

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		有限会社 あすなろ工業							
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	25 人	女 性	正社員	3 人	計	正社員	29 人
		正社員以外	3 人		正社員以外	2 人		正社員以外	4 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) 6.08 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 13.6 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（ 個人別月単位時間外労働時間の集計と分析 ）	○
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（ 月末棒芯クラス安全会議実施 ）	○
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（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： <u> </u> 人 ×100 R4. 1. 1～R6. 12. 31 に出産した女性常用労働者数： <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： <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（子の看護等休暇において、 小学校第6学年修了 までの子を養育する従業員において、年次有給休暇制度とは別に当該子1人の場合は1年間につき5日間、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として子の看護等休暇を取得でき、当該子の入園（卒園）、入学式以外に、卒業式、学校行事等への参加の対象としている） ※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） [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）として、小学2年生を養育する従業員の学童保育（土曜日出勤時）送迎の為に始業・終業時刻の繰下げを認め実施。]	○

《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 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（ ）	○
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	○
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（会社年間安全衛生活動計画において、女性参画啓蒙資料作成 PR 活動実施、作業効率の改善を目的として、開発事業部内にて補助具独自製作を実施）	○
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】： 20%（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	○
☒ 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（作業効率の改善、及び作業負担の軽減を目的とした開発事業部内での補助具独自開発製作を実施）	○
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】： 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）

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

当社代表の考え方である「まず自分達が困っている課題を自分達で考え、創って、やってみる。それが良ければみんなに伝える。そうすればみんなが助かり、今よりも幸せになる！」という精神をモットーに日々チャレンジしている会社です。

課題 1

慢性的な人手不足は、土木建築業界においても大きな問題です。その中で作業経験豊富な人（共同作業のパートナー、または責任者）と経験が浅い作業者、高年齢作業者、女性作業者との業務負担の差は時として顕著にみられます。この作業負担の軽減は、作業者の定着率の安定、安全、健康の維持の為にも重要な課題です。

また、働き方改革下では全体的な工期は伸びています。しかし、作業性質上短時間、及び継続して（生コンクリートの運搬・打設、コンクリートの硬化時間等）業務を遂行させなければならない作業は変わりません。そこに求められているのが、作業精度、効率の改善・向上です。

取組内容

そこで当社はこう考えました。世の中にはいろいろな道具、工具、補助具が存在していますが、それでもまだ足りていないモノは多く存在していて、「この作業において、こう言った道具があれば助かるのに？」と思うことを自分達で製作できる仕組みをつくれませんか？

[1] 2024年より、開発事業部（設計担当者女性1名：配置転換）設立しています。[工作機械室（NCボール盤1台・ボール盤1台・卓上旋盤加工機1台・ロータリーハンドソー1台・TIG溶接機1台）、3Dプリンター製作兼開発室（3Dプリンター2台・フィラメント乾燥機1台・パソコン3台）]

[2] 2024年6月より、開発事業部増員（開発連携・開発品販路開拓先・補助金、助成金申請、新規事業立案担当者男性1名、電気機械工学系専門家（元工業高等専門学校教職・准教授）技術顧問男性1名 各採用）

[1][2]にて、日々イメージした開発品等が実際に成り立つか否かも社内にて検討でき、スピード感が大幅にアップした開発事業部となっている。

これまでの成果

[1] 特許取得1件（コンクリート不陸調整機特許番号第7132666）、開発改良中。

[2] 特許出願中1件（踏板とそれを備えた巻き取り装置）、最終テスト販売準備中。

[3] 土木作業補助具 試作中1品

[4] 土木作業保護具補助具 試作中1品

[5] 土木作業熱中・防寒対策補助具 試作品1品

[6] 高度教育専門機関、及び県内製造メーカー1社との産学共同研究スタート。

（地方課題の1つ耕作放棄地の改善に向けた自動草刈り機運転ロボットの試作開発・製作における共同研究）

課題 2

土木・建設業界は、どうしても3K職場（きつい、汚い、危険）というイメージがあります。このイメージの払拭は、雇用拡大・定着の安定の課題の1つです。

取組内容

そこで、仕事内容を少しでも楽しく知ってもらえればと考えました。2024年4月より動画製作専門（個人事業主）と動画製作委託契約を締結、YouTubeチャンネル（あすなろチャンネル）を開設しました。（現在、第7回まで投稿中。）

■地域貢献、地域と協働した取組

課題 1

企業の事業継承の問題は、地元スポーツ大会の主催者継承にも影響があります。折角頑張ってきた事を発揮する機会が減るということは子供の成長過程において非常に寂しい環境です。

取組内容

旧熊毛町内スポーツ少年団（ソフトボール）地区大会の継続する為、当社に継承の相談がありました。代表をはじめ、従業員の中にも旧熊毛町が地元である従業員もおり、地元の子供たちが自分の好きなもので、結果が出た時の喜びを経験できるお手伝いが少しでもできればという思いで継承し、2024年7月より、周南ライオンズクラブ旗争奪球技大会という名称から第1回あすなろ杯大会兼山口県スポーツ大会予選会と名称を変え開催しました。今年度も協賛を募りながら開催予定であり、できる限り地域貢献活動を行っていきたいと考えています。

課題 2

障がい者の就業機会の場の提供を増やすことは、容易ではありませんが共生社会において重要な課題です。

取組内容

約10年前より、環境保全事業部内の請負先緑化業務において、精神障がい者等が地域生活を送る為に必要な環境の整備、福祉の向上と自立に寄与し、障がい者問題に対する社会的理解を促進させることを活動の目的にされているNPO法人周南さわやか会と連携し、障がい者福祉サービス事業（就労継続支援B型）として一定の時期に緑化委託業務を締結し、活動しています。

■各制度の認定・表彰歴

- (1) やまぐち男女参画推進事業登録
- (2) 女性活躍促進事業者登録
- (3) やまぐち健康経営企業認定
- (4) やまぐち“とも×いく”応援企業登録
- (5) 次世代育成一般事業主行動計画活動中

≪「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）

■制度の積極的な利用実績と取組の成果（例）

- ・女性がそもそも少ない業界にあって、女性管理職の登用に力を入れ、女性管理職比率が令和〇年〇%から令和〇年に〇%に上昇した。（業界平均：〇%）