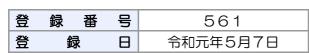
かごしま 子育て応援企業を 紹介します♪





名		
所 在 地 7891-1105	名 称	株式会社大迫組
電 話 099-298-2148 ホ-ΔΛ'-ジアドレス 業 種 建設業 業 務 概 要 土木工事業、建築工事業、とび・土工工事業、石工事業、管工事業、舗装工事業、造園工事業、解本工事業 請装工事業、造園工事業、解本工事業 行動計画期間 令和3年7月1日 ~ 令和8年6月30日 行動計画の 音標1)産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除等制度の周知や情報提供を行う。 〈対策〉・令和3年7月~ 社内研修内容の検討・令和4年1月~ 管理職、現場監督に対する研修実施(年2回)・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布・令和5年7月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を認善した制度の運用 日標2)妊娠中や産休・育体復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用	代表者職名•氏名	代表取締役 大迫 二三代
語	所 在 地	〒891−1105
# 神 建設業		鹿児島市郡山町2109
# 種 建設業 # 務 概 要 士木工事業、建築工事業、とび・士工工事業、石工事業、管工事業、請装工事業、請集工事業、解体工事業 請装工事業、違園工事業、解体工事業 行動計画期間 令和3年7月1日 ~ 令和8年6月30日 行動計画の力量 日標1)産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除等制度の周知や情報提供を行う。 (対策) ・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職、現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を認査、検討 ・令和6年1月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 (対策) ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年1月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 子育て支援のために以下の取組を行っています。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして	電話	099-298-2148
* 務 概 要	ホームへ°ーシ゛アト゛レス	
#接工事業、造園工事業、解体工事業 行動計画期間 令和3年7月1日 ~ 令和8年6月30日 行動計画の 主な内容 日標1)産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除等制度の周知や情報提供を行う。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職、現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を調査、検討 ・令和6年1月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を改善した制度の運用 日標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年1月~ 相談窓口設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして	業種	建設業
行動計画期間 令和3年7月1日 ~ 令和8年6月30日 行動計画の 主な内容 日標1) 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育体中の社会保険料免除等制度の周知や情報提供を行う。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職、現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を調査、検討 ・令和6年1月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を改善した制度の運用 日標2) 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして	業務概要	土木工事業,建築工事業,とび・土工工事業,石工事業,管工事業,
行動計画の主な内容 日標1)産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除等制度の周知や情報提供を行う。 《対策》 ・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職、現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を調査、検討 ・令和6年1月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を調査した制度の運用 日標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 《対策》 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		舗装工事業,造園工事業,解体工事業
主 な 内 容 等制度の周知や情報提供を行う。	行動計画期間	令和3年7月1日 ~ 令和8年6月30日
主 な 内 容 等制度の周知や情報提供を行う。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職,現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を調査,検討 ・令和6年1月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員,男性の育休に関する相談窓口を設置する。また,育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年1月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして	行動計画の	日標1)産前産後休業や育児休業の育児休業給付、育休中の社会保険判免除
(対策) ・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職,現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を調査,検討 ・令和6年1月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員,男性の育休に関する相談窓口を設置する。また,育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして	主 な 内 容	
・令和3年7月~ 社内研修内容の検討 ・令和4年1月~ 管理職,現場監督に対する研修実施(年2回) ・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を調査、検討 ・令和6年1月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
・令和4年7月~ 制度に関するパンフレットを作成し、社員に配布 ・令和5年7月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を調査、検討 ・令和6年1月~ 休暇制度、勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
・令和5年7月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を調査,検討 ・令和6年1月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員,男性の育休に関する相談窓口を設置する。また,育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し,問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し,退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
・令和6年1月~ 休暇制度,勤務制度の問題点を改善した制度の運用 目標2)妊娠中や産体・育休復帰後の女性社員,男性の育休に関する相談窓口を設置する。また,育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し,問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し,退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
日標2)妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員、男性の育休に関する相談窓口を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討・令和4年1月~ 相談窓口設置について社員への周知、運用・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
□を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓□の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年1月~ 相談窓□設置について社員への周知、運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
□を設置する。また、育児休業等の取得がしやすい環境を整える。 〈対策〉 ・令和3年7月~ 相談窓□の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年1月~ 相談窓□設置について社員への周知、運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		日煙2)妊娠中や産体・育体復帰後の女性社員(男性の育体に関する相談窓)
・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討 ・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し,問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し,退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
・令和4年1月~ 相談員研修 ・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		〈対策〉
・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用 ・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し,問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し,退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		・令和3年7月~ 相談窓口の設置について社内検討委員会での検討
・令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し、問題改善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		• 令和4年1月~ 相談員研修
善を図る。 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		・令和4年7月~ 相談窓口設置について社員への周知,運用
 ・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用 こんな両立支援に 取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして 		• 令和5年7月~ 社内検討委員会(年1回)にて相談内容を精査し,問題改
こんな両立支援に 取り組んでいます。 ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		善を図る。
取り組んでいます ・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		・令和6年1月~ 問題点を改善した制度の運用
取り組んでいます ・ 時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。 ・ 定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして		
・定時退社を推進し、退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして	こんな両立支援に	■子育て支援のために以下の取組を行っています。
	取り組んでいます	・時間単位の有給休暇が取得できるようにしています。
います。		・定時退社を推進し,退社後もゆとりある充実した時間を持てるようにして
		います。