

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名	株式会社ミヤベ								
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	6 0 人	女 性	正社員	1 4 人	計	正社員	7 4 人
		正社員以外	1 人		正社員以外	0 人		正社員以外	1 人
		計	6 1 人		計	1 4 人		計	7 5 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1 人あたり) 1 0 . 3 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1 人あたり) 9 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（社外相談窓口の設置） ※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（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、 <u>定年廃止</u> 、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】： 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	※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。

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

建設業界では、かつての3K（きつい、危険、汚い）から新たな3K（給与、希望、休暇）を実現すべく業界全体で取り組んでいます。当社は、これらを実現するために、様々な制度を導入しています。

◆完全週休二日制

2020年より完全週休二日制を導入しています。年間休暇日数は約125日です。

また、GWや盆前には各社員の有休取得状況を通知するなどして有給休暇の取得を推進しており、平均有休消化率は6年連続で50%を超えています。

◆はよう帰ろう Day

月に2回はよう帰ろうDAY（ノー残業デー）があります。家族や大切な人との時間や趣味の時間に有効活用しています。

◆若手社員育成制度

新入社員一人につき若手社員一人をメンターとして割り当てて、月に2回面談を実施します。仕事内外のわからないことや気になっていることを気軽に相談してもらえ、環境を整備し、安心して働けるようにサポートします。サポート体制をさらに整え、社員の定着化を図っていきます。

◆人事評価制度

2022年6月より導入しました。社員の等級ごとに設定される行動指針（コンピテンシー）、身に付けてほしいスキル等を明文化し、「何をすれば成長できるか」を明確にしています。直属の上司がこれらに基づいて社員を評価します。単に評価をするためではなく、社員間のコミュニケーションを増やし、組織全体で成長できる仕組みづくりに力を入れています。

また、SaaSを活用することでスマホやPCを使って自己評価から評価確定までを行っています。紙やExcelを用いた従来の方法よりもスムーズにストレスなく人事評価を実施できています。

◆資格取得サポート制度

資格取得費用（講習会実施・交通費のサポート付き）や資格合格時の報奨金、取得後は毎月資格手当の支給を行います。

直近2年間新規取得実績	1級土木施工管理技士……1名
	1級土木施工管理技士補…1名
	2級土木施工管理技士……3名
	2級土木施工管理技士補…6名

◆健康経営、福利厚生

・人間ドッグの補助金支給制度（一人当たり2万円）

本人社員だけではなく、社員の配偶者も補助の対象としています。令和6年は社員15名、家族5名の利用がありました。

・ドリンクチケット配布

建設現場の暑熱対策のひとつとして、自動販売機で利用できるドリンクチケットを一人30枚配布しています。

・外部相談窓口の設置

従業員のメンタルヘルスを支援するため、臨床心理士など専門家に社員が匿名・無料で24時間相談できる外部サービス「Smart相談室」を導入し、早期の不調対応や働きやすい職場づくりを推進しています。

■労働生産性向上の取組と実績

業務効率化、D Xの推進に積極的に取り組んでいます。オンライン決裁システムや出退勤管理の電子化（アプリを使用）を行っています。スマホやP Cを会社全額負担で社員へ貸与しています。

施工現場でも、ドローンやI C Tの活用を推進しています。現在、ドローンで空撮した画像を専用ソフトで解析し、自社で現場の3 D化を行うことができます。ドローンにとどまらず、測量を簡易に実施できる機器やアプリなども導入しています。

■情報発信

◆YouTube

現場の施工状況等を随時配信しています。地域住民の方々に、工事現場では実際にどのような作業が行われ、どのように変化しているのかを確認していただけます。現在、100本を超える動画がアップロードされています。

ドローンで空撮した映像を用いることで、現場がどのように変化したのかが時系列でわかりやすくなっています。

◆Instagram

2024年より本格運用し、2025年7月現在でフォロワーが1,200人を超えています。自社でバックオフィス部門が中心となり、インプレッションの分析などを通じてリアルでわかりやすい建設業に関わる情報発信を日々行っています。

■各制度の認定・登録

- ・やまぐち子育て応援企業（2020年）
- ・やまぐちイクメン応援企業（2022年）
- ・やまぐち健康経営企業（2022年）
- ・やまぐち働き方改革推進優良企業優秀賞（2022年）
- ・やまぐち健康経営優良認定企業（がん部門）（2023年）
- ・くるみん認定（2024年）
- ・いくボス表彰（2024年）
- ・DX認定（2024年）

≪「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。令和〇年は短時間正社員等を選択した従業員〇人、正社員へ復帰した従業員が〇人（累計〇人）となった。
- ・社長自らイクボス宣言を実施
- ・令和〇年から企業主導型（事業所内）保育施設を設置している。現在の利用者〇人。

■チャレンジ精神のある取組（例）

- ・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。過去3年間の新卒者採用者数〇人、このうち離職者数〇人で、令和〇年度と比べ、離職率は〇ポイント低下。
- ・有給休暇取得の促進のため、記念日休暇を創設するとともに、事業所全体でのブリッジホリデーの取組を実施。令和〇年の取得率100%、有給休暇の取得日数は3年前と比べ〇%アップ。
- ・障害者が働きやすい職場をめざし、障害者2人1組で業務を担当するように体制を見直し、障害者雇用率が令和〇年〇%から令和〇年に〇%へアップした。
- ・個別の事情に合わせて育児休業は3歳まで取得可能。育児休業取得者令和〇年〇〇人。出産・育児による離職者0人、復職率100%、復職後3年間の職場定着率100%。
- ・インターンシップの積極的な受け入れ（令和〇年〇人、受入期間1人当たり〇日）