

＜参考＞これまでの広島市男女共同参画推進事業者顕彰事業表彰実績

○ 第1回被表彰事業者（2者） 平成18年（2006年）6月27日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
はなまん 株式会社花満	卸売業 (花き)	フレックスタイムの導入や、育児・地域活動のための休業・有給休暇を遠慮なく取得できる職場づくりなど、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる。
メガネの田中 チェーン株式会社	小売業	女性の管理職登用について、2年以内に倍増をめざすという具体的な数値目標を掲げて積極的に取り組んでいる。

○ 第2回被表彰事業者（3者） 平成19年（2007年）6月29日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
株式会社かわの	サービス業	短時間勤務制度や仕事の成果を反映する給与システムの導入など、女性が結婚・出産・子育てをしながら輝いて仕事が続けられる環境づくりに取り組んでいる。
株式会社文華堂	広告業・印刷業	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、育児休業の取得奨励や短時間勤務制度の導入など、子育てしやすい勤務体制の整備に取り組んでいる。
株式会社フレスタ	サービス業	女性の管理監督職の育成や男性の職場とされている水産部門への女性チーフの配置など、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる。

○ 第3回被表彰事業者（3者） 平成20年（2008年）6月26日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
有限会社アートディレクト	衣料品印刷	社員の多くが女性で、社長は23歳の入社3年目の女性であるなど、女性が活躍している。また、私設保育園の構想など、女性が結婚しても働き続けられるような会社づくりをめざしている。
株式会社ちから	麺類・和菓子製造販売	一人三役をスローガンに、社員一人ひとりが積極的に複数の部門の仕事を覚え、子育て中の社員の応援体制に入れるようにするなど、仕事と家庭生活を両立できる環境づくりに取り組んでいる。
株式会社やまひ	包装資材卸	女性を課長に登用し、また、以前は事務部門のみであった女性の職域を営業部門に拡大するなど、女性の活躍推進・職域拡大に積極的に取り組んでいる。

○ 第4回被表彰事業者（4者） 平成21年（2009年）6月29日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
株式会社グラ ンデ	家庭用 水 道、ガス、 電 化 機 器 販売業	女性管理職の割合が高く、女性の活躍推進・職域拡大に取り組んでいる。男性の育児休業取得者があり、子育て支援の一環として、従業員の子どもの塾や習い事に対して、手当てを支給するなど仕事と家庭の両立できる環境づくりに取り組んでいる。
NPO法人よ もぎのアトリ エ	飲食業	従業員のほとんどが女性であり、管理的立場には、すべて女性が就いているなど女性が活躍している。また、すぐに仕事の代役ができるよう2人以上の担当制をとり、急な休みにも対応できる体制をとり、仕事と家庭の両立を支援している。
NPO法人シ ニアネットひ ろしま	パ ソ コ ン 指導	主催するパソコン教室の運営をすべて女性が担っている例があるなど女性が活躍している。市の男女共同参画推進員があり、毎月様々な場で男女共同参画社会について紹介するなど、男女共同参画社会の実現に取り組んでいる。
株式会社ヒロ ボシ	酒類・食品 卸売業	育児休業取得者に対し、随時会社から電話で仕事の状況を知らせる等、原職復帰への支援を行っている。また、短時間勤務の導入や、残業の削減や学校・地域行事への積極的な参加への呼びかけなど、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる。

○ 第5回被表彰事業者（4者） 平成22年（2010年）6月28日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
株式会社タニ シ企画印刷	印刷業	パート社員から短時間正社員又は正社員への転換について、就業規則によりその要件及び基準を設けるなど、女性が活躍するための支援を実施している。また、社内に地域貢献部門を設け、地域行事に積極的に参加するなど、仕事と家庭等の両立支援に積極的に取り組んでいる。
株式会社広島 銀行	銀行業	社内公募制度で女性専用枠を設け、女性の比率の低い部門にも女性を配置するなど、女性の能力発揮、職域拡大などに積極的に取り組んでいる。また、短時間勤務制度について、育児休業法で努力義務とされている小学校就学前を上回る小学4年生まで利用可能とするなど、仕事と家庭等が両立できる環境づくりに取り組んでいる。
広島市農業協 同組合	複 合 サ ー ビス	中核職員養成研修等の選抜型研修へ女性職員を積極的に派遣するなど、女性職員のスキルアップ向上に対する支援を行い女性の能力発揮、職域拡大に積極的に取り組んでいる。また、育児休業取得者のために、研修・試験案内の送付や復帰後の勤務場所について本人の希望を配慮するなど仕事と家庭の両立を支援している。
メリィハウス 西風新都	有 料 老 人 ホーム	自主防災組織及び防火訓練等の各種委員会の代表を女性職員が担当しており、多様な分野で女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいる。また、育児短時間勤務制度や育児のための所定外労働の免除制度及び子の看護のための休暇制度を導入しており、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方の確立に積極的に取り組んでいる。

○ 第6回被表彰事業者（3者） 平成23年（2011年）6月30日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
三興建設株式会社	建設業	女性技術者に現場監督を担当させるなど、能力発揮の場を提供している。また、全社員の前で出産祝金を贈呈するなど子育てや仕事と家庭の両立がしやすい環境づくりをしている。
司法書士法人 SOLY（ソリー）	司法書士事務所	残業削減や積極的な年休取得のために、苦情受付箱の設置や、時間単位での年休取得を制度化するなどしている。また、女性の中途採用も積極的に実施している。
有限会社ベラ ミステーション	サービス業	子育てなどで一度就業を中断した女性を積極的に採用している。社員が学校行事などに参加しやすいように、余剰人員を確保して年休を取りやすくし、仕事と子育ての両立を支援している。

○ 第7回被表彰事業者（11者） 平成24年（2012年）6月28日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
株式会社荏原 製作所 中国支社	機械製造業	「女性活躍推進プロジェクト」に取り組み、環境等社内委員会のリーダー的役割に女性を登用している。女性社員による「女性会議」を実施し、業務改善意識やコンプライアンス意識の向上に努めている。支社長を講師として、仕事と生活の調和の推進に関する研修会を開催している。
株式会社奥村組 広島支店	総合建設業	育児休業中でもイントラネットへアクセスができ、社内ホームページの閲覧や社内メール等で情報提供を行っている。新規社員採用担当者に女性の総合職を配置して、女性の学生が建設業を受験しやすい環境を提供している。現場代理人に女性を配置するなど、女性の職域拡大に積極的に取り組んでいる。
オタフクソース株式会社	食品の開発・製造・販売	「オタフクエンゼルプラン」を策定し、育児休業時間の延長、短時間勤務制度、育児のための退職者雇用制度の導入、事業所内保育園の設置を行うなど、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる。また、自宅のパソコンから、インターネットを通じて受講できる社内通信教育サイトを活用して、育児休業中の自己啓発のサポートも行っている。
第一タクシー株式会社	運輸業	男性が多いタクシー業界において、積極的に女性の雇用を進め、女性の職域拡大を図っている。女性を雇用することで、気持ちよく安心して乗車できるとの評判が、女性のユーザーから広がり、新規顧客の増加につながっている。タクシー運転手は夜間勤務となることも多いが、女性は原則として日勤制（8時～17時）とすることで、子育てしやすい環境づくりを行っている。
株式会社第一ビルサービス	サービス業 不動産管理・ビルメンテナンス業	子どもが3歳になるまでの期間に必要な託児費用の給付を行っている。育児休業期間中は、派遣社員による代替要員を確保し、職場復帰しやすい環境を整備している。土曜日を中心に計画的有休付与日をあらかじめ定めて、有休の取得促進に努めている。女性社員を現場責任者やプロジェクトチームのリーダーに配置し、管理職への女性の登用に取り組んでいる。

東亜建設工業株式会社 中国支店	建設業	子どもの誕生日には、誕生祝金を贈るとともに、休暇の取得または定時退社を働きかけている。ゴールデンウィークや夏季・年末年始に、有給休暇や代休等の取得促進日を増やしている。地域限定社員として採用された社員（主に女性）に対し、総合職への転換試験を実施し積極的に女性の能力向上、職域拡大を行っている。
広島管財株式会社	総合ビルメンテナンス業	女性社員が全体の約半数を占め、女性の管理職も6名と会社の運営管理に重要な役割を担っている。各種セミナーへの参加や各種資格取得の費用を会社が負担するとともに、資格を取得した場合、資格に応じて一時金（奨励金）を支給している。女性警備員の育成・配置など、女性の職域拡大に積極的に取り組んでいる。
株式会社不二ビルサービス	ビルメンテナンス業 介護業	平成23年度に男性社員が育児休業を1カ月取得した。社内報に社員の結婚・出産情報を写真掲載することで、職場や家族間でのコミュニケーションを促している。介護部門においては、女性社員発案による新人研修プログラムを策定し意欲のある女性の育成、リーダー的役職や各種プロジェクトチームのメンバーへの起用など積極的な女性登用に取り組んでいる。
株式会社古昌	青果物仲卸業	市場内企業の職場環境が男性主体のものになっている中、職場環境の改善として、女性従業員専用の休憩室を設けた。フレックスタイム制を導入し、子どもを産んだ女性が復職しやすい環境を整備している。女性従業員が、野菜ソムリエの資格取得に向けて勉強中であるが、会社が受験資料やテキストを準備し、試験当日の交通費等も支援するなどサポートしている。
マロックス株式会社	港湾運送業・梱包業	次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主に認定されている。月1回の有給休暇の計画的取得促進と週1回をノー残業デーとして設定している。社内WEBの掲示板に「仕事と家庭の両立支援フォルダ」を設置し、諸制度の情報を提供している。女性社員を対象に、担当職務にふさわしい格付けがされているかの「職務調査」を実施し、女性社員の能力活用及びそれに相応しい処遇改善に取り組んでいる。
山下江法律事務所	弁護士事務所	女性弁護士を積極的に採用し、女性弁護士の割合25%と全国平均16.2%を上回っている。部長やチームリーダーといった管理職に女性を登用している。始業終業時間の変更や有給休暇の取得などを管理者へメール1本で行える負担のないシステムをとっている。パートタイマーに子育て中の女性を積極的に採用し、正社員への転換制度も整備している。資格取得等に必要な費用を事務所が補助している。

○ 第8回被表彰事業者（7者） 平成25年（2013年）6月17日に市長表彰

事業者名	業種	主な表彰理由
株式会社オオケン	ビルメンテナンス業	子どもが小学校に入学するまで取得できる短時間勤務制度を導入し、社員の仕事と育児の両立を支援している。また、警備職には従来男性従業員のみだったが、一般職の女性従業員を警備員に養成するなど、女性の能力発揮、職域拡大に積極的に取り組むとともに、セクシュアルハラスメントの防止のため、年代の違う複数の女性従業員を相談員に任命し、女性従業員が相談しやすい体制を構築している。
三栄産業株式会社	ビルメンテナンス業	「ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務体制（ワーク・シェアリング方式）」を確立し、社員の希望に応じた短日数・短時間勤務を行っている。年休取得を促進するため、技術力の高い社員を選抜した補勤専門チームを結成し、年休取得者の業務をフォローしている。また、女性社員に資格を取得させ、主任（管理職相当職）として登用している。

事業者名	業 種	主な表彰理由
すいんぐ 水ing株式会社 中国営業所	建 設 工 事 業	子どもが小学校を卒業するまで利用できる短時間勤務制度、小学校を卒業するまで年10日取得できる子どもの看護休暇、1年まで取得できる介護休業制度を導入するなど、育児・介護関連の制度を充実させている。年休取得を推奨するとともに、夏季を取得強化期間とし、社員の取得計画表を掲示している。また、講師やグループ会社の女性社員を招き、女性会議を隔月で開催している。
社会保険労務 士法人たんぽ ぽ会	専 門 サ ー ビス業	育児休業期間中は代替要員を確保し、職場復帰しやすい環境を整備している。半日又は時間単位で取得できる子どもの看護休暇などを導入し、社員の仕事と子育ての両立を支援している。また、3～4名のチーム制をとっており、チーム内で年休取得者の仕事をフォローし、子どもの入園式や参観日等において社員が安心して年休取得できる子育てしやすい勤務体制を整備している。
テルウェル西 日本株式会社 中国支店	情 報 流 通 サ ー ビ ス 業	育児に専念するために退職した社員の再雇用制度（退職後3年以内）、子どもが小学校3年生になるまで取得できる短時間勤務制度、1年まで取得できる介護休暇制度など、育児・介護関連の制度を充実させている。また、社内レイアウトや店頭ディスプレイについて、男女によるプロジェクトチームを結成し、女性の視点を企画に反映させるなど、検討の際には女性を参画させる方針としている。
株式会社パル ウェブ	情 報 サ ー ビス業	女性社員の提案により、子育て世代の女性社員の採用においては、準社員（短時間労働が可能）という制度を作り、子育てとの両立を図りながら仕事を続けられる環境を提供している。また、産休・育児休業を取得し職場復帰した先輩社員をロールモデルとして、出産や子育て期間に応じた職場環境を提供し、社員全員が生涯を通じて働ける環境づくりを目指している。
広島ガスメイ ト株式会社	サ ー ビ ス 業	配偶者が出産した時の特別休暇、子どもが小学校に入学するまで利用できるフレックス・時短勤務制度を導入している。育児休業中の社員が職場復帰しやすいよう、社内報や通知の送付を随時行っている。また、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始の年休取得を促進するため、社員へ取得促進メールを配信後、上司から個別に取得を促すとともに、部署ごとに休暇カレンダーを作成して計画的に取得させている。

○ 第9回被表彰事業者（7者） 平成26年（2014年）6月13日に市長表彰

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社クボ タ 中国支社	製造業	2歳の誕生日前日までの育児休業、小学校3年生修了時までの短時間勤務、子どもの入学式、家庭訪問や学級閉鎖等で取得可能な学業サポート休暇などの制度を整備し、その活用においても、女性社員の育児休業の取得率は100%であるほか、育児休業が取得しにくい職種の男性社員にも、具体的な取得計画を提案して取得に繋げている。また、5月の連休に合わせた一斉休暇日を設け、有給休暇の取得増加を図っている。
医療法人社団 恵正会	医療・介護 サービス	グループ内保育園を設置し、子育てしながら安心して働くことのできる環境を整備している。また、ホームページの「職員専用ページ」を充実させ、育児休業等様々な手続きの円滑化を促進するとともに、有給休暇を取得しやすくするため、職員ごとの残日数を部門ごとに管理している。また、積極的な女性管理者の登用や、子育て世代の職員が参加しやすいよう、社内研修を日中の勤務時間中に変更するなど、女性の能力発揮に取り組んでいる。

事業者名	業 種	主な取組内容
社会福祉法人 ともえ福祉会 ともえ保育園	保育所	育児休業取得の予定が判明した段階で、代替職員の雇用準備や勤務体制の整備を行い、育児休業100%取得に繋げている。職場復帰後は、子どもの年齢に応じて、本人の希望により早出・遅出の勤務を免除するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。また、保育園が経費を全額負担して、管理職や主任の女性職員にコーチング連続講座の研修プログラム受講を推奨するなど、女性の能力発揮に取り組んでいる。
株式会社日本 政策金融公庫 広島支店	政府系金融 機関	小学校3年生修了時までの短時間勤務制度、育児休業者へのi pad レンタル制度、配偶者等の転勤に伴う勤務地の変更や結婚、出産、育児、介護等の事由により転居・転勤を免除する転勤特例制度などを整備している。また、メンタルヘルス講演会や育児フォーラムの実施、家族の職場参観の開催など、女性活躍推進及び職場環境向上運動を実施するほか、女性管理職候補生育成プログラムにより個別育成プランを作成して、5か年計画の研修を実施し、女性の能力発揮に取り組んでいる。
株式会社丸猫	警備業、建 設業	子どもの行事や病気等の時に、半日勤務へ変更する、勤務場所をその日だけ自宅近くに変更するなど柔軟に対応するほか、労務担当の管理職に女性が就き、仕事と育児の両立ができるよう、育児休業中の女性社員の勤務形態や勤務時間の配慮について、相談しやすい体制になっている。また、警備職における女性社員の登用の拡大や、会社が経費を負担して、女性社員に積極的に資格を取得させるなど、女性の能力発揮、職域拡大に取り組んでいる。
株式会社ヤマ サキ	化粧品、医 薬部外品の 製造および 販売	小学校就学前までの短時間勤務制度があり、各種制度の取得推進にも努め、パート社員の育児休業取得も多い。また、半日単位での取得を可能にするなど、有給休暇の取得方法を見直し、取得率の向上を図っている。その他、商品開発や販売に関わる企画や安全衛生委員会に女性パート社員が参加し、女性のきめ細やかな視点を活かした職場環境に関する気づきを積極的に取り入れているなど、女性の能力発揮、職域拡大に取り組んでいる。
株式会社山豊	製造業	仕事と家庭の両立支援相談窓口の設置や、育児・介護休業を取得した社員を、社内外の研修会・セミナーに講師として派遣し、子育て支援啓発を行うなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。また、会社案内やホームページで女性社員の活躍を紹介したり、市内女子大学における会社説明会に女性社員を派遣して、採用活動を実施するほか、女性だけの部署の新設や、自己啓発支援制度を活用した資格取得の奨励など、女性の能力発揮に取り組んでいる。

○ 第10回被表彰事業者（5者） 平成27年（2015年）6月30日に市長表彰

事業者名	業 種	主な取組内容
イーイング・ コーポレーシ ョン株式会社	土木・建築 総合建設業	少人数の事業者であるが、一般事業主行動計画を策定するとともに、法定基準を超える年10日まで取得できる子の看護休暇制度、女性の管理者育成のため、研修会等の参加費用を会社が負担する就学支援費用負担制度を整備している。また、有給休暇の計画的付与による取得促進やノー残業デーなどに取り組んでいる。このほか特色ある取組として、従業員のプライバシーを配慮した上で、婚活イベント参加費用を年3回まで会社が負担して婚活を支援している。

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社イズミ	小売業	子が満 3 歳に達した月末まで取得できる育児休業等法定基準を超える休暇・休業制度や、出産育児を理由に転勤を限定するエリア社員制度、結婚・出産を理由に退職した場合、退職後 5 年以内の同条件での復帰を認める再雇用制度などを整備している。また、女性の活躍促進を支援する「ゆめCANプロジェクト」を設置し、女性管理者候補や男性管理職、育児短縮勤務者を対象にした研修、座談会を実施するほか、無料のビジネススクールや通信教育等、充実した研修制度により社員のキャリア支援を実施している
河井建設工業株式会社	総合建築業	社員の社外活動（サークルや趣味等）の発表会のチラシ等を掲示版に積極的に張出し、地域活動等で有給休暇を取得しやすくする、社員の誕生日にケーキや食事券をプレゼント、時期折々の昼食を全社員に提供する互助会を整備するなど、働きやすい職場の雰囲気作りに努めるほか、社員が建築業に係る資格を取得した際には、受験費用やお祝い金を支給するなど、資格取得をサポートしている。
広電建設株式会社	建設業	新規雇用による復職しにくい雰囲気を防ぐため、育児休業等の代替要員は人材派遣会社を利用している。また、総務課に相談窓口を設置し、育休中、育児休業復帰後の各種制度について助言、サポートを実施したり、労働時間の管理や終業時刻の退勤の呼びかけ、振替休日の促進による長時間外労働の削減の促進や、有給休暇を最大 40 日までに積み立て可能な積立休暇制度の導入により仕事と家庭の両立支援に努めている。その他、毎朝の朝礼時に社員が交代で趣味や家族の話など 3 分間スピーチを行い、職場の雰囲気作りを実施している。
株式会社明販 広島東	乳製品宅配	少人数の事業者であるが、一般事業主行動計画を策定するとともに、積極的な声掛けや委託化による業務簡素化などを通じた、ノー残業デーの実施、有給休暇取得率UP、長時間労働の削減に取りむほか、就業時間中に、欠勤扱いとすることで、近隣保育園に授乳に行くことや、学校行事に参加することができる運用を実施し、働きやすい職場環境づくりに努めている。また、休業中の在宅DVD研修実施により、職場復帰をスムーズにしたり、各種研修会の参加費用を会社が負担することにより参加促進し、参加後は社内研修報告会を実施し女性社員の意識改革につなげている。

○ 第 11 回被表彰事業者（2 者） 平成 28 年（2016 年）6 月 23 日に市長表彰

事業者名	業 種	主な取組内容
一般財団法人 広島県環境保健協会	サービス業	有給の介護休暇、半日単位で取得可能な子どもの看護休暇等、法定基準を超える休暇制度を整備し、利用されているほか、1 歳 6 か月未満の子どもを養育する男性社員を対象に、子ども一人につき育児のために連続する 1 週間以上の休暇（うち 5 日は有給）の取得を義務付け、男性の育児休業の取得を促進することで、男性の家事・育児への理解や参画推進を図っている。 また、家族と一緒に参加できるイベントやこども職場見学会などを実施し、職員同士の家族の状況を知ること、子育てに理解のある職場風土づくりを図り、仕事と家庭の両立支援に繋げている。

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社福々庵	菓 子 製 造 業・飲食業	子どもが2歳未満（保育所に入所できない場合など、事由により3歳に達する）まで取得できる育児休業、6歳未満まで利用できる短時間勤務制度、一人あたり10日間（二人以上は20日間）の取得ができる子の看護休暇等、法定基準を超える制度を整備しているほか、学校等が休日に当たる日に開催されるイベント等への出店時に、勤務を希望する職員が、子どもを連れて勤務することを可能とし、仕事と子育ての両立を支援している。 また、起業を希望する女性を雇用し、接客、経営ノウハウ、クレーム対応などを現場で学ばせるOJTを実施し、女性の起業を支援している。

○ 第12回被表彰事業者（1者） 平成29年（2017年）7月3日に市長表彰

事業者名	業 種	主な取組内容
オタフクホールディングス株式会社	情報サービス業	短時間勤務制度は小学校1年生の9月まで、看護休暇制度は小学校6年生まで対象を拡大するなど、法定基準※を超える制度を整備している。 また、育児休業中の在宅育児手当の支給や社内保育園の設置のほか、上司との「コミュニケーションシート」の交換等、仕事と子育ての両立支援策の充実に取り組んでいる。 こうした取組により、女性の育児休業の取得率は平成23年度以降100%が続いており、高い実績を上げている。 この他、休暇の取得促進についても、5日連続した有給休暇「ノーリーゼン休暇制度」を導入し、社員のワーク・ライフ・バランス実現を推進している。 ※育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度等の基準 短時間勤務制度：3歳未満の子 看護休暇制度：小学校就学前の子

○ 第13回被表彰事業者 平成30年（2018年）6月29日に市長表彰
一般表彰（1者）

事業者名	業 種	主な取組内容
中電技術コンサルティング株式会社	建設コンサルタント業	介護を必要とする親族1人につき通算365日まで取得することができる介護休業制度や、フレックス勤務と短時間勤務を併用できる勤務制度、小学校3年生までを対象とした子の看護休暇制度等、法定基準を超える制度を整備している。特に、育児に関する制度は頻繁に活用されており、直近5年間で育児を理由として退職した従業員はいなかった。 また、部署に長時間労働削減を目的としたチームを設置し改善策を検討するなど、長時間労働削減への取組を着実にやっている。 女性の能力発揮、職域拡大などの取組では、女性従業員を男性従業員と同様に幅広い職種に配置しているほか、課長・係長相当職として登用している。また、トイレ改修の際に女性従業員の意見を取り入れてパウダーコーナーを設置するなど、働きやすい職場環境を整えている。

特別表彰（1者）

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社フレスタ	小売業	一般表彰受賞後10年間で次のような取組を行っている。 男性従業員と女性従業員で職種や担当業務の違いはなく、女性が幅広い分野で活躍している。 「働きがい」と「働きやすさ」の両立を目指し、働き続けられる環境の整備として、子を病児保育に預け出社した場合、病児保育代を会社が満額負担する育児サポート支援、育児・介護等の事由により最大通算3年間の短時間勤務を取得できる短時間勤務追加制度等の育児・介護サポート制度を導入しているほか、事業所エリアの範囲に勤務地を限定できる地域限定勤務制度の要件を緩和するなど、制度改正にも積極的に取り組んでいる。また、正規従業員全員を対象とした人事面談を実施し、仕事と家庭の両立支援やキャリアアップ等についての相談環境を整えている。 長時間労働削減の取組として、時間外労働が少ないほど賞与にインセンティブが上乗せされる賞与インセンティブ制度、長時間労働をさせた管理職の賞与に対する減額ペナルティの実施等、長時間労働削減に向けた取組を強化している。 こうした取組等の結果、10年前は8年11ヶ月であった正規従業員の平均勤続年数が14年4ヶ月まで向上した。

○ 第14回被表彰事業者（4者） 令和元年（2019年）6月26日に市長表彰

事業者名	業 種	主な表彰理由
株式会社中 電工	建設業	子が3歳に達するまで取得できる育児休業制度や、子が小学5年生の始期に達するまで活用できる育児短時間勤務制度など、法定基準を超える制度が整備されており、特に、配偶者の出産時に2日間取得できる特別休暇は、対象者の半数以上が取得している。年次有給休暇について、各従業員が行使計画書を作成し、管理者へ情報提供をすることにより、年次有給休暇の取得への意識が向上し、取得率が向上している。 女性従業員向けのキャリアデザイン研修や管理職と女性従業員の合同研修の開催、また、管理職向けに女性活躍推進に関するeラーニングを実施するなど、女性の職域拡大や女性管理職の登用に向けて、積極的な取組を行っている。 女子学生向けのリクルートパンフレットの作成や理系の女性限定の会社説明会、仕事見学会を開催するなど女性の採用を増やす取組を実施し、女性の採用比率が向上している。
株式会社ド コモCS中 国	情報通信業	パートナーの出産時や育児、ボランティアなどの際、取得が可能なライフプラン休暇制度（5年ごとに5日付与）を整備しており、平成29年度には、パートナーの出産時に、2名の男性従業員が取得した。年次有給休暇の取得状況について管理者と共有し、取得を促進している。平成29年度には平均20.6日と取得日数も多い。 各従業員が柔軟な働き方を実践できるよう、毎月8日間を限度に利用できるテレワーク制度やフレックスタイム制度を導入している。平成30年度には従業員の35%がテレワークを活用した。 各組織でチームを形成し、働き方改革を推進する「小集団活動」の取組を行っており、テレワークやフレックスタイムなどの制度を活用し、仕事だけでなく、プライベートも充実させることで、より自分らしく理想の働き方を実現している。 女性従業員を男性従業員と同様に幅広い職種に配置している。 女性の管理職への登用を計画的に進めており、平成30年度には女性の管理職割合の目標10%を上回り14%を達成した。
特定非営利 活動法人ポ ラーノ	スポーツ施設 の管理運営	育児休業期間中の代替従業員を、引継ぎ期間も考慮し、余裕を持って採用し、休業取得者が安心して休業に入れるよう配慮している。 管理職向けにワーク・ライフ・バランスやセクハラ・パワハラについての研修を実施し、組織全体で働き方改革に取り組んでいる。 従業員の資格取得の際は、受験費用、旅費、宿泊費を負担し、資格取得を促し、積極的に支援している。 現在運営している5事業所のうち1事業所では女性が所長を務めている。また、新たに新設する事業所についても、女性を所長に登用する予定であり、積極的に女性の登用を進めている。

事業者名	業 種	主な表彰理由
株式会社マークスラッシュ	マーク加工業、洋服を中心としたリサイクルショップ	男性も含めた全従業員に対して、育児休業取得の必要性を説明している。また、男性の管理職が率先して育児休業を取得し、従業員数が27名と少ない中で、平成30年度はその男性管理職を含め、2名の男性従業員が育児休業を取得した（育児休業取得率100%を達成した。）。 年次有給休暇に「家族サービス休暇」や「ラブ休暇」、「アニバーサリー休暇」などのネーミングをつけ、従業員が取得しやすい状況を整えている。また、会議で従業員の取得状況を確認し各従業員へ取得を促進している。 小学生の子どもがいる従業員は、勤務時間を前倒しし、退社時間を早めるなど、ライフスタイルの変化に合わせた柔軟な勤務形態を整備している。 女性従業員を男性従業員と同様に幅広い職種に配置している。 週に1回ミーティングを実施し、意見交換を行い、女性従業員の意見を反映させている。

○ 第15回被表彰事業者（8者） 令和2年（2020年）6月26日に市長表彰

事業者名	業 種	主な取組内容
社会福祉法人あと会	社会福祉事業	毎月の勤務予定を作成する際に休暇取得状況を参考にしており、特に非正規従業員の年次有給休暇取得率が大きく増加した。 企業内保育所を設置するとともに、利用料を低額に設定することで、利用しやすい環境を整備している。また、最寄りの保育所に入所できない場合、企業所内保育所を利用できる事業所への異動を可能とし、育休からの復職を支援している。 地域行事への協力を出勤扱いとする制度を設けている。 男女の区別なく能力評価により管理職への登用を行っており、管理職に占める女性の割合が62.5%となっている。
株式会社荒谷建設コンサルタント	建設コンサルタント業	子が3歳に達した4月末まで取得できる育児休業制度や、子が7歳に達した日の属する年度末まで取得できる育児短時間勤務制度など、法定基準を超える制度が整備されており、特に、配偶者の出産時に2日間取得できる休暇は、平成30年度は対象者全員が取得している。 その他ワーク・ライフ・バランス実現のために新たな働き方を検討するプロジェクトを設立している。 平成31年4月の女性管理職は1名のみであるが、係長級に占める女性の割合は平成28年4月の16.7%から平成31年4月の39.5%と増加している。

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社アンフィニ広島	自動車小売業	19時以降の時間外勤務は、より上位職の事前承認を必要とすることや、時間外労働時間を見える化することにより、時間外勤務の削減に努めている。 年次有給休暇取得の義務化に合わせて、管理職向けに会議や研修会で取得促進について説明したことなどにより、有給の取得率が増加している。 女性管理職の割合は28年4月の10.2%から31年4月は12.0%と着実に増加している。県内18店舗中3店舗の店長が女性であり、特に店長候補や次世代のリーダー育成に注力している。また、男性従業員が多い業界であるが、県内全店舗に女性従業員を配置しているほか、女性比率は営業職が42%、整備職は7%となっている。
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ中国	情報サービス業	子が3歳に達するまで取得できる育児休業制度や、子が小学3年生修了まで活用できる育児短時間勤務制度など、法定基準を超える制度が整備されている。 年次有給休暇は、社長のトップマネジメントのもと完全取得を目指しており、取得計画と実績に乖離がある社員に対しヒアリングを実施し、高い取得率を維持している。 また、失効となる年次有給休暇を積み立て、原則として1週間以上の休暇を必要とする場合に利用できる独自の「ライフプラン休暇」制度があり、平成31年度は16人が取得し、リフレッシュ、ボランティア活動、介護、子の学校行事等への参加などに利用されている。 女性社員を男性社員と同様に、幅広い職種に配置している。
東洋省力株式会社	金属製品製造業	「こども参観日」を実施し、育児をしながら働く社員への理解を深めている。 年次有給休暇の取得率は平成28年度から年々増加傾向にある。有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりのため、社員や家族の誕生日、記念日に取得する「マイホリデー制度」を実施している。 短納期受注（2週間以内）を断り、計画性のある工程で業務を行っている。 雇用形態を変更できる制度があり、パート又は契約社員から正社員にした実績がある。 工具や器具、設備に関して、女性と共有できるものあるいは女性限定で使用するものを導入している。 委員会を設置し、男女関係なく意見が言える場所を作っている。
西日本高速道路サービス中国株式会社	料金収受業	月45時間以上の時間外労働実施率が、平成28年度から30年度までの3年間に於いて0.1%以下である。 年次有給休暇については、正規・非正規職員ともに入社から3か月後に付与しており、取得率は平成28年度から30年度までの3年間に於いて、正規・非正規職員ともに90%を超えている。 ダイバーシティ講習会を開催し、女性活躍推進に向けた社員教育に注力している。 管理職及び係長級における女性の割合は平成31年4月において約3割となっている。また、87の事務所のうち、24の事務所の所長が女性である。また副所長以下、リーダー等にも女性を積極的に登用している。

事業者名	業 種	主な取組内容
学校法人広島女学院	サービス業 (教育)	配偶者の出産休暇を産後2週間内において3日を付与している等の制度を策定しており、平成28年度及び29年度において取得実績がある。 育児休業期間中に昇給期がある場合は、復職時に昇給が可能となる人事管理制度を導入している。また、「育児休業の期間中は、任期付きまたは臨時的採用により、当該職員の職務を補充」と規程に明記しているなど、休暇・休業制度を利用しやすくする取組を行っている。 管理職における女性の割合は、平成28年4月における40%から、平成31年4月には50%となっている。
広島電鉄株式会社	運輸業	子が3歳に達するまで取得できる育児休業制度や、満1歳未満の子を養育する社員が配偶者の分娩の際や育児を目的に取得できる有給の育児目的休暇を設定するなど、法定基準を超える制度が整備されている。社員全員が仕事と家庭を自律的に両立できるよう、事由を問わない短時間正社員制度を導入、育児や介護を行う社員や本人の疾病からのリハビリ等、幅広く活用されており、令和2年2月までに49人が制度を利用している。 企業内保育所の設置、子の看護休暇等の有給化などの取組を行っている。また、現場管理職を対象に、部下から子の看護休暇の申請があった際の対応をテーマに研修を実施しており、同休暇の男性の取得人数が100人を超えている。 年次有給休暇の取得率が低い社員を対象に、有休奨励日を設定するなどの取組により、8割以上の高い取得率を維持している。 平成31年4月の管理職に占める女性の割合は4.3%であるが、3年前と比べて3人増えている。また、女性の積極的な採用を図っており、管理職予備軍である係長級に占める同割合は15.4%となっている。

○ 第16回被表彰事業者 令和3年(2021年)6月29日に市長表彰
一般表彰(4者)

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社エネルギーL&Bパートナーズ	不動産業他	子が生まれた日から2週間以内に2日間取得可能な男性の育児休業制度を導入しており、平成29年度から31年度まで対象者全員が取得している。 子育てや住宅資金など、様々な目的で活用できる「ライフサポート手当」を支給しており、休業中も支給している。 業務知識や経験が豊富な女性社員のうち、現在サブマネージャーに登用している10名について、マネージャーへの登用に向けて、ライン管理能力などの向上を図っている。

エム・エムブリッジ株式会社	建設業	会社の方針の一つとして働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）を掲げ、在宅勤務やフレックスタイム等の制度を導入している。 不妊治療を受ける予定または治療中の社員を対象に、子を1人妊娠するまでの1年以内、または、複数年にわたり分割で取得する場合は通算して1年（12か月）以内の期間の休業を認める「チャイルド・プラン休業」制度を導入している。 キャリアアップのため、男女平等に異動を行っており、管理職予備軍である係長級に占める女性の割合は、平成29年4月の2.0%から令和2年4月には8.6%と増加している。
広成建設株式会社	建設業	働き方改革の実現に向けて「働き方改革実行プロジェクトチーム」を発足させており、令和6年度までの5か年計画を策定し、業務の見直しや効率化のほか、働きやすさの向上等の諸項目について取組を策定し、定期的に進捗を管理している。 女性の育児休業については、平成26年度から対象者全員が取得している。 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画において、その目標の1つに「管理職に占める女性の割合を3%以上にする。」と定め、平成29年4月に0%であった割合を、令和2年6月には2.65%まで増加させている。 自社のホームページで女性社員の活躍についての記事の掲載、また、仕事見学会の開催など女性の採用を増やす取組を実施している。
中国電力株式会社	電気・ガス業	男性が積極的に育児参加することを支援する職場風土の醸成のために、「男性社員のための育児支援制度利用ハンドブック」の作成・周知を行っているほか、「男性社員の育児支援制度利用体験談」をイントラネットで発信するなどの取組を行っている。こうした取組により、男性社員の育児休業利用実績も平成29年度の1.4%から31年度3.8%と着実に増加している。 子の看護・育児、介護、配偶者の出産時のほか、ボランティアや自己啓発などにおいて、法定外の年次有給休暇として取得可能な「ライフサポート休暇」を入社時に原則30日付与している。 女性社員の割合について、事務系は平成23年の23.5%から31年の27.1%と増加しており、技術系は平成23年の0.6%から31年の1.3%と増加している。 令和2年度から、若年層の技術系女性職員を対象として、ネットワーク作り及びライフイベントも見据えてキャリア形成に主体的に取り組む意識の啓発のために懇談会を行っている。

特別表彰（１者）

事業者名	業 種	主な取組内容
広島市農業協同組合	複合サービス業	女性職員のスキルアップを図るため、中核職員養成研修などの選抜型研修へ女性職員を積極的に派遣する取組を継続しているほか、能力がある職員を幹部ポストへ積極的に登用している。 女性の管理職について、１０年前の応募時は５名であったが、令和２年４月には２７名に倍増させており、管理職に占める女性の割合は１８．８％に達している。 女性渉外担当者を配置する等、女性の職域拡大を行っている。 平成２７年度より「最終退室時間報告届」の提出制度を導入し、指定時間以降に退出した場合は、超過理由や職員名を人事教育課に報告を義務付けた。

○ 第１７回被表彰事業者 令和４年（２０２２年）６月２９日に市長表彰
一般表彰（２者）

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社ジェイ・スマイル	小売業（コンビニエンスストア経営）	２４時間年中無休で店舗運営。一人一人に合った勤務体制を本人と話し合い勤務時間を決めている。 令和２年度には離職率０％を達成。 平成２４年から積極的に女性社員を雇用し、２店舗のうち１店舗の店長に女性を抜擢・育成→平成３０年から２店舗とも女性店長→令和３年度は店長の一人が部長級であるスーパーバイザーに昇進。 令和３年度の女性の管理職の割合は１００％。「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を令和４年３月に策定。 週２０時間以内や３０時間以内で時間帯制約があった非正規の職員を１名正社員とした。 再雇用制度を設けており、過去３年間で２名の雇用実績あり。
テンパール工業株式会社	電気機械器具製造・販売	男性の育児休暇や子の看護休暇等についての独自制度である「ライフサポート休暇」を設置。入社時に３０日付与し、年次有給休暇と合わせて総日数８０日（消滅する年次有給休暇の積立可）利用可。取得条件も対象事由の範囲も広く、上記のほか、ボランティア活動や子の行事、スポーツや文化活動等、様々なライフイベントにて取得できる。 育児に係る特別休暇・ライフサポート休暇の取得率は８０％以上。年２回社内通知の発行、社内イントラネットの掲載、管理職教育により取得を促している。 テレワーク、時差勤務、フレックスタイム制、育児短時間勤務の範囲拡大（小学校３年生まで）等を導入し、働きやすさの向上に努めている。 女性が少数であった営業職へ女性総合職を積極的に配置することで女性の活躍の場が広がった。 「女性活躍推進に向けた行動計画」では、令和７年度までに管理職に占める女性の割合の目標値を１０％以上とし、令和３年度は４％、現在は６％を占める。

特別表彰（１者）

事業者名	業 種	主な取組内容
オタフクソ ース株式会 社	製造業	育児休業期間中、子育て支援のための手当を月２万円支給。育児休業１日目から５日目まで給与を全額補償。安心して育児休業を取得しスムーズに復帰できるよう、休業前及び復帰前に本人・上長・人事との三者面談を実施。休業中は、毎月１回、上長とWEBで情報交換を行うことを制度化。 毎年、社内制度について全社員に説明会を開いており、対象となる男性の育児関連休暇取得率は６２．５％を占める。 女性管理職の割合は１３．８％に増加し、同産業平均値を上回っている。 過去１０年間に新しく開始した制度や取組 育児短時間勤務の適用期間を３回見直し、令和３年１０月に子が小学校４年の９月まで延長。 年５日の時間単位有給休暇導入。 年次有給休暇を勤続年数にかかわらず２０日付与。（週５日勤務の正社員） 配偶者出産休暇（育児関連休暇）を拡充（日数１日→３日、取得期間を出産予定日もしくは出産日前後１週間以内→出産予定日前１週間から退院後１週間以内） 不妊治療支援制度を新設。（有給の特別休暇「ケア休暇」、短時間勤務、休職制度。） テレワーク、フレックスタイム制の導入など

○ 第１８回被表彰事業者 令和５年（２０２３年）７月５日に市長表彰
一般表彰（４者）

事業者名	業 種	主な取組内容
株 式 会 社 清・さやか	ビルメンテナンス業	働き方改革推進担当に役員を配置し働き方改革に取り組んでいる。 働き方改革推進支援助成金を活用し、効率化機器を導入し、労働時間の削減・休暇を取得しやすい雰囲気作りを行っている。 全部署で技術研修を受講し、大部分の社員が代替業務を行える体制としている。また、作業担当社員とは別に他部署支援部署を設置し人員不足に対応できる体制としている。 企業在籍型職場適応援助者・建築物環境衛生管理技術者など昇進・昇格につながる資格の取得を奨励し、費用は全額会社負担としている。（受験日・受講日を出勤日扱い） 働き方改革関連で、男女がともに使いやすい器具・設備等の導入や作業工程の見直しを行うことにより、高齢スタッフを組み込んだ、女性を主としたチーム編成ができるようになった。 働き方改革で培った「多様性・変化への適応」の風土から、近年は障害者雇用・支援にも力を入れており、今後は人材の多様性への適応を図ることとしている。

株式会社タイヨー	廃棄物収集・処理、リサイクル業	育児と仕事の両立のため、企業内保育園を設置し、社宅費用補助などを行っている。 男性の育児休業取得を推進するため、育休取得対象者に「育児休業支援金」を支給する制度を創設した。 半日単位の年次有給休暇の取得を認めたことにより、子どもを持つ親が利用しやすく、年休取得の促進につながった。 職種上、男性スタッフが作業していると思われていた業界であるが(現場は3割以上、営業は6割以上が女性)、女性が現場で活躍していることを、ホームページなどで積極的にPRすることにより企業イメージの向上につながり、女性が活躍できる温かい環境で働きたいと考える方が増え、求人効果が高くなっている。 人事評価を成果・能力・態度という3本の評価軸で評価し、性別によって優劣が発生しない制度を展開している。評価結果に対する納得感や、各人のモチベーション向上に寄与している。
社会福祉法人福祉広医会	社会福祉・介護事業	育児・介護休業を取得した職員が円滑に職務復帰できるよう「職場復帰プログラム基本計画」を策定し、休業中、必要に応じ上司や担当者が相談に応じるなど働きやすい職場環境を整えている。 事業所内で職員の子どものみならず、親など家族を対象とした見守りを行っており、新規採用者を始め利用が定着している。また、この育児・介護支援制度は、有望な人材や経験豊富な人材確保のための採用活動のPRに役立っている。 勤続10年、20年を迎えた職員に、祝い金と特別休暇を付与している。 業務に不可欠な資格取得に係る費用を貸与する制度を設けており、取得した資格を活かした配置転換を行うことで、新しい視点による業務の活性化及び業務改善、仕事へのモチベーションの維持・向上に効果があり、職員間での相乗効果が期待できる。
八千代工業株式会社	製造業	男性は配偶者出産から1年間、女性は育休明けから1年間に特別有給休暇10日を付与する「育児に伴う特別休暇制度」を設けている。また、男性が積極的に育児参加することで、パパ育休を取得しやすい職場風土の醸成に努めている。さらに、女性は職務復帰後に体調を崩しやすい子どもの看護に利用することができるため、仕事と育児の両立支援策として有効である。 管理職職員は、メンタルヘルス関連の研修や勉強会を定期的に行っており、知識の習得を行っている。また、メンタルヘルスマネジメント検定試験に積極的に取り組み、8名の合格実績がある。 女性活躍推進プロジェクトでは、女性活躍推進のためには女性だけでなく男性の働き方改革も重要ポイントという認識のもと、男性メンバーからも積極的な意見提起を行っており、社内の女性活躍推進活動に対する理解が深まっている。

特別表彰（２者）

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社第一ビルサービス	ビルメンテナンス業	育児休業中の社員に対して、職場復帰に当たりブランクによる負担を軽減するため、社内情報が自宅でも確認できるようにしている。 職場復帰後は育児短時間勤務制度（１日２時間の時短や週１回の休み）を設け育児支援している。 女性社員を現場責任者やプロジェクトチームのリーダーに配置し、管理職の登用に取り組んでいる。 新たな勤怠管理システムの導入により、管理職による勤怠実績の把握が容易になり、勤怠実績や適性を考慮した配置転換を進めたことで、長時間勤務の減少、有給休暇取得率の増加がみられる。 人事制度の刷新により職能等級制度、昇進要件を明確にし昇進できる条件を周知したところ女性の管理職が増加した。
ひろしま管財株式会社	総合ビルメンテナンス業	育児短時間勤務については、法定の３歳を超えて最大１０歳まで延長することができる。 正社員転換規程を作成し非正規社員を積極的に正社員に登用している。正社員募集時には、優先的に社内非正規社員に公募を行い、臨時社員と面接のうえ、意欲のある者を正社員に推薦している。 各職場担当を２名体制として若い女性職員が学びながら多様な業務を経験できる体制を整えている。 不妊治療を受ける者が働きやすい環境を定めている。（休暇新設、所定労働時間の変更、短時間労働） 現場の適正人員の配置と清掃ロボット等の導入による機械化により従業員一人当たりの生産性の向上を図る。 本社による現場時間管理の強化及び作業仕様書の見直し等により、現場作業が所定時間内に完了するよう改善を図り、長時間労働の減少が達成された。 本社女性社員は主に事務部門に配置していたが、現在は営業部門で男性が担当していた現場管理に積極的に採用を行い配置している。

○ 第19回被表彰事業者
一般表彰（2者）

令和6年（2024年）7月8日に市長表彰

事業者名	業 種	主な取組内容
東洋電装株式会社	電気設備・自動制御装置の設計及び製造ほか	事業リーダー（部長級）2名が男性育児休業を取得するなど、管理職が自ら取得することで、社員の意識改革を行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでいる。 くるみん認定を目指すため「くるみんPJ」を発足させ、現在メンバー5名（うち管理職1名）にて活動中。長時間労働の対象者について、直属の事業リーダーから呼び掛けをするなど労働時間の管理・業務体制の見直しを継続的に実施している。 女性活躍推進の一環として「女性活躍PJ」を発足し、社内の委員会活動やプロジェクト運営において、女性をリーダー役に積極的に投与し、中心的な立場が経験・勉強できる環境を整えている。
西川ゴム工業株式会社	製造業	男性の育児休業取得率が90%を超えているほか、育児のための所定労働時間短縮の措置を法定以上の期間（法定は3歳に達するまでだが、中学校1年生の始期まで）行っている。 人種、国籍、性別、年齢を問わず人材を活用する事でダイバーシティを高め、女性活躍行動指針を推進し、ワークライフバランスの充実を図っていくことにより、やりがいをもって仕事ができる職場環境の構築を図っている。また、経営計画において令和7年度の女性管理職比率を4.5%以上になるよう目標を設定し、OJTを中心として人材育成を進めた結果、女性管理職の割合が2.3%(令和2年4月1日)から4.7%(令和5年4月1日)に増加した。

○ 第20回被表彰事業者 令和7年（2025年）7月3日に市長表彰
一般表彰（2者）

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社研創	製造業	正社員とパート社員の相互転換が可能となっており、従業員のライフスタイルに応じて働き方を選択することができる。 従来男性中心だった製造業の現場へ女性を積極的に採用し、職域拡大・育成に取り組んでおり、職業訓練法人アマダスクール主催「第37回優秀板金製品技能フェア」造形品の部において、女性がデザインと溶接を担当した製品が「アマダ賞」を受賞した。 男性の育児休業取得率100%を達成したほか、従来よりあった正社員短時間（所定時間が30分短い）制度を、令和5年より育児・介護に特化した制度に整備した上で、基本的な出退社時間とは別に、本人のライフスタイルにあわせ、柔軟に出退社時間を決めることを可能としている。 就業体験機会の提供や、地域の高校・大学へ従業員を講師として派遣し、次世代育成支援に貢献している。
株式会社田村建設	建設業	男女均等に研修・教育機会を提供し、資格取得を推奨したことにより、女性技術者が資格を取得することができた。 女性技術者が女性目線でインターンシップの計画立案及び実施をすることで、女子学生の応募に繋がった。 現場管理において、1現場2～3名体制とすることで、休暇・休業制度を利用しやすい環境を整備している。 ボランティア休暇として3日間の有給休暇取得制度を導入しており、全従業員に積極的な休暇取得を促している。

特別表彰（1者）

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社イズミ	各種小売業	「ゆめCanプロジェクト」（女性活躍推進プロジェクト）を立ち上げ、女性のキャリア支援や育児との両立支援、女性管理職の登用に努めている。 女性管理職増加の取組として、管理職を目指す女性社員向けの「女性リーダー育成研修」を実施している。 結婚・出産・育児・不妊治療・介護等で退職した社員を再雇用する際、退職時と同等の条件での復帰、またその便宜を図っている。 配偶者の出産予定日を含む前後2日間に休暇を与える「配偶者出産立会い休暇」の導入や、休業中の応援体制を本社主導で整えることで、男性社員も長期間の育児休業を取得しやすい環境をつくり、男女共に仕事と育児を両立できるようにしている。 不妊治療中の社員が最長1年間休職することができる制度を導入し、退職せずに不妊治療に専念できる環境づくりに取り組んでいる。