タイプB　女性にやさしい取組推進奨励金利用企業一覧

【２０２６年１０月現在】

	企業名等	所在地（市町村）	業種	従業員数（名）	事業内容				
					評価項目	基準	目標水準	取組１	取組２
1	有限会社創和	宮崎市	広告業	10	多様な働き方	女性のキャリアアップに資する雇用形態、職種又は資格への転換	前期比＋１人	「屋外広告士」としての資格を取得した女性社員の情報をHPに掲載する。	営業事務で入社した女性従業員に看板の知識向上を求め、講習会へ従業員を派遣する。
2	山﨑株式会社	宮崎市	小売業	131	多様な働き方	30歳以上の女性を正社員として採用	2人	女性従業員同士の意見交換会の実施。「女性ならではの困りごと」や「こうなれば働きやすいと感じる点」等をテーマとして挙がった課題や改善要望を整理し、会社として可能な限り取り除くよう働きかけることで、今後入社する女性従業員も不必要なハードルを感じることでなく、安心して働ける環境整備に繋げる。	当社HPに「社員インタビュー（仮）」ページを設置し、30歳以上の正社員女性の中から業務紹介・仕事と家庭の両立・今後の目標などを写真付きで紹介する。これを社内報にも転載し、若手女性や新たな応募者に「ロールモデル」を示すものとする。さらに求人情報にもこれらの紹介を活用する。
3	第一建設株式会社	宮崎市	建設業	18	配置・育成	女性正社員の平均勤続年数	15年	大量にコピー用紙を購入した際に運ぶための軽量なスチール台の購入。女性でも安全に登れる脚立の購入。	女性特有の健康課題に配慮した検診（乳腺超音波検査、３Dマンモグラフィー、経膣超音波など）を毎年実施する。
					多様な働き方	女性のキャリアアップに資する雇用形態、職種又は資格への転換	1人	女性社員に「酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育」を受講するよう促す。受講することで、現場で安全に立ち入ることの出来る場所が増え、女性目線で安全パトロールの実施が可能となる。	テレワーク制度など在宅勤務のルールについて社会保険労務士に相談し就業規則の改正を図る。
4	株式会社竹井建設	日南市	建設業	25	積極採用	正社員に占める女性の割合	19.0%	女性でも建設業で活躍できる事例をHPやSNSで積極的に発信する。。企業PRシートを作成しハローワーク掲示板への掲示を行い、建設業における「女性活躍の具体的なイメージ」や「働きやすさ」を明確に伝える。	企業就職イベントや建設産業就職相談会などに積極的に参加し、建設業における女性の働き方や活躍事例を紹介する。
					多様な働き方	女性のキャリアアップに資する雇用形態、職種又は資格への転換	１人以上	女性の職域拡大。女性社員が現場業務や技術職などのバックオフィスとして新たな分野へ挑戦できるように、建設関係者向けのスキルアップ講習、WEBセミナー等への参加を推進する。受講に係る費用は会社が負担し、勤務時間内の受講も柔軟に対応することで、女性が無理なくスキルアップできる環境を整える。	女性管理職がメンタルヘルスマネジメント資格を取得し、女性社員に対して定期的にキャリア面談を実施する。面談では、本人の希望や適性を踏まえた配置・育成を行い、安心して働き続けられる職場環境づくりを推進する。また、面談を通じてメンタル面のサポートや職場の課題把握にも努め女性社員のキャリアアップと定着向上を目指す。
5	株式会社 ドリームブロッサム	宮崎市	卸売・小売業	52	多様な働き方	女性のキャリアアップに資する雇用形態、職種又は資格への転換	1人以上	資格取得に関する金銭的補助制度整備 ①受験料の社員割引制度を設ける。 ②会社指定のオンライン英会話受講料の50%補助を最長6ヶ月支給する新たな制度を設ける。	勤務シフトの前後などに、従業員が集中して資格勉強に取り組める専用のスペースを社内に確保する。
6	有限会社昇栄運送	都城市	運輸業	49	配置・育成	女性正社員の平均勤続年数	13.8年	女性特有の健康課題に配慮した検診（乳がん、子宮がん検診）の実施。	仕事と家庭の両立やキャリアアップ、働きやすさにつながる女性社員同士の意見交換会の実施（半年に１回）
					多様な働き方	30歳以上の女性を正社員として採用	１人以上	自社ホームページに、在籍中の女性社員の活躍の様子を掲載。	社員募集のチラシを作成する際に、在籍中の女性社員の活躍内容をＰＲするように作成し、配布する。

	企業名等	所在地 （市町村）	業種	従業員数 （名）	事業内容				
					評価項目	基準	目標水準	取組１	取組２
7	株式会社山河	美郷町	林業	10	配置・育成	女性正社員の平均勤続年数	7/10	女性特有の健康課題に配慮した検診（乳がん、子宮頚がん、骨粗鬆症）の実施。	現場・事務それぞれの視点から働きやすさや安全面についての課題を抽出する女性社員の意見交換会（年２回）を実施する。業務環境や体調面・キャリアについての要望を把握し必要な体制や設備の改善につなげる。
					管理職登用	管理職に占める女性の割合	13.3%	山林売買管理業務を新たに設け、管理職への昇進をはかる。現地調査、山主との交渉、山林管理、完了報告までの研修を上司から受け、実際の物件を調査、交渉、完了まで行い相談、評価後に昇進を判断する。（業務と評価制度の見直し）	林業関係（例：令和８年度林業DX人材育成研修（経営者向け研修））の研修に参加を推進、受講に係る費用は会社が負担し、勤務時間内の受講も対応することで女性でもキャリアアップできる環境を整える。
					多様な働き方	女性のキャリアアップに資する雇用形態、職種又は資格への転換	１人以上	自社SNSに在職中の女性社員の活躍する様子を掲載。	現場での安全管理に必要な資格取得のための受験料補助により職域の拡大を促す。(例：第一種衛生管理者)
8	株式会社REGOLITH	宮崎市	生活関連サービス業	51	多様な働き方	30歳以上の女性を正社員として採用	３人以上	３０歳以上の女性の採用促進に向け、現在勤務する女性従業員を対象とした意見交換会を実施し、働く上での不安や会社に求める環境等を把握するとともに、得られた意見を今後の採用活動や職場環境の改善に活用する。	３０歳以上の女性の採用促進を目的として、実際に勤務する女性従業員へのインタビューを実施し、仕事の内容や働き方、職場の魅力等を求人媒体やホームページ等で紹介する。