

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;">※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 checked="" type="checkbox"/> 制度無	
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） $\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に出産した女性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{0 \text{ 人}}{0 \text{ 人}} = \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <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） $\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{0 \text{ 人}}{3 \text{ 人}} = 0 \% \text{ (取得率)}$ <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 checked="" type="checkbox"/> 制度無	
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 checked="" type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者無 男性： 人、女性： 人	
16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度 <input checked="" 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; padding: 0 10px;"> <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> その他（育児目的休暇の導入） （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; height: 40px; width: 100%;"></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（メンター制度の導入）		○
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 type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input checked="" 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 checked="" 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】：11.1%（記入してください）		○
23 高齢者の雇用継続措置	※全社必須	○
<input checked="" type="checkbox"/> 65歳までの雇用継続制度（定年延長、 <u>定年廃止</u> 、再雇用）を導入している（いずれか○で囲んでください）		○
<input checked="" type="checkbox"/> 70歳までの雇用継続制度（定年延長、定年廃止、 <u>再雇用</u> ）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 checked="" 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】：1人（法定雇用数：1人）（記入してください）	※法人全体で43.5人以上の企業は必須	○
<input type="checkbox"/> 障害者の実雇用率が4%以上に該当する		
27 非正規社員が働きやすい職場環境づくり <input checked="" 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 checked="" 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)

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

建設業界では、かつての3K(きつい、危険、汚い)から新たな3K(給与、希望、休暇)を実現すべく業界全体で取り組んでいます。当社は、これらを実現するために、様々な制度を導入しています。

◆完全週休二日制

2020年より完全週休二日制を導入しています。年間休暇日数は125日です。

また、GWや盆前には各社員の有休取得状況を通知するなどして有給休暇の取得を推進しており、平均有休消化率は3年連続で50%を超えています。

◆はよう帰ろう Day

月に2回ははよう帰ろうDAY(ノー残業デー)があります。家族や大切な人との時間や趣味の時間に有効活用しています。

◆若手社員育成制度

・M‘Sアカデミー(社長直轄事業)

若手中堅社員から5名程度選抜し、2か月に1回セミナーを開催します。一級土木施工管理士取得を目指して専属で育成する制度です。大規模工事の監理経験を豊富に有しているベテラン社員が講師となります。同世代の仲間と知識や経験を共有することで成長をサポートします。

・メンター制度

新入社員一人につき若手社員一人をメンターとして割り当てて、月に2回面談を実施します。仕事内外のわからないことや気になっていることを気軽に相談してもらえ、環境を整備し、安心して働けるようにサポートします。当社は過去3年間、新卒社員の就職3年以内の退職はありませんが、サポート体制をさらに整え、社員の定着化を図っていきます。

◆人事評価制度

2022年6月より導入しました。社員の等級ごとに設定される行動指針(コンピテンシー)、身に付けてほしいスキル等を明文化し、「何をすれば成長できるか」を明確にしました。直属の上司がこれらに基づいて社員を評価します。単に評価をするためではなく、社員間のコミュニケーションを増やし、組織全体で成長できる仕組みづくりに力を入れています。

◆資格取得サポート制度

資格取得費用(講習会実施・交通費のサポート付き)や資格合格時の報奨金、取得後は毎月資格手当の支給を行います。

令和3年度新規取得実績	1級土木施工管理技士補…5名
	2級土木施工管理技士……1名
	2級土木施工管理技士補…2名

◆やまぐち健康経営企業認定

健康経営の取り組みの一環として、社員と配偶者が対象となる人間ドッグの補助金支給制度(一人当たり2万円まで)があります。2022年は社員11名、家族5名の利用がありました。

■労働生産性向上の取組と実績

業務効率化、DXの推進に積極的に取り組んでいます。オンライン決裁システムや出退勤管理の電子化(アプリを使用)を行っています。また、スマホやPCを会社全額負担で社員へ貸与しています。

施工現場でも、ドローンやICTの活用を推進しています。令和4年5月には、株式会社EARTH BRAINとパートナーシップ協定を締結し、DX化のスピードを加速させていきます。

■情報発信

公式Y o u t u b eチャンネルを開設し、現場の施工状況等を随時配信しています。地域住民の方々に、工事現場では実際にどのような作業が行われ、どのように変化しているのかを確認していただけます。現在、30を超える動画がアップロードされています。

ドローンで空撮した映像を用いることで、現場がどのように変化したのかが時系列でわかりやすくなっています。

■各制度の認定・登録

- ・やまぐち子育て応援企業（2020年）
- ・やまぐちイクメン応援企業（2022年）
- ・やまぐち健康経営企業（2022年）