

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名	山陽建設工業株式会社								
法人全体の従業員数※	男 性	正社員	52 人	女 性	正社員	6 人	計	正社員	58 人
		正社員以外	人		正社員以外	人		正社員以外	人
		計	52 人		計	6 人		計	58 人
前年度の有給休暇の平均取得日数		(1 人あたり) 8.3 日／年			前年度の月平均所定外労働時間		(1 人あたり) 30.0 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（ 第一種衛生管理者による事後フォロー体制の整備 ）	○
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	○

[illegible]

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（ <u>定年延長</u> 、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、 <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】： 2 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	※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 □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

- ・子育て等の事情により始業・終業時間の繰下・繰上が可能。
お子様の学校送迎のため、現在は従業員 1 人が利用している。
- ・チケットレストランという電子マネーによる食事補助制度を令和 6 年 4 月に導入。（利用率 96.2%）
- ・奨学金の代理返還制度を令和 7 年 3 月に導入。

本人在籍中は上限額 25,000 円/月を無期限で会社が代理返還を行う。（現在の利用者 5 人）

■チャレンジ精神のある取組

- ・事業拡大に伴い、新卒者を積極的に採用するとともに、新入社員へのフォローアップ研修、先輩社員との交流会の実施など、定着支援に力を入れている。
- ・建設業において女性が活躍できるよう、新たな職域として「建設ディレクター」を創設した。
（※建設ディレクターとは、工事書類や DX に関わる業務を現場技術者に代わり担当する業種）

過去 3 年間の新卒者採用者数 9 人、このうち女性採用 3 人。

- ・インターンシップの積極的な受け入れ（令和 6 年 3 人、受入期間 1 人当たり 3 日）

■地域貢献活動

- ・地域ボランティアへの積極的な参加。
防府市民一斉清掃、防府読売マラソン大会 給水&清掃ボランティア、佐波川流域清掃活動
太平山公園清掃ボランティア、富海海岸清掃活動など
- ・学校で開催される出前授業やセミナーに当社技術者を派遣。

令和 6 年 高校生対象 2 件、高専対象 2 件

- ・各種イベントへの参加・出展。

令和 6 年 防府市奉祝大会、やまぐち建設産業魅力発見フェア、やまぐち建設フェス！2024 など

■高齢者が働きやすい職場環境づくりの取組

- ・弊社では定年を 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 5 人が 65 歳以上として再雇用を継続中。
- ・高齢者が元気で長く働き続けるために職員の健康づくりを推奨している。
たとえば業務に支障がないよう、健康診断を勤務時間内に受診できるようにしたり、特定保健指導を現場事務所やリモートで受けられるように環境整備を行っており、健康診断の受診率・再受診率はともに 100%となっている。

■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 6 号
- ・やまぐち子育て応援企業 第 1132 号
- ・やまぐち”とも×いく”応援企業 第 538 号
- ・経済産業省「健康経営優良法人」に 2024&2025 の 2 年連続で認定