

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		国益建設株式会社							
法人全体の従業員数※	男 性	正社員	28 人	女 性	正社員	5 人	計	正社員	33 人
		正社員以外	0 人		正社員以外	0 人		正社員以外	0 人
		計	28 人		計	5 人		計	33 人
前年度の有給休暇の平均取得日数		(1人あたり) 10.3 日／年			前年度の月平均所定外労働時間		(1人あたり) 0.6 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（ ）	○
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年間ににお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： 1人 ×100 R4.1.1～R6.12.31に出産した女性常用労働者数： 1人 = 100%（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年間ににお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： 0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： 2人 = 0%（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： 0人、女性： 0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（ ） ※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) [3歳未満の子の保育園お迎えの為、就業時刻を30分繰上げ]	○

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】： 14.2 %（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 <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）		○
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： 0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。	※法人全体で40人以上の企業は必須	○
☐ 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。

■各制度の認定

2001年6月12日	品質マネジメントシステム	ISO9001：2015
2002年6月12日	環境マネジメントシステム	ISO14001：2015
2010年5月12日	労働安全衛生マネジメントシステム	ISO27001：2013
2019年6月17日	情報セキュリティマネジメントシステム	ISO/IEC45001：2018
2022年9月8日	えるぼし（☆3）	厚生労働省
2022年11月21日	ユースエール	厚生労働省
2024年9月30日	やまぐち健康経営	山口県
2024年11月29日	やまぐち“とも×いく”応援企業	山口県
2025年1月1日	DX認定	経済産業省

■チャレンジ精神のある取組

少子高齢化や人材不足が叫ばれる昨今、我が社に於いても、若く新しい人材を確保すべく取組として、山口県建設協会主催のインターンシップには受入態勢を整えており、2023年のインターンシップで受け入れた学生が、2025年4月にめでたく入社している。

また、7月にハローワークの求人受付を済ませると、専務と総務部長が、各高校を訪問し、我が社の方針、方向性、就労条件等を提示し、先生方や生徒に理解を広めている。

■地域貢献、地域と協働した取組

下松市主催の「わくわく土木土木（ドキドキ）とよいつこ現場体験会」が令和6年11月に2日間開催（資料参照）され、当日の進行、案内は市職員がされていたが、会場となった現場を当社が受注したご縁で、当日は社長・専務も顔を出し、現場の従業員は準備段階から参加し、ボックスカルバートを並べたり、テントを張ったりした。

