

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名	株式会社宮商									
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	人	女 性	正社員	9 人	計	正社員	人	
		正社員以外	人		正社員以外	3 1 人		正社員以外	人	
		計	人		計	4 0 人		計	人	
前年度の有給休暇 の平均取得日数	(1人あたり) 1 4 . 2 日／年				前年度の月平均 所定外労働時間	(1人あたり) 6 . 2 7 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（有休取得に関する窓口の設置）	○
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（創業当初からの残業ゼロ目標制度）	○
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（リモート会議システムの導入）	○
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（ ） ※下線は全て必須項目	○
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がない	○

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 一般事業主行動計画の策定及び労働局への届出をしている ※全社必須	○
12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度 (法を上回る制度がある場合は内容を記入) []	
13 育児休業取得実績	—
過去3年間に於ける女性従業員の育児休業取得実績（人数、取得率を記入してください） R4. 1. 1～R6. 12. 31 に育児休業を開始した女性常用労働者数： <u>2</u> 人 ×100 R4. 1. 1～R6. 12. 31 に出産した女性常用労働者数： <u>2</u> 人 = <u>100</u> %（取得率） ☒過去3年間の取得率が100%以上である	○
☒ 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）	○
過去3年間に於ける男性従業員の育児休業取得実績（人数、取得率を記入してください） R4. 1. 1～R6. 12. 31 に育児休業を開始した男性常用労働者数： <u> </u> 人 ×100 R4. 1. 1～R6. 12. 31 に配偶者が出産した男性常用労働者数： <u> </u> 人 = <u> </u> %（取得率） ☐過去3年間の取得率が50%以上である	
☐ 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 (法を上回る制度がある場合は内容を記入) []	
15 介護休業取得実績 過去3年間に取得者がいる（人数を記入してください） 男性： <u> </u> 人、女性： <u> </u> 人	
16 その他の育児、介護に関する制度（柔軟な働き方を実現する措置） ※全社必須 ☒ 短時間勤務制度 ☒ 始業・終業時刻の繰下・繰上 ☐ テレワーク ☐ フレックスタイム ☐ 養育両立支援休暇制度 ☐ 配偶者出産特別休暇制度 ☐ その他（ <u> </u> ） ※破線はいずれか2つ以上	○
17 育児・介護に関する制度の利用実績 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） [年に数回～数十回の、介護及び育児での時短・始業、就業時間の繰り上げ、 繰り下げの実績がある]	○

＜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 子の看護等休暇・介護休暇：年5日（2人以上の場合は10日）、小学校3年生修了まで
3歳未満の子又は介護：短時間勤務等制度
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 ※法人全体で 101 人以上の企業は必須 山口しごとセンター（やまぐちジョブナビ）へ登録している	
19 若者が働きやすい職場環境づくり、就労定着支援 ☒ フォローアップ研修 ☒ 先輩社員との交流会等の実施 ☐ インターンシップの受入れ ☒ その他（ 定期的な就労状況のヒアリング／ストレスチェックの実施 ）	○
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 一般事業主行動計画の策定及び労働局への届出をしている ※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 ☒ 積極的な女性の採用 ☒ 女性のライフステージに応じた就業継続支援 ☐ 女性の職域拡大 ☐ その他（ ）	○
22 女性管理職の登用に向けた取組 ☒ 社外研修への参加支援・奨励 ☒ 管理職に必要な能力を身につけるための研修の実施 ☒ 管理職への積極的な登用 ☐ その他（ ） 【女性管理職※割合】： 100 %（記入してください） ※課長級以上（役員は含みません）	○
23 高年齢者の雇用継続措置 ※全社必須 ☒ 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）	○
☒ 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 高年齢者が働きやすい職場環境づくり ☒ 高年齢者の職業能力の開発・向上 ☐ 高年齢者の職域拡大 ☐ ワークシェアリング ☒ 作業施設の改善 ☐ その他（ ）	○
25 障害者が働きやすい職場環境づくり ☒ シフト等への配慮 ☐ 社内ジョブコーチの配置 ☒ 本人、上司へのカウンセリングの実施 ☒ その他（ 目の障害をお持ちの方への、点字習得支援 ）	○
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成） ※法人全体で 40 人以上の企業は必須 法定雇用数以上(40 人未満の企業は 1 人以上)を雇用している 【雇用障害者数】： 1 人（法定雇用数： 1 人）（記入してください） ※特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定 ⇒「やまぐち障害者雇用推進企業」の認定を受けられていない場合は併せてご検討ください。 ☐ 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 ☒ 正社員への登用制度 ☒ 昇給・退職金等制度 ☐ その他（ ）	○
28 非正規社員の正社員転換実績 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	○

<<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。

（記入項目例）

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

2025 年度より、「後天的に視覚障害になられた方への、点字習得及び、障害があっても PC 業務スキルを獲得・活用できる支援体制」を整え、1 月より実際に支援を行っています。点字ラベルを利用した点字キーボードを使用し、ゼロからの点字習得および解読、音声ソフトを利用した PC での文書作成の訓練を行っており、現在はゆっくりではありますが、一人で PC を起動し、文章を作成できる状態まで成長出来ています。弊社業務でなくとも、「障害を持った後も社会で活躍できる持続可能な人材」の育成に、障害者ご本人と共にチャレンジしています。

■地域貢献と地域住民との繋がりづくり

当社は従業員の 98%は山口県在住であり、「地域の方が安心して働ける企業であること」「地域に貢献できる企業であること」「地域住民を繋げる企業であること」をととても大切にしています。

地域社会貢献の一環として、地域住民、特に子育て世代や高齢者が集える地域食堂「みんなや食堂」（毎月 2 回開催）への協賛と、経営者自ら実際の食堂運営に参加をしています。平成 29 年から行っている取り組みで、度々メディアにも取り上げられており、地域貢献だけでなく従業員も一地域住民として社外で繋がりを深められる取り組みを継続的に行っています。また、2025 年からはユネスコ協会連盟の主催する「U-Smile プログラム」にも寄付・活動協賛を行っており、困難な状態にある子供たちへの更なる積極的な支援を行っていきます。

■働きやすい環境づくりへの取り組み、及び、制度の積極的な利用実績

当社はパート社員から正社員への登用を積極的に進めており、現在の正社員 9 名のうち、8 名 (89%) がパート社員からの登用です。具体的には、定期的な正社員登用への希望調査、マネジメント研修、資格取得支援、育児世代の育休や有給取得推奨等を行っています。

また、令和 7 年現在の女性管理職は 5 名で割合は 100%です。女性活躍の為に制度は特に手厚く、基本的な出産・育児の制度やフレキシブルな就業時間に加え、子育て中の社員が保育サービスを利用する際の費用を会社が負担する制度や、障害児保育への注力として、提携しているこども園に優先入園することが可能です。育児休暇取得率は令和に入り 100%で、既に育休前と同様の業務に復帰している従業員も多く在籍しています。

その他、毎月いろいろなお弁当を社員皆で食べる「同じ釜の飯を食う会」など、独自の福利厚生を整えています。

■労働生産性向上と賃上げによる、付加価値向上のための取り組み

当社は従業員が効率的に労働をすることで付加価値の高い仕事に従事してもらえるよう様々な取り組みを行っています。特に労働生産性向上のための作業環境の改善には力を入れており、令和 4 年～令和 7 年現在までに、高性能な集塵機への変更、遮熱効果の高い外壁塗装、ヒヤリハット事例集の作成・注意喚起、健康診断結果のスクリーニング及び各種生活習慣病への対策研修、作業所及び工場の電球の全 LED 化などの設備投資を行っています。

また、正社員とパート社員の賃上げを定期的に行っており、直近の成果としては、毎年の昇給 2%に加え、ベースアップを 5000 円、全体で 4.5%の賃上げに繋がりました。

また、現在は従業員のモチベーションアップや生産性向上の為に、半年毎の評価制度を導入。この評価制度は、個人の生産能力だけでなく、コミュニケーションや勤務態度といった従業員の資質を数値化して加味し、マイナス評価ではなく、プラス評価のみで給与に加算しています。

■認定歴

平成 28 年～現在「やまぐち男女共同参画推進事業者認定」山口県

平成 28 年～現在「宇部市女性活躍推進企業認定」宇部市

平成 30 年～現在「やまぐち子育て応援企業登録証」山口県
平成 30 年～現在「宇部市女性リーダー認定証」宇部市
令和元年～現在「やまぐち女性の活躍推進事業者登録証」山口県
令和元年～現在「やまぐち働き方改革推進優良企業 優秀賞」山口県
令和 5 年～現在「宇部市 SDG s 未来共創企業認定」宇部市
令和 6 年～現在「やまぐち”とも×いく”応援企業 認定」山口県
令和 6 年～現在「やまぐち健康経営企業認定」山口県

《「わが社自慢」記入例》

■ユニークな取組（例）

- ・子育て等の事情により正社員、短時間正社員等の選択が可能、子育てが落ち着いてからのフルタイム正社員復帰も可能。令和○年は短時間正社員等を選択した従業員○人、正社員へ復帰した従業員が○人（累計○人）となった。
- ・社長自らイクボス宣言を実施
- ・令和○年から企業主導型(事業所内)保育施設を設置している。現在の利用者○人。