

(申請順)

認証番号	事業者名	所在地	職員数(人)			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			(ニ) 男女共同参画の場における
644	株式会社スズキ 自販山口	宇部市	214	175	39	自動車の卸売・小売 及び修理	○			<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 ○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 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 ・会議での制度研修で社内全体への周知 ○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。 ・復帰前面談 ○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 ・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 	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-yamaguchi/	
							○		<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。 ・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 ・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 ○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 			
								○	<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 ・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 			
645	萩本陣株式会社	萩市	143	64	79	旅館業	○			<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 ○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。 ・代替委員の配置 ○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。 ・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。 ・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://www.hakihonjin.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。 ・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 ○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。 ・社員の意識啓発のための研修会の実施 			
									○	<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 ○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 		
									○	<ul style="list-style-type: none"> ○高校生、大学生他を対象としたインターンシップの実施 		
646	株式会社オオバ クリエイティブ	山口市	30	13	17	屋外広告業・各種イベント企画運営施工	○			<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 ○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 ○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 	http://www.obha-cr.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 ・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 ・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 ○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 			
									○	<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 		
									○	<ul style="list-style-type: none"> ○65歳以上の高齢者の雇用の推進をしている。(2名実績あり) 		

認証番号	事業者名	所在地	職員数(人)			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 しやすい	(ハ) 女性の 能力の 活用	(ニ) 男女 共同 参画の 場 における		
647	株式会社アース クリエイティブ	宇部市	45	39	6	サービス業	○				<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・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 ○研修等を通じた管理職への制度の周知 ○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 	http://www.earth-creative.co.jp/
						○				<ul style="list-style-type: none"> ○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 ・役員会にて毎月の有給休暇取得状況を報告し、取得への働き掛けを行っている。 ○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 ・従業員・家族の誕生・結婚記念日休暇 ・感染症予防休暇制度 		
							○			<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 ・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(課長職に1名登用実績あり) 		
								○		<ul style="list-style-type: none"> ○65歳以上の高齢者雇用を促進している。(現在、3名の実績あり。) ○宇部工業高校からのインターンシップを毎年受け入れている。 		
648	宇部興産株式会社	宇部市	4,537	####	565	化学製品、建設資材等の製造・販売	○				<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 ○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 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 ○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 ・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 ・テレワーク勤務制度、積立休暇制度(失効年休を最大40日まで看護・介護等に利用可) 	https://www.ube-ind.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。 ・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 ・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 ○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 ・年休奨励日を年3回設定 ○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。 ・社員の意識啓発のための研修会の実施 		
							○			<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 ・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 ○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。 ・社内報などへの掲載 		
649	株式会社田中通信	防府市	12	10	2	建設業:電気通信工事、電気工事	○				<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。 ・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。 ・社長と個別に相談し易い環境にある ○育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。 ・申請があれば休業を取れる。(例:子どもが入院する時に早退、休日取得が可能) ○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 	
						○				<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 ○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 		
							○			<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 		
								○		<ul style="list-style-type: none"> ○再就職の受入制度を整備し、有資格者、65歳以上の雇用も実施している。(在職1名) 		

認証番号	事業者名	所在地	職員数(人)			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	(ニ) 男女共同参画の 推進における		
650	ミヨシノ醤油有限 会社	萩市	7	4	3	しょうゆ・みそ・ソース 類製造業		○			○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	https://mivoshi-no.com/
651	公立大学法人山口 県立大学	山口市	187	58	129	学校教育		○			○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 ・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 ・育児休業:3歳まで ・部分育児休業:小学校就学までの子で1日2時間以内、 ・介護休業:6か月の範囲内で3回まで ・部分介護休業:3年の期間内で1日2時間以内 ○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。 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 ・育児・介護休業等の制度のハンドブックを作成し、HPに掲載して教職員に周知している ○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 ○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 ・出産補助休暇:3日 ・男性職員の育児参加のための休暇:5日 ○育児・介護関係・早出遅出勤務、時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限	
								○			○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 ・管理職員等研修を通じた管理職員等への周知・徹底 ○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 ・管理職員等研修を通じた管理職員等への周知・徹底、半日単位・時間単位での有給休暇取得が可能 ○特別休暇を設定し、休暇取得を促進している。 ・社会貢献・ボランティア休暇制度 ・夏季厚生計画制度:7月から9月において、計画年休2日+夏季厚生計画4日+年休1日の取得を促進 ○「アンチ・ハラスメント憲章」を制定し、ハラスメント防止及び対策のための措置として、啓発や研修を実施。また、「ハラスメント防止及び対策に関する規則」を制定し、アンチ・ハラスメント委員会を設置、相談員を配置。	https://www.yamaguchi-pu.ac.jp/
								○			○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 ・役員3名のうち1名が女性(副理事長兼学長)	
652	高山産業株式会 社	美祿市	95	88	7	総合建設業、運送 業、車両整備業、不 動産業		○			○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。	
								○			○年次有給休暇の取得を促進している。	https://takayama-ind.co.jp/
653	有限会社エヌ・ア ルファ	下関市	41	4	37	イベント・セレモニー・ コンベンション等		○			○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・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 ・ミーティング時にスタッフに周知 ○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。 ・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	
								○			○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 ○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	http://www.n-alpha.jp/
								○			○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 ○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 ○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。 ・毎月一回のミーティングでの表明	
							○			○やまぐち子育て応援企業・やまぐちイクメン応援企業・誰もが活躍できるやまぐちの企業等に認定されている。		

認証番号	事業者名	所在地	職員数(人)			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) 職場環境が 共に働きやすい	(ハ) 女性の能力の 活用	(ニ) 男女共同参画の 推進における		
654	山本産業株式会社	下松市	50	47	3	鉄道車両台枠部品 製造	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	https://yamamoto.yamakin.co.jp/
							<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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。 ・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 ○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 ○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 	
							<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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 ○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 ○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。 ・社内報などへの掲載 	
655	株式会社社長野工務店	下関市	18	17	1	建設業	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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 ・職業能力開発を行う際、有給にて訓練休暇取得できる旨、規定している 	http://www.knagano.net/
							<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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。 ・教育訓練の入学料、授業料、教材費、寮費及び交通費を全額支給する旨、規定している。 	
							<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> ○65歳以上の高齢者の雇用の促進をしている。（3名実績あり） ○男女問わず、継続してインターンシップの受入れをしている。 	
656	糸野工務店株式会社	山口市	45	41	4	左官工事業、土木工 事業	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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 	http://itonokoumuten.sakura.ne.jp/