

評価項目（出産・育児・介護に関する支援）	該当
11 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の策定・届出 <input checked="" type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input type="checkbox"/> 策定・届出をしていない <div style="text-align: right;">※企業規模にかかわらず全社必須</div>	○
12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div>	
13 育児休業取得実績	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 過去 3 年間に女性従業員の育児休業取得実績がある（人数、取得率を記入してください） $\frac{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に出産した女性常用労働者数}} \times 100 = \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/>過去 3 年間の取得率が 100%以上である <input type="checkbox"/>常時雇用者数 300 人以下に該当する（取得率 100%未満の場合は記入不要です） 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 過去 3 年間に男性従業員の育児休業取得実績がある（人数、取得率を記入してください） $\frac{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100 = \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/>過去 3 年間の取得率が 15%以上である <input type="checkbox"/>常時雇用者数 300 人以下に該当する（取得率 15%未満の場合は記入不要です） 	
14 法を上回る介護休業制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div>	
15 介護休業取得実績 <input type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者有（人数を記入してください） <input type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者無 男性： <input type="text"/> 人、女性： <input type="text"/> 人	
16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/>小学校就学前までの短時間勤務制度 <input type="checkbox"/>始業・終業時刻の繰下・繰上 <input type="checkbox"/>フレックスタイム制の導入 <input type="checkbox"/>配偶者特別休暇制度 <input type="checkbox"/>その他（ <input type="text"/> ） （運用で実施している場合も含む） </div>	
17 法を上回る育児・介護に関する制度の利用実績 <input type="checkbox"/> 過去 3 年間に項目 12, 14, 16 でチェックした制度の利用者がいる （内容、利用実績を記入してください） <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div>	

《法制度の概要》

- 12 産前産後休業：産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、産後 8 週間
 育児休業：子が 1 歳に達するまで、特例で 1 歳 2 か月、一定の場合は 2 歳まで
- 14 介護休業：対象家族 1 人につき 3 回まで、通算して 93 日
- 16 看護休暇・介護休暇：年 5 日（2 人以上の場合は 10 日）、時間単位の取得可（中抜けなし）
 3 歳未満の子又は介護：短時間勤務等制度、所定外労働の制限
 小学校就学前の子又は介護：時間外労働の制限（1 か月 24 時間、1 年 150 時間）、深夜業の制限

評価項目（多様な人材の活用）		該当
18 山口しごとセンターへの登録 <input checked="" type="checkbox"/> 登録している <input type="checkbox"/> 登録していない	※法人全体で101人以上の企業は必須	○
19 若者が働きやすい職場環境づくり、就労定着支援 <input checked="" type="checkbox"/> フォローアップ研修 <input checked="" type="checkbox"/> 先輩社員との交流会等の実施 <input checked="" type="checkbox"/> インターンシップの受入れ <input checked="" type="checkbox"/> その他（ ユースエール認定 ）		○
20 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出 <input checked="" type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input type="checkbox"/> 策定・届出をしていない	※法人全体で101人以上の企業は必須	○
21 女性が働きやすい職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> 積極的な女性の採用 <input type="checkbox"/> 女性のライフステージに応じた就業継続支援 <input type="checkbox"/> 女性の職域拡大 <input type="checkbox"/> その他（ ）		○
22 女性管理職の登用に向けた取組 <input type="checkbox"/> 社外研修への参加支援・奨励 <input type="checkbox"/> 管理職に必要な能力を身につけるための研修の実施 <input type="checkbox"/> 管理職への積極的な登用 <input type="checkbox"/> その他（ ） 【女性管理職割合】： %（記入してください）		
23 高齢者の雇用継続措置 <input checked="" type="checkbox"/> 65歳までの雇用継続制度（定年延長、定年廃止、再雇用）を導入している（いずれか○で囲んでください）	※企業規模にかかわらず全社必須	○
<input checked="" type="checkbox"/> 70歳までの雇用継続制度（定年延長、定年廃止、再雇用）を導入している（いずれか○で囲んでください）		○
24 高齢者が働きやすい職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者の職業能力の開発・向上 <input type="checkbox"/> 高齢者の職域拡大 <input type="checkbox"/> ワークシェアリング <input checked="" type="checkbox"/> 作業施設の改善 <input type="checkbox"/> その他（ ）		○
25 障害者が働きやすい職場環境づくり <input type="checkbox"/> シフト等への配慮 <input type="checkbox"/> 社内ジョブコーチの配置 <input type="checkbox"/> 本人、上司へのカウンセリングの実施 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成） （特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定） <input type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用している <input type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用していない 【雇用障害者数】： 人（法定雇用数： 人）（記入してください） <input type="checkbox"/> 障害者の実雇用率が4%以上に該当する	※法人全体で43.5人以上の企業は必須	
27 非正規社員が働きやすい職場環境づくり <input type="checkbox"/> 正社員への登用制度 <input type="checkbox"/> 昇給・退職金等制度 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
28 非正規社員の正社員転換実績 <input type="checkbox"/> 過去3年間に正社員に転換した非正規社員が1人以上おり、現に就業を継続している <input type="checkbox"/> 実績無		

《認定の目安等》

- 1 常時雇用する労働者数が300人以下の中小企業相当は、評価項目数33のうち概ね3割（10項目以上該当）、常時雇用する労働者数が301人以上の大企業相当は、全チェック項目数31のうち概ね5割（16項目以上該当）が認定の目安となります。審査会において、審査の上、認定が決定されます。
- 2 従業員数は、原則として、法人全体の常時雇用する従業員数とします。ただし、県外本社で、かつ、県内に人事・労務管理等を独自に実施する主たる事業所がある法人は、全ての県内事業所の従業員数とします。

「わが社自慢」(特色ある取組や実績、アピールポイント等について記入)

■ユニークな取組

- ・通常の有給休暇(1日)に加え、半日有給や時間有給など従業員が積極的に活用できるような仕組みづくりを行い、1人平均10日以上の有給休暇を取得しています。
- ・安全対策として、毎年安全靴を支給しています。又、軍手・ゴム手袋(会社に備蓄)も支給しています。
- ・熱中症対策として、塩飴の支給はもちろんですが、夏に冷蔵庫の冷蔵室と冷凍室にスポーツドリンクを常備して現場での水分補給をしています。又、現場仮設にウォーターサーバーも設置しています。
- ・熱中症対策として個人には、空調服やメッシュ仕様ポロシャツの支給もしています。

■チャレンジ精神のある取組

- ・建築施工管理技士や土木施工管理技士などの資格を取れば1級・2級ごとに資格手当の額が明確になっており、資格取得への意欲が増えています。
又、資格取得のための施工管理技士講習(日建学院)費用や受験費用の全額を会社で負担し、講習に出席した日の休日出勤手当や時間外手当も支給しています。
- ・インターンシップの受け入れも、高校生・大学生を男女問わず積極的に毎年実施しています。(平成28年1人、受入期間一人当たり2日)(平成29年2人、受入期間一人当たり2日)(平成30年2人、受入期間一人当たり4日)(令和元年2人、受入期間一人当たり4日)(令和2年2人、受入期間一人当たり2日)

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・定年制度を65歳へ改定し再雇用制度も70歳に改定して、従業員の将来設計に安心感を与え人材確保ができています。
- ・若者の研修も積極的に実施しています。新卒採用者は、3月に社会人研修(兵庫県三田市3泊)や内定者合同研修会(1日)などに参加してもらい社会人としての基礎を学んでもらいます。
フレッシュアップセミナー・キャリアアップセミナーなどへ参加し他業種との交流も図っています。又、女性は、けんせつ小町の研修にも参加して同業他社の女性との交流を図ります。
安全対策の研修会(足場組立・斜面点検・高所作業・刈払機取扱など)にも積極的に参加させています。ICTやドローンなどの先進的な講習会への参加もしています。

■労働生産性向上の取組と実績

- ・1階2階の全社員のパソコンから1階のファックスコピー機と2台のプロッターに無線でスキャンとコピーをすることにしています。全社員のインクジェットプリンターを廃止することにより大幅な経費削減になりました。又、公共工事の提出資料(現場写真を含む)の印刷が約1日かかっていたものが、約1時間で済むようになり労働生産性の向上につながり、残業も減少しました。
- ・パソコン使用の際にワイドディスプレイを追加し、2画面で使用して効率化が図れる。
- ・工事写真を自動管理できるソフトが入ったアイ・パットを導入し、効率化が図れる。
- ・一人で測量できる杭ナビを導入し、人件費を削減し効率化も図れる。
- ・ドローンを導入することにより、大規模な工事の測量が大幅に短縮され、図面と航空写真で説明が容易になる。又、測量したデータをICTにインプットすることにより、遠隔操作で難斜面を安全に正確に作業することができるようになる。
- ・ウェアラブルカメラ(スマートグラスなど)・中継送信機を導入することにより、遠隔地の現場への作業内容を指示・管理でき効率化が図れる。又、子育ての女性や親の介護など自宅でテレワーク勤務に活用できる。
- ・残業・休日出勤の減少、有給休暇取得の増加、給料体系の改定、就業規則の改定、福利厚生の実施、コミュニケーション対策、若手社員の教育などの取組により13年間離職率0%と社員の増加になりました。結果、資格取得社員が増加し、仕事の契約件数が増え、売上高の増加につながりました。

■ 地域貢献、地域と協働した取組

- ・社員の中には、地区の公民館活動に積極的参加する人、地区の社会福祉活動に参加する人、地区の団体長をする人、自治会長をする人、高校のクラブOB会の会長をする人、中学校のコミュニティスクールの役員をする人、小学校の学校運営協議会の役員をする人などいて、有給休暇などを利用して地元の地域に貢献しています。
- ・会社として毎年、地域住民と河川清掃に取り組んでいます。

■ 各制度の認定・表彰歴

- | | |
|---------------------------------|---------|
| ・労働安全衛生マネジメントシステム OHSAS18001 取得 | 平成 24 年 |
| ・山口しごとセンター(やまぐちジョブナビ)登録 | 平成 26 年 |
| ・やまぐち男女共同参画推進事業者認定 | 平成 27 年 |
| ・ユースエール(基準適合事業主)認定 | 平成 28 年 |
| ・やまぐち子育て応援企業認定 | 平成 29 年 |
| ・やまぐちイクメン応援企業認定 | 平成 29 年 |
| ・誰もが活躍できるやまぐちの企業認定 | 平成 30 年 |
| ・やまぐちの働き方改革推進優良企業表彰 | 平成 30 年 |
| ・山口県プロフェッショナル人材戦略拠点登録 | 平成 31 年 |
| ・テレワーク・デイズ登録 | 令和 元年 |
| ・やまぐち女性の活躍推進事業者登録証 | 令和 元年 |
| ・下松市女性活躍推進協議会委員認定 | 令和 2 年 |
| ・働き方の新しいスタイル実践モデル認定 | 令和 2 年 |
| ・無人航空機(ドローン)の飛行に係る許可・承認 | 令和 3 年 |