

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企業名	藤本工業株式会社								
法人全体の従業員数※	男性	正社員	55人	女性	正社員	14人	計	正社員	69人
		正社員以外	1人		正社員以外	0人		正社員以外	1人
		計	56人		計	14人		計	70人
前年度の有給休暇の平均取得日数	(1人あたり) 13.5日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(1人あたり) 13.8時間/月				

※法人全体の常時雇用する労働者の人数を記入してください。ただし、県外本社で、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場合は、県内事業所の合計人数を記入してください。

評価項目ごとに、該当する取組内容等全てに☑を記入し、右の「該当」欄に○を記入してください。網掛け部分には数値を記入してください。(取組シートの内容は、県ホームページで公開します。)

評価項目 (働きやすい職場環境づくり)								該当
1 年次有給休暇等の取得促進		※法人全体で301人以上の企業は必須						○
☑時間単位の有休取得 ☑半日単位の有休取得 □リフレッシュ休暇 □記念日休暇								
□事業所全体での一斉休暇 □安心して休めるための業務相互支援体制の整備								
□取得計画の作成 □その他 ()								
2 所定外労働の縮減の取組		※法人全体で301人以上の企業は必須						○
□ノー残業デー導入 ☑時間外勤務事前届出の徹底 ☑仕事の見直しによる業務量の平準化								
□その他 ()								
3 多様な働き方の導入		□テレワーク (在宅勤務、モバイルワーク等) □フレックスタイム □限定正社員制度						
□短時間正社員制度 □その他 ()								
4 イクボス宣言、働き方改革宣言等		□イクボス宣言実施・社内掲示 □働き方改革宣言の実施・社内掲示 □トップの社内訓示の表明 □トップの意思の社内報への掲載 □その他 ()						
5 従業員の意見や要望を汲み取る機会の提供		☑職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 □社長と社員の個人面談						
□業務・勤務地等の希望の聴取の実施 □その他 ()								
6 ハラスメント (セクハラ、マタハラ、パワハラ等) 防止対策		※全社必須						○
☑ハラスメントの内容、事業主の方針明確化 ☑周知・啓発の実施 ☑相談窓口の設置								
□研修の実施 □ハラスメント防止マニュアルの作成 □その他 ()								
7 育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり		※全社必須						○
☑妊娠・出産 (本人または配偶者) の申し出をした従業員への個別の周知・意向確認								
□研修の実施 □相談窓口の設置 ☑取得事例の収集・提供 □休業取得促進に関する方針の周知								
□その他 ()								
		※下線はR4.4.1以降の申し出者がいる場合は必須項目、破線はいずれか1つ以上						
8 男性の家事・育児参加のための職場環境づくり		☑育児休業取得の奨励 □職場研修 □手引書の配布・掲示 □その他 ()						○
9 病気の治療等と仕事の両立に向けた相談支援等		☑就業継続のための相談窓口、相談体制の整備 □職場の意識づくりのための研修						
□両立マニュアルの作成 □その他 ()								
10 法令違反がないこと		※全社必須						○
過去3年間の労働関係法令その他の法令に関する重大な違反の有無		□有 ☑無						

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 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 type="checkbox"/> その他（ ）		○
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 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）※課長級以上（役員は含みません）		
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、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） ※65歳定年制を採用。		○
<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 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> その他（障害者の慣れた作業を優先して割当、単独の作業は無し、積極的な声掛け）		○
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】： 2人（法定雇用数： 1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40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、できるだけ具体的に（定量的に把握しているものがあればあわせて） 記入してください。

※わが社自慢の記載内容を、知事表彰「やまぐち働き方改革推進優良企業」の選考にあたっての主な参考資料にさせていただきます。

■経営理念

総合建設業として、主として公共工事を通じて地域社会への寄与発展に努めること。

■ユニークな取組

- ・従業員間のコミュニケーション活性化を目的として、「社長のおごり自販機」を令和5年7月に設置。従業員2名が同時にカードを自販機にかざすことにより、それぞれが無料で飲料を入手できる。また同時に休憩スペースも整備し、飲みながら雑談できる環境を整備。

■人材育成

- ・新卒社員は必ず新入社員研修を受講した後、現場へ配属としている。研修では、基本的な接遇マナーから建設業に関する基礎知識、測量技術について習得。
- ・新卒社員の外部研修受講。
内定者合同研修会、業界（土木工業倶楽部）の集合研修、入社半年研修など。
- ・従業員研修の実施。
救急救命講習、安全衛生大会、防火避難訓練、BCP関連の訓練など。
- ・業務に必要となる資格の取得費用については、会社が全額負担。

■従業員の健康管理

- ・従業員の感染症対策のため、季節性インフルエンザの予防接種費用の一部を会社が負担。接種先医療機関は指定せず、従業員の居住地等によって自由に選択できる。
- ・従業員の健康保持増進に寄与すべく、「社長のおごり自販機」で購入できるドリンクに特定保健用食品を3種類導入。

■労働環境の整備

- ・定年を65歳とし、最大70歳までの再雇用制度を導入している。
現在10名が65歳以上として再雇用を継続中。
- ・年次有給休暇は労使協定に基づき、1時間単位で取得できる。
- ・子育て中の従業員を支援するため、所定労働時間の短縮措置の対象を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員まで拡大して運用。
- ・令和3年に作業服を一新。新作業服の選定にあたっては、事前に従業員アンケートを実施し、デザインや機能について従業員の意見を反映させた。
- ・令和4年に女性事務服を一新。新事務服の選定にあたっては、形状やデザイン、機能について着用する女性全員の意見を集約した。また防寒着（カーディガン）については、自分の好きな色を選んで支給することとした。

■労働生産性向上の取組と実績

- ・ICT技術の活用によって一人で測量可能となる測量機器を導入し、測量時の省力化を図る。
- ・施工に3D管理ソフトを導入し、日々の進捗管理にかかる労力を削減。
- ・電話連絡用のスマートフォンとは別に、現場管理用のタブレット端末を、大規模現場を中心に支給して現場管理の効率化を図る。
- ・施工写真の撮影時、施工情報を写真に表示する電子黒板を導入し、導入現場を拡大中。
従来は小型の黒板に記入し、片手で持って撮影。

■地域貢献、地域と協働した取組

- 地域ボランティアへの積極的な参加。
佐波川流域大平山ふれあい森づくり、防府読売マラソン清掃ボランティア、防府市民一斉清掃など。
- 職場体験やインターンシップ、現場見学の積極的な受入。
令和3年 中学生2名、専門学生1名、大学生2名
令和4年 大学生1名
令和5年 中学生3名、高校生1名
- 学校で開催される出前授業やセミナーに、当社従業員を講師として派遣。
令和3年 中学生対象1件、高校生対象3件
令和4年 高校生対象2件
令和5年 高校生対象2件
- 各種イベント等への出展、参加。
令和3年 けんせつ親子工事現場見学・体験会
令和4年 レトロカーコレクション in 潮彩 2022、GANBA☆HOFU 夏の陣 2022
令和5年 お仕事彩々展、けんせつ親子工事現場見学・体験会
レトロカーコレクション in 潮彩 2023
- レノファレディースの雇用サポート企業として、レノファレディースの選手2名を従業員として採用し、選手のデュアルキャリアをサポート。選手の雇用を通して地元の女子サッカーチーム「レノファ山口 FC レディース」を支え、地域の発展と活性化に寄与している。

■各制度の認定・表彰歴

- やまぐち男女共同参画推進事業者 第398号
- やまぐち子育て応援企業 第199号
- やまぐち結婚応援企業 第95号
- やまぐち教育応援団