築一式工事、大工工事業、とび・土工事業他) 12人 (男性8人／女性4人)	弘前市大字小沢字大開401番地5 0172-88-2727 http://kudou-sk.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け分かりやすいパンフレットなどの資料を配布し説明を行うとともに、事業所内掲示板を活用し周知を図っている。	子育て応援企業の認定を受けたことにより、改めて社内でも「育児・介護休業」の規程について周知され、いざと言う時も休暇や早退の申し出がし易くなり安心しました。(40代／女性) 子どもの急な病気や行事などで妻一人では対応ができない場合、急遽休まざるを得ない状況となった時でも、休暇・早退の申し出がしやすい環境になり、大変助かっています。(30代／男性)
第39号	株式会社 小山田建設	平成29年4月20日	代表取締役 小山田 隆	総合建築業 15人 (男性14人／女性1人)	弘前市大字野田二丁目4番地1 0172-36-1601 http://www.oyamadakk.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規則について理解を進めるため全従業員に向け社周知を図っている。また、子育て中の社員に配慮し、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げによる勤務が可能となっている。	子供がまだ小さいため、発病などで突発的に休むこともありますが、休暇が取得できる社風に代わって来た感じがあり、これまで抱えていた休むことに対する罪悪感が薄れました。(30代／男性) 会社を休みがたいと考えていたため、妻に子供を任せる形となり、父親の責任と、会社での責任で板挟みになっていましたが、就業規則改定により、育児に関する休暇をいただく事に対する気持ちが少し楽になりました。(40代／男性)
第40号	株式会社 相馬土木	平成29年6月20日	代表取締役 相馬 正	建設業、土工事業 9人 (男性8人／女性1人)	弘前市大字城東一丁目3番地1 0172-27-3781	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備するとともに、全従業員を対象とした会議においてこれらの制度について説明を行い周知を図っている。また、妊娠・子育て中の従業員について、勤務時間を短縮しつつ、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げも可能となっており、柔軟な対応が可能となつていく。そのほか、育児休業中の従業員が復職するために希望する研修等があればその費用を会社が負担するなど、仕事と子育ての両立にも配慮している。	今までは子供の急な病気や予防接種等での対応は妻に頼りきりでしたが、これからは新しくなった規程のおかげで休暇の申出がしやすくなり、父親として少しは妻に協力できそうです。(40代／男性) 子供がまだ1歳と幼いため、これから入園や入学等で休まざるを得ない時がしばしばあると思いますが、新しい就業規則や規定のおかげで休暇が取りやすくなったので、とてもありがたいです。(30代／男性)
第41号	富士建設株式会社	平成29年6月23日	代表取締役 松下 寛	建設業 38人 (男性35人／女性3人)	弘前市大字高田一丁目10番地12 0172-26-4111	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業規程について理解を進めるため全従業員に向け説明を行い事業所内で周知を図っている。また、子育て中の社員に配慮し子供の看護休暇は時間単位で取得可能としている。	妊娠中から入院・手術が必要になりましたが、早く休ませてもらいました。また、体調を考慮してお医者様から安静をとるよう勧められた際も、相談したところ育休を早めて頂けました。その後も、様々な子供の行事ごとや、病気などの際には有給・早退の申請がしやすく、大変ありがたいです。(40代／女性) 私共夫婦は共働きであり、子供がまだ小さいので体調を崩しやすくなり頻繁に病院へ連れて行かなくてはなりませんが、このことに企業側から幅広い理解と快い協力を頂いているため、急な平日または全日休暇が頂けることに、とても感謝しております。(40代／男性)
第42号	株式会社 セーフティテック	平成29年7月14日	代表取締役 相馬 敏	建設業 13人 (男性12人／女性1人)	弘前市大字撫牛子二丁目4番地10 0172-37-3457	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け説明を行うとともに、申し出しやすい環境を整備するため従業員の家庭状況を把握しながら管理者側からの積極的な声掛けを行っている。また、水辺のサポーターとして、河川草刈り作業を継続して行っており、子ども達が安全安心して暮らせる教育的環境整備を目指し、美化と防犯のための地域貢献活動も積極的に実施している。	突然の出産から始まった育児休暇だったのですが、会社の上司や同僚はじめ周りの社員の方の理解もあり、入院中も付き添うことが出来て大変嬉しい思いました。これから妊娠、出産、子育てを迎える人にとっても、このような休暇が会社のなかで気兼ねなく使える環境にあつてこそ、心強い制度だと思うし、少子化問題の改善につながるのではないかと思います。(20代／男性)
第43号	一般財団法人 愛成会	平成29年8月1日	理事長 佐々木 哲	医療業 263人 (男性95人／女性168人)	弘前市大字北園一丁目6番地2 0172-34-7111 http://aiseikai-hp.or.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け周知を図っている。また、子どもの看護休暇は時間単位で取得可能としているほか、3か月以上の育児取得者が希望した場合に、講習や面談からなる職場復帰プログラムを実施している。さらに、時刻により失効した年次有給休暇を積み立て、小学校就学前の子の疾病治療のため休暇が必要な際などに使用可能とする「失効年休積立制度」や、一般事業主行動計画において毎週水曜日を「ノーマル残業デー」とする所定時間外労働の削減措置など、仕事と子育ての両立のための独自の取り組みもしている。	現在、3歳の子どもがいますが、急病などで早退や休みをもらわなければならない時でも、周囲の理解とフォローがあり大変助かっています。女性だけでなく男性でも子育てしやすい環境になっていると思います。子どもがいる家庭にとっても、とてもありがたい制度だと思います。また、妊娠中も体調を気遣って声をかけてくれたり、仕事を分担してくれるなど、周囲の協力があり働きやすい環境になっていると思います。(30代／女性)
第44号	弘前ガス株式会社	平成29年10月12日	取締役社長 齋藤 嘉春	都市ガス製造・供給業 49人 (男性41人／女性8人)	弘前市大字松ヶ枝一丁目2番地1 0172-27-9100 http://hg-group.co.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備しているほか、一般事業主行動計画を策定し、仕事と子育てを両立できる働きやすい環境づくりを進めている。育児休業等の制度については全従業員への回覧による周知に加え、相談窓口の設置や対象従業員への個別の説明や手続き代行も実施している。さらに、育児休業は子どもが就学する前まで複数回取得できるほか、子どもの看護休暇は時間単位で取得可能としており、法定より柔軟度が高い制度となっている。また、育児休業及び育児短時間勤務については、男女ともに子どもが産まれた職員には原則一定期間取得してもらっていることとしているなど、制度の実効性を高める仕組みづくりにも注力している。	結婚して二年目、妻が第一子を出産した際、育児休業を取りました。男子社員が育児のため会社を休むというのはこれまであまり考えたことがありませんでしたが、担当の職員から制度の内容について懇切に説明を受け、安心して休むことができました。妻も大変喜んでいました。(30代／男性) 現在、夫婦共働きで、3歳の子どもがいます。育児短時間勤務の制度を利用させてもらって、16時には退社できるので、子どもの送迎、習い事の付き添いなど、時間のゆとりを持った生活ができています。また就業時間が短くなったことで、自分の仕事に対しても、より計画的に、メリハリをもって取り組むようになりました。(20代／女性)

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第45号	北村技術株式会社	平成29年11月27日	代表取締役 北村 達雄	測量、建設コンサルタント 65人 (男性48人／女性17人)	弘前市神田四丁目1番地21 0172-35-6111 http://www.kitamura-tech.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備するとともに、それらの制度について、社内会議の機会を利用し全従業員に周知している。また、子育て中の従業員に配慮し、看護休暇は時間単位で取得可能としている。このほか、独自の取り組みとして、「貧富の差が学歴の差にならないように」等を社の目標として掲げ、市内の児童養護施設・医療療育施設へ学習教材の寄附や寄附金の贈呈を行っているほか、子どもたちとの交流会や食事を開催するなど、様々な形の支援を行っている。	周囲の理解や協力ができている環境だからこそ、3度も育児休業をいただいたり、急な病気等でも時間単位、半休、全休とお休みを頂けるので、感謝しております。(30代／女性) 妊娠中から体調を考慮して頂き、出産前後とも多く育休をとらせて頂きました。子どもの病気で早退やお休みを頂(時)も、申請しやすい環境だったので、とてもありがたく思っております。(40代／女性)
第46号	株式会社村上組	平成29年12月8日	代表取締役社長 村上 公洋	建設業 52人 (男性48人／女性4人)	弘前市藤代一丁目2番地1 0172-35-6111 http://kk-murakami.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け文書掲示や社内会議により周知を図っている。また、子育て中の従業員に配慮し、看護休暇は時間単位での取得も可能としているほか、育児休業取得者が希望した場合には、育休前から育休中、復帰前、復帰後まで面談や制度説明などをきめ細かく行う「職場復帰プログラム」を実施するなど、仕事と子育ての両立にも配慮している。	子どもの通院や急病による早退・休暇を取らなければならないことが度々ありますが、時間単位でも取得できるので助かっています。職場の皆さんの理解と協力にいつも感謝しています。(30代／女性)
第47号	株式会社堀江組	平成29年12月14日	代表取締役 堀江 敏志	建築工事業 27人 (男性22人／女性5人)	弘前市西茂森二丁目18番地5 0172-35-2711	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児・介護休業に関する規程について理解を進めるため全従業員に向け社内会議により周知を図っている。また、子育て中の従業員に配慮し、看護休暇は時間単位での取得も可能としているほか、市内中学生を対象とした職業体験や、子どもの緊急避難所設置のボランティアである「こども110番の家」など地域貢献につながる活動も行っている。	子どもの学校行事にも、時間単位で休暇を取りやすくなりました。新たな就業規則の改定により、社内においても育児に関する休暇が理解され、働きやすい環境になりました。(30代／女性) 子どもたちの学校行事への参加を社内で事前に申し出しやすくなり、会社での引き継ぎなど業務への支障を改善することができました。また、子どもたちの急病による遅刻・早退・半日休暇など時間単位で申し出しやすい社内環境に変化したと思います。(30代／男性)
第48号	一般財団法人 医療と育成のための 研究所 弘前中央病院	平成30年4月18日	院長 賀佐 富二彦	病院 184人 (男性40人／女性144人)	弘前市吉野町3番地1 0172-36-7111 http://www.myclinic.jp/hirochu/pc/ind.html	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため全従業員が目にする場所に資料を掲示するなどして周知を図っている。また、時差出勤を可能としているほか、育休中の職員には月に一度の情報提供及び復職のためのレクチャーを行うことで職場復帰を支援している。さらに、院内トイレはバリアフリーとなっており、子ども連れでの来院者も安全に使用できるようになっている。そのほか、子どもが安全に車に乗り降りできるよう、隣接する保育園の降園時間帯に合わせた病院駐車場の開放や、地元中学生の職場体験の受け入れなど、地域貢献に繋がる活動も行っている。	産後職場復帰した際、育児短時間勤務を利用させて頂きました。職場の上司、同僚の理解もあり大変助かりました。(30代／女性) 産後、育休、時短と取得しました。同僚、上司の理解もあり、気兼ねなく取得させて頂きました。現在も子どもの病気の際には、快く承諾してもらい、心配してもらい、大変感謝しております。(40代／女性) 育休明けに育児短時間勤務を利用でき、大変助かりました。職場内に子育てへの理解や協力の雰囲気があり、恵まれた環境に感謝しています。次の職員が制度を利用する際は、フォローする側もしていきたいです。(30代／女性) 子どもの急な病気でも、快く休みを取らせて頂き、感謝しています。病後児保育室(同一法人)が隣接しているのも心強いです。(40代／女性)
第49号	弘和建設株式会社	平成30年4月25日	取締役社長 阿保 徹刀	建築一式工事、土木一式工事、と び・土木工事、造園工事 14人 (男性12人／女性2人)	弘前市大字堅田三丁目4番地5 0172-27-2020 http://kohwa-kk.com/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため、社内報に、育児等の制度についてまとめたものを事業所内に配置してあること、不明な点があれば担当から説明する旨を記載し、従業員に周知を図っている。また、法定では3歳未満の子を養育する従業員が対象となる育児短時間勤務制度について、小学校就学前の子を養育する従業員まで範囲を拡大している。そのほか、育休取得者の復帰を支援するため、対象者と個別面談のうえ、ニーズに合わせた育休復帰支援プランを作成・実施する体制を整備している。	保育園児の子どもが急に熱を出したり、体調を崩す事が多いのですが、看護の為に、急な遅刻・早退を申し出た時も、会社が快諾してくださるし、社員の皆さんの理解があるのでとても助かっています。(20代／男性)
第50号	株式会社 西村組	平成30年6月5日	代表取締役 西村 昭毓	建築工事一式、土木工事一式他 35人 (男性34人／女性1人)	弘前市大字町三丁目2番地1 0172-32-2468 http://www.nishimuragumi.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、制度についての理解を進めるため、管理監督者や従業員に対し、社会保険労務士を交えた会議を定期的開催している。また、法定では3歳未満の子を養育する従業員が対象となる育児短時間勤務制度について、小学校就学前の子を養育する従業員まで範囲を拡大している。そのほか、中高生等の職場見学やインターンシップの受け入れ、出前授業等、教育支援サポート活動を行っている。	子どもが急に体調を崩して通院、また保育園行事参加の際など、社内の理解もあり、休暇を申請・取得しやすい環境になっていて、共働き世帯の私にとって大変助かっています。安心して仕事や育児に取り組むことができ、感謝しております。(40代／男性)
第51号	堀越こども園	平成30年7月26日	園長 佐藤 壽子	幼保連携認定こども園 34人 (男性1人／女性33人)	弘前市大字堀越字柳本293番地2 0172-26-0228 http://www.kitaharagakuen.com/horikoshi	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため、園内研修会で説明を行っているほか、全職員が目にする場所に資料を掲示し周知を図っている。また、看護休暇は時間単位で取得可能としているほか、育児等の制度の対象者へは個別に説明を実施している。さらに、県の学校教育サポーターに登録し、中学生の職場体験を受入れているほか、近隣の地域を対象とした子育て支援事業も実施している。	子どもの学校行事等に合わせて休暇が取りやすい環境です。(30代／女性) 子どもの発病時には、上司や同僚の方の理解とフォローで早退しやすい雰囲気です。(40代／女性) リフレッシュ休暇をいただけるので子どものお休みに合わせて家族で出かけることができ、有り難く思っています。(50代／女性)
第52号	石川こども園	平成30年8月20日	園長 小野 ぬい子	幼保連携認定こども園 16人 (男性1人／女性15人)	弘前市大字石川字西館下12番地5 0172-92-3300 http://www.kitaharagakuen.com/ishikawa	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育児等の制度について理解を進めるため、園内研修会で説明を行っているほか、全職員が目にする場所に資料を掲示し周知を図っている。また、看護休暇は時間単位で取得可能としているほか、育児等の制度の対象者へは個別に説明を実施している。さらに、県の学校教育サポーターに登録し、中学生の職場体験を受け入れている。	4人の子育て中であるため、学校行事も多々あるのですが、休暇をとりやすく大変助かっています。また、シフトにおいても配慮して頂き、安心して働ける環境です。(40代／女性) 子どもが風邪をひきやすく、急な早退や休暇に理解していただき助かっています。子育てをしながら働くことは大変ですが、働きやすい環境だと思います。(20代／女性)

弘前市子育て応援企業一覧

弘前市では、仕事と子育てを両立できるような職場環境づくりや、地域での子育て支援活動に積極的に取り組む企業等を「弘前市子育て応援企業」として認定しています。認定期間は、認定年月日から2年間です。
平成30年11月時点の認定企業をご紹介します。
※取組内容の詳細については、直接各企業へお問い合わせください。

認定番号	企業名	認定年月日	代表者	業種／従業員数	所在地・問い合わせ先	子育てに関する取組内容	社員の声
第53号	社会福祉法人 愛成会	平成30年10月4日	理事長 佐々木 哲	社会福祉事業 389人 (男性66人／女性323人)	弘前市大字豊原一丁目1番地3 0172-33-1182 http://www.sh-aiseien.jp/	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育休等の制度について理解を進めるため、毎月実施している会議で制度の変更点等について説明を行っているほか、各事業所に資料を掲示するなどして周知を図っている。また、育休等の対象者のうち希望者には職場復帰プログラムにより個別の説明などを行い円滑な職場復帰を支援している。さらに、月2回、児童とその保護者を対象として無料または安価な食事を提供する「こどもレストランあつる」を運営している。	産後職場復帰をしましたが、職場の上司や周囲の理解に後押しされ、「育児短時間勤務」を利用させていただきました。急な呼び出し、通院、保育園の行事等、時間をいただく機会が多くありますが、この制度のお陰で、楽しく子育てをしながら仕事ができます。(30代／女性) 夫は単身赴任でなかなか子供と過ごす時間がとれませんが、育児休業と深夜業制限の制度を活用する事で満足のいく子育てができおり、仕事と子育ての両立を応援してくれる法人にとっても感謝しています。(20代／女性)
第54号	一般財団法人医療と育成のための研究所清明 会 鳴海病院 (支店等：あおもり PET画像診断セン ター)	平成30年11月9日	院長 淀野 啓	病院 110人 (男性16人／女性94人) (支店等：8人(男性3人／女性5人))	弘前市大字品川町19 (支店等：弘前市品川町31-3) 0172-32-5211 http://www.narumihospital.or.jp/top/top.htm	「育児・介護休業法」で義務付けられている制度を整備し、育休等の制度について理解を進めるため、全職員が目にする場所に周知文書や就業規則を掲示し周知を図っているほか、育休等の対象者には待遇等について個別に説明を実施。育休中の職員とは定期的に面談し職場復帰のレクチャーを行っているほか、希望した職員に対しては、職場復帰プログラムにより育休取得や職場復帰を支援。院内の各フロアにベビーカーでも安心して使用できるバリアフリートイレを設置。	女性が多い職場ということもあり、妊娠中から体調を気遣って声をかけてくれたり、仕事を分担してくれたりと大変ありがたかったです。また、職場復帰後も残業せずに仕事を終えられるようにと協力体制ができていると思います。保育園の迎えや、幼稚園はやはり体調を崩すことが多く病院受診もあるので大変助かっています。上司、職員共に、さらに業務改善をしていこうという姿勢が見られ、今後もっと期待できそうです。