

これまでの広島市男女共同参画推進事業者表彰事業における表彰実績

○ 第1回被表彰事業者（2社） 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)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)	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社） 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)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)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)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社） 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)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)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)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社） 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
株グラnde	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おり、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おり、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社） 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当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社） 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)	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)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社） 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)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)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)	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)	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げている。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。

事業者名	業 種	主な表彰理由
(株)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)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)	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)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)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)	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社）

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。
すいんぐ株式会社 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。
株式会社パルウェーブ	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社）

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。
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社）

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。
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板に積極的に張出し、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、参加後は社内で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社） 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	<p>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、男性の育児休暇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。</p> <p>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で、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。</p>
株式会社福々庵	菓子製造業・飲食業	<p>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。</p> <p>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。</p>

○ 第12回被表彰事業者（1社） 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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>※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</p>

○ 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社）

事業者名	業種	主な取組内容
中電技術コンサルタント株式会社	建設コンサルタント業	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

特別表彰（1社）

事業者名	業種	主な取組内容
株式会社フレスタ	小売業	<p>一般表彰受賞後10年間で次のような取組を行っている。</p> <p>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。</p> <p>「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。</p> <p>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乘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。</p> <p>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。</p>

○ 第14回被表彰事業者（4社）

令和元年（2019年）6月26日に市長表彰

事業者名	業種	主な取組内容
株式会社中電工	建設業	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
株式会社ドコモCS中国	情報通信業	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>各従業員が柔軟な働き方を実践できるように、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
特定非営利活動法人ポラーノ	サービス業 (スポーツ施設の管理運営)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

事業者名	業 種	主な取組内容
株式会社マー クスラッシュ	製造業（マ ーク加工 業、洋服を 中心とした リサイクル ショップ）	<p>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。）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>