

認証番号	事業者名	所在地	職員数			事業内容	実施要綱2条2号の区分			主な取組内容	ホームページアドレス
			計	男性	女性		(イ) 仕事と家庭の両立支援	(ロ) 職場環境づくり	(ハ) 女性の能力の活用		
605	鈴木産業株式会社	岩国市	62	41	21	道路貨物運送業	○			<ul style="list-style-type: none"> ○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。 ○育児・介護休業法の義務規定を上回る育児・介護休業（短時間勤務制度等）を整備している。 ・休業期間が1歳6ヶ月を超える育児休業制度 ○育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 ・社内の見やすい場所へ掲示 ○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・代替委員の配置 ・休業取得対象者や管理職への働きかけ ○育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。 ・休業者への業務情報の定期的な提供 ○仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。 ・短時間勤務制度、フレックスタイム制度、短時間有給休暇制度 	
							○			<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ○所定外労働の削減の取組を行っている。 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・従業員が気兼ねなく休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ○女性トイレや更衣室の整備、改修 	
									○	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく一般事業主行動計画を策定している。 ○従業員の職務のレベルアップや新たな職務へのチャレンジのため、知識、資格取得のための支援をしている。 ・男女を問わず資格取得や研修会への参加の支援（時間面・費用面）や奨励 ○管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実地 ○女性が少ない部門、職種等においてローモデルとなる人材を育成、紹介 	
										○	
606	山口インフラテック株式会社	防府市	31	27	4	コンクリート二次製品の製造及び販売・建設業	○			<ul style="list-style-type: none"> ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 	https://www.infratec.co.jp/offices/69-13/342-44548.html
607	株式会社かわべ PLANTS	長門市	8	5	3	造園工事業	○			<ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法の義務規定を上回る育児・介護休業（短時間勤務制度等）制度を整備している。 ・休業期間が1歳6ヶ月を超える育児休業制度 ・3歳以上の子ども対象とした育児短時間勤務制度 ・休業期間が通算93日（対象家族1人につき）を超える介護休業制度 ・対象とする家族の範囲に限定がない介護休業制度 ○育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 ・社内報への掲載などによる社員への制度の紹介 ○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・休業の取得対象者や管理職への働きかけ ○育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。 ・休業者への業務情報の定期的な提供 ○仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。 ・配偶者出産休暇制度 ・5日を超える家族看護休暇制度 ・短時間勤務制度、フレックスタイム制度、短時間有給休暇制度 ・育児・介護等を理由に退職した労働者を対象とする再雇用制度 	https://kawabezouen0802.jimdo.com/
							○			<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ・社長と社員の個人面談 ○所定外労働時間の削減の取組を行っている。 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・従業員が気兼ねなく休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ・安心して休めるための業務相互支援体制の整備等 ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・国民の祝日・夏季休暇との連続取得 ・生理休暇 	
608	株式会社三協工業	防府市	7	6	1	建設業、とび土工工事（交通安全施設工事・外構工事等）			○	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の職務のレベルアップや新たな職務へのチャレンジのため、知識、資格取得のための支援をしている。 ・男女を問わず資格取得や研修会への参加の支援（時間面・費用面）や奨励（H29.7 登録解体工事講習受講（広島市）実施済） ○女性の管理職等への登用を進めている。 ・管理職等に必要能力を付与するための研修会の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣 ・管理職に女性を登用している（H30.3 2級土木施工管理技士に合格8月に建設業許可における専任技術者に登録（女性管理職）） ○H30年3月 2級土木施工管理技士に合格 8月に建設業許可（土木、とび土工、石、鋼構造物、舗装、しゅんせつ、水道施工、解体工事）の専任技術者に登録 	
									○	○再就職の受け入れ制度を整備し、積極的に65歳以上の雇用も実施している。（実績1名）	

認証番号	事業者名	所在地	職員数			事業内容	実施要綱2条2号の区分			主な取組内容	ホームページアドレス
			計	男性	女性		(イ)	(ロ)	(ハ)		
609	株式会社荏原電産 山口工場	宇部市	18	16	2	配電盤製造業	○			<ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法の義務規定を上回る育児・介護休業（短時間勤務制度等）制度を整備している。 ・休業期間が1歳6ヶ月を超える育児休業制度 ・3歳以上の子ども対象とした育児短時間勤務制度 ・休業期間が通算93日（対象家族1人につき）を超える介護休業制度 ・対象とする家族の範囲に限定がない介護休業制度 ・小学校在学中までの子を対象とする看護休暇を年10日まで認めている。 ○育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 ・社内報への掲載などによる社員への制度の紹介 ○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・育児・介護用品購入や育児・介護サービス利用への補助 ○育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。 ・休業者への業務情報の定期的な提供 ○仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。 ・配偶者出産休暇制度 ・5日を超える家族看護休暇制度 ・短時間勤務制度、短時間有給休暇制度 ・育児・介護等を理由に退職した労働者を対象とする再雇用制度 	http://www.ebd.co.jp/
							○			<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ○所定外労働の削減の取組を行っている。 ・ノー残業デーを定め、社内イントラにて周知している ・仕事の見直しによる業務量の平準化 ・経営トップから管理職への所定外労働削減方針の明示 ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・従業員が気兼ねなく休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ・「連続有給休暇取得促進策」を実施し、休暇の連続取得を促している ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・国民の祝日・夏季休暇との連続取得 ・リフレッシュ休暇 	
									○	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の管理職等への登用を進めている。 ・管理職に女性を登用している（課長職に2名の登用実績あり） 	
									○	<ul style="list-style-type: none"> ○働きながら子育て・介護ができる就業環境を整備している。 ・短時間勤務制度や時差出勤制度を定め、子育てしながらでも就業しやすい環境を整備している 	
610	株式会社岩新工業	柳井市	4	3	1	建設業（土木工事、建築工事他）	○			<ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法の義務規定を上回る育児・介護休業（短時間勤務制度等）制度を整備している。 ・3歳以上の子ども対象とした育児短時間勤務制度 ○育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 ・面接及び採用の際に説明している ○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・代替要員の配置 ・休業の取得対象者や管理職への働きかけ ○育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。 ・休業者への業務情報の定期的な提供 ○仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。 ・短時間勤務制度、フレックスタイム制度、短時間有給休暇制度 ○育児や介護などでの休暇取得を認め、個々の家庭事情等を考慮した労働時間を設定し、休暇時の代替要員の手配等、労働環境の整備に取り組んでいる。 	
							○			<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ○所定外労働の削減の取組を行っている。 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・従業員が気兼ねなく休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ・安心して休めるための業務相互支援体制の整備等 ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・国民の祝日・夏季休暇との連続取得 	
611	株式会社鈴木印刷事務機	長門市	7	4	3	総合印刷・文具事務機器販売	○			<ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・休業の取得対象者や管理職への働きかけ ○仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。 ・短時間勤務制度、フレックスタイム制度、短時間有給休暇制度 ・育児・介護等を理由に退職した労働者を対象とする再雇用制度 	
							○			<ul style="list-style-type: none"> ○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・社長と社員の個人面談 ○所定外労働の削減の取組を行っている。 ・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 	
612	株式会社ピージーシステム	宇部市	49	38	11	情報処理サービス業（システムの設計、開発、保守）	○			<ul style="list-style-type: none"> ○働きながら子育て・介護ができる就業環境を整備している。 ・フレックスタイム制度を導入し、仕事と家庭・地域生活とのバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度の設備と利用の奨励 	https://www.pgsystem.co.jp/
							○			<ul style="list-style-type: none"> ○半日単位で有給休暇を取得できる。 ○休暇の取りやすい雰囲気づくりなど、年次有給休暇の取得を促進している。 ○セキュア・ハラスメント防止について、独自の対応マニュアルの作成を行い、積極的に取り組んでいる。 	
									○	<ul style="list-style-type: none"> ○管理職・役員への女性の登用に積極的に取り組んでいる。 ○人事評価・昇進・昇格等の基準を職員に明確にしている。 	

認証番号	事業者名	所在地	職員数			事業内容	実施要綱2条2号の区分			主な取組内容	ホームページ アドレス
			計	男性	女性		(イ) 仕事と家庭の両立支援	(ロ) 職場環境づくりに働きやすい	(ハ) 女性の能力の活用		
613	株式会社北浦建設	萩市	12	8	4	総合建設業	○			○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。	http://kitaurakensetu.com/
								○		○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備	
									○	○従業員の職務のレベルアップや新たな職務へのチャレンジのため、知識、資格取得のための支援をしている。 ・男女を問わず資格取得や研修会への参加の支援（時間面・費用面）や奨励	
									○	○中学生、高校生に対するインターンシップ（毎年受入れ） ○65歳以上の高齢者の雇用促進を行っている。	
614	株式会社創商	周南市	3	2	1	建築工事全般	○			○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ・社長と社員の個人面談 ○所定外労働時間の削減の取組を行っている。 ・ノー残業デーやノー残業週間等の設定を検討している ・経営トップから管理職への所定外労働削減方針の明示 ・土曜日は各週休日としている ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・従業員が気兼ねなく休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ・安心して休めるための業務相互支援体制の整備等 ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・国民の祝日・夏季休暇との連続取得 ・リフレッシュ休暇 ・従業員・家族の誕生・結婚記念日休暇	
									○	○従業員の職務のレベルアップや新たな職務へのチャレンジのため、知識、資格取得のための支援をしている。 ・男女を問わず資格取得や研修会への参加の支援（時間面・費用面）や奨励 ・男女を問わず職域の拡大のために必要な研修・訓練の実施、または社外研修会への従業員派遣 ○女性の管理職等への登用を進めている。 ・管理職に女性を登用している ○女性の能力発揮を促進するため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。 ・社内訓辞での表明	
615	周南建設株式会社	下松市	11	8	3	総合建設業	○			○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ・社長と社員の個人面談 ○所定外労働時間の削減の取組を行っている。 ・土曜日の休みはあるが仕事の都合により出勤する場合がある ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ・安心して休めるための業務相互支援体制の整備等 ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・国民の祝日・夏季休暇との連続取得 ○男女の固定的な役割分担意識の解消に向けた意識啓発を行っている。 ・啓発資料の作成・配付	
									○	○女性の能力発揮を促進するため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。 ・個別に指導している	
616	有限会社防府電設	防府市	14	13	1	建設業・電気工事・電気通信工事	○			○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・代替要員の配置 ○育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。 ・復帰のための講習・プログラムの実施 ・育児・介護等で休職中の職員に対し、円滑な職場復帰に向けた教育訓練の制度を整備している。 ○仕事と家庭・その他の活動の両立を可能にする社内制度や体制を整備している。 ・短時間勤務制度、フレックスタイム制度、短時間有給休暇制度 ○働きながら子育て・介護・その他の活動ができる就業環境を整備している。 ・短時間勤務制度など、仕事と家庭・地域生活とのバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を整備し、利用を推奨している	
									○	○従業員の意見を汲み取る体制を整備し、働きやすい職場環境づくりに努めている。 ・社長と社員の個人面談 ○所定外労働の削減の取組を行っている。 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 ○年次有給休暇の取得を促進している。 ・従業員が気兼ねなく休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり ・短時間（半日）の有給休暇取得が可能 ・安心して休めるための業務相互支援体制の整備等 ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・リフレッシュ休暇	
									○	○高齢者の再雇用を積極的に行い、満65歳を超えた職員を雇用した実績がある。（実績1名）	