

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		株式会社イタギ建設コンサルタント							
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	15 人	女 性	正社員	6 人	計	正社員	21 人
		正社員以外	人		正社員以外	人		正社員以外	人
		計	15 人		計	6 人		計	21 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1人あたり) 8.7 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 12.5 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（ ） ※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以降の申し出者がある場合は必須項目、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（多様な人材の活用）		該当
18 山口しごとセンターへの登録 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	※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 □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（ ）		○
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】： %（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、 <u>再雇用</u> ）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、 <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（ ）		
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】： 人（法定雇用数： 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）

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

・資格取得時における試験費用、移動交通費、宿泊費等を全額会社負担とし個人のスキルアップを支援している。また資格取得時には会社より難易度に応じ最大 30 万円の報奨金を支給し全体会議等で表彰を行うことによりモチベーションの向上を図っている。毎年この制度を利用し資格取得者数も増加している。同様に技術講習会等においても技術習得を図る為、参加費用、移動交通費等は会社負担にすることで個々の技術力の向上に寄与していると評価している。

■労働生産性向上の取組と実績

・各部署における工程調整のミーティングに加え、各自のスケジュールを共有することによって、課内でのサポート体制を充実する事が出来た。このことによって作業の属人化を減少させ各担当者の作業量を平坦化することが出来ている。

・上記のシステムを構築することによって内製率を高めることに成功し、外注比率を減少させることが出来た。結果、利益率が向上し、決算賞与等で社員へ還元することができ好循環を生んでいる。

・ノー残業デーの設定・実行を徹底するとともに有給休暇を容易に取得できる雰囲気づくりにより社員一人一人のワークライフバランスを大切にすることにより、結果としてモチベーションの向上に繋がっていると評価している。前年比有給休暇取得率 15%向上、残業時間年間平均 10 時間減少を実現することが出来た。

■地域貢献、地域と協働した取組

・2024 年は国立大学法人山口大学において測量の講義の一部を受け持ち、生徒に対し実践的な測量の技術について講義を行った。

・1 年間に 2 度、地域の清掃に参加し、周辺の道路環境設備や水路等を含め周辺住民の生活環境の整備に貢献している。

■各制度の認定・表彰歴

- ・やまぐち子育て応援企業
- ・やまぐち“とも×いく”応援企業（2024 年登録）
- ・やまぐち健康経営企業（2022 年認定）
- ・やまぐち男女共同参画推進事業者（2023 年認証）
- ・やまぐち女性の活躍推進事業者（2021 年登録）