

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		イシン株式会社												
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員		9 人	女 性	正社員		6 人	計	正社員		15 人		
		正社員以外		0 人		正社員以外		1 人		正社員以外		1 人		
		計		9 人		計		7 人		計		16 人		
前年度の有給休暇 の平均取得日数			(1人あたり) 8			日／年			前年度の月平均 所定外労働時間			(1人あたり) 5.9 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（社員の状況に応じた就業が可能な就業規則がある ）	○
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（改善提案書でいつでも相談できる ）	○
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】： 0 %（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（ノートパソコンに拡大モニターの利用可能）		○
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】： 0 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。 □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。

■ユニークな取り組み

- ・毎月1枚以上「改善提案書」の提出が必須。アイデア・要望が出しやすい職場環境になっている。改善提案から業務の見直しを行って仕事の効率アップ、就業時間の短縮等の成果が上がっている。63期から「優れたやり方」「改善提案」の内容の良いものには1枚500円の報償(枚数制限なし)。最優秀改善提案1件に、2万円 次点3名迄に9千円の副賞を付けて表彰する。
- ・健康推進の為、喫煙者が禁煙を宣言したら5,000/月を2年間給付。(制度が出来て以降2名禁煙に成功した) また分煙の徹底、喫煙時間の限定をしている。(残る喫煙者3名)
- ・社内又は取引先の方に向けて毎月7枚以上「サンクスカード」を書く事で感謝を伝える能力を磨いている。2021年10月から、7枚のうち最低5枚は社内の人へ書くこととし、結果の出ない努力をしている仲間に向けておかげ様の心を届けるようにしている。
サンクスカードを多く受け取った、あるいは書いた人を表彰し、各々得票数3位までに副賞として1万円の商品券などを贈呈。

■労働生産性を指標にして、労働時間の削減に取り組中

- ・成長シート(ステップアップ成長基準)があり、その成長シートを意識して仕事に取り組んでいるかが評価される。評価には業務実績だけでなく、月別の実労働時間・代休の取得状況も加えているので、毎月の会議資料に生産性を表示して労働時間を認識させ、休日出勤や残業した場合は、代休を積極的にとるよう指導して労働時間削減に取り組んでいる。(代休消化しきれなかったら給与で支払う)
- ・建築業界では珍しい週休2日制(年120日以上)を2021年10月1日に導入。
- ・有休取得の平均日数2024年度平均8日/人
- ・2024年6月から勤怠管理ソフトとノーコードツールを導入し、業務の効率化、ペーパーレス化に取り組んでいる。(日報・アルコールチェック等で運用中)

■その他の様々な支援制度

- ・社員の能力アップ・キャリア形成支援のための研修、業務に必要な資格取得は出勤扱いとし、必要な費用(受験料、旅費など)を会社で補助している。
- ・会社が指定する資格の必要な経費(更新料など)の助成をしている。
- ・2024年から会社指定の建築施工管理技士などの資格手当が出るようになった。手当の額が明確になっており、資格取得の促進を図っている。
- ・健康診断及びインフルエンザ予防接種を会社が無料受診を実施。
- ・業務災害補償保険加入(労災の上乗せ)で安心して働ける職場環境を整えている。
- ・会社は社員生命保険をかけている。万が一の時の社員遺族への退職金や弔慰金の支給に充てる。
- ・営業部は制服の支給があるが、総務は自由服になったので、年2回1万円迄の被服費補助がある。(入社1年目は2万円)

■多様な働き方を可能にして働きやすい環境づくりを整えた。

- ・70歳定年
- ・正社員として通算10年以上勤務した者は、身体または健康、介護などの理由により、条件を定めて継続して働く希望を会社に申し出ることができる。(2022年6月より)個人の働き方改革がし易い環境を整えた。(取組シート3・23に該当)
- ・2025年度1名が有期社員から無期社員へ登用された。

■労働環境改善に向けた取組

- ・どこからでも社内ネットにアクセス可能な環境を整えている。全員にノートパソコン、営業部社員へはスマホも支給。希望者(11名)にPCモニターの2画面化で業務効率化
- ・会議室に大ビジョンのテレビモニターを設置。会議、リモートミーティングや研修などに活用。

- ・熱中症対策で、塩飴を会社で購入し常備している。2025 年の夏より熱中症対策として、空調服を適時使用できるように必要数を会社で購入することにした。