

「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 ソイル・ブレーン								
法人全体の従業員数※	男性	正社員	15人	女性	正社員	7人	計	正社員	22人
		正社員以外			人	正社員以外		人	
		計			15人	計		7人	計
前年度の有給休暇の平均取得日数	(1人あたり) 9.3日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(1人あたり) 7.7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
<b>1 年次有給休暇等の取得促進</b> <span style="background-color: yellow;">※法人全体で301人以上の企業は必須</span> <input checked="" type="checkbox"/> 時間単位の有休取得 <input checked="" type="checkbox"/> 半日単位の有休取得 <input type="checkbox"/> リフレッシュ休暇 <input checked="" type="checkbox"/> 記念日休暇 <input checked="" type="checkbox"/> 事業所全体での一斉休暇 <input type="checkbox"/> 安心して休めるための業務相互支援体制の整備 <input type="checkbox"/> 取得計画の作成 <input type="checkbox"/> その他 ( )	○
<b>2 所定外労働の縮減の取組</b> <span style="background-color: yellow;">※法人全体で301人以上の企業は必須</span> <input checked="" type="checkbox"/> ノー残業デー導入 <input checked="" type="checkbox"/> 時間外勤務事前届出の徹底 <input type="checkbox"/> 仕事の見直しによる業務量の平準化 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (働き方改革に伴う業務での属人化対策を実施中)	○
<b>3 多様な働き方の導入</b> <input checked="" type="checkbox"/> テレワーク (在宅勤務、モバイルワーク等) <input type="checkbox"/> フレックスタイム <input type="checkbox"/> 限定正社員制度 <input type="checkbox"/> 短時間正社員制度 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (事前申請により、その日の労働時間の変更やテレワークが可能)	○
<b>4 イクボス宣言、働き方改革宣言等</b> <input type="checkbox"/> イクボス宣言実施・社内掲示 <input checked="" type="checkbox"/> 働き方改革宣言の実施・社内掲示 <input type="checkbox"/> トップの社内訓示の表明 <input type="checkbox"/> トップの意思の社内報への掲載 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (専門コンサルタント指導による働き方改革の継続実施中)	○
<b>5 従業員の意見や要望を汲み取る機会の提供</b> <input checked="" type="checkbox"/> 職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 <input checked="" type="checkbox"/> 社長と社員の個人面談 <input checked="" type="checkbox"/> 業務・勤務地等の希望の聴取の実施 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (2ヵ月に1回、社長参加の衛生委員会を開催)	○
<b>6 ハラスメント (セクハラ、マタハラ、パワハラ等) 防止対策</b> <span style="background-color: yellow;">※全社必須</span> <input checked="" type="checkbox"/> ハラスメントの内容、事業主の方針明確化 <input checked="" type="checkbox"/> 周知・啓発の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 相談窓口の設置 <input type="checkbox"/> 研修の実施 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止マニュアルの作成 <input type="checkbox"/> その他 ( ) <div style="text-align: right;"><b>※下線は全て必須項目</b></div>	○
<b>7 育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり</b> <span style="background-color: yellow;">※全社必須</span> <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 研修の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 相談窓口の設置 <input type="checkbox"/> 取得事例の収集・提供 <input checked="" type="checkbox"/> 休業取得促進に関する方針の周知 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (平成14年2月に育児・介護休業規定を制定。平成15年2月10日～3月10日間と平成18年2月6日～3月26日間に、女性社員1名が育児休業を取得) <div style="text-align: center;"><b>※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</b></div>	○
<b>8 男性の家事・育児参加のための職場環境づくり</b> <input checked="" type="checkbox"/> 育児休業取得の奨励 <input type="checkbox"/> 職場研修 <input type="checkbox"/> 手引書の配布・掲示 <input type="checkbox"/> その他 ( )	○
<b>9 病気の治療等と仕事の両立に向けた相談支援等</b> <input checked="" type="checkbox"/> 就業継続のための相談窓口、相談体制の整備 <input type="checkbox"/> 職場の意識づくりのための研修 <input type="checkbox"/> 両立マニュアルの作成 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (産業医の選任、病状に応じた柔軟な勤務体系の承認)	○



- 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 <b>※法人全体で 101 人以上の企業は必須</b> 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 <input type="checkbox"/> フォローアップ研修 <input checked="" type="checkbox"/> 先輩社員との交流会等の実施 <input checked="" type="checkbox"/> インターンシップの受入れ <input checked="" type="checkbox"/> その他（若手社員を対象とした定期的な社内勉強会の開催、インスタグラムの開設）	○
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 <b>※法人全体で 101 人以上の企業は必須</b>	○
21 女性が働きやすい職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> 積極的な女性の採用 <input checked="" type="checkbox"/> 女性のライフステージに応じた就業継続支援 <input checked="" type="checkbox"/> 女性の職域拡大 <input type="checkbox"/> その他（ ）	○
22 女性管理職の登用に向けた取組 <input type="checkbox"/> 社外研修への参加支援・奨励 <input type="checkbox"/> 管理職に必要な能力を身につけるための研修の実施 <input type="checkbox"/> 管理職への積極的な登用 <input type="checkbox"/> その他（ ） <b>【女性管理職*割合】：</b> 0%（記入してください） <b>※課長級以上（役員は含みません）</b>	
23 高齢者の雇用継続措置 <b>※全社必須</b> <input checked="" type="checkbox"/> 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）	○
<input checked="" type="checkbox"/> 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 高齢者が働きやすい職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者の職業能力の開発・向上 <input type="checkbox"/> 高齢者の職域拡大 <input type="checkbox"/> ワークシェアリング <input type="checkbox"/> 作業施設の改善 <input checked="" type="checkbox"/> その他（原則、60 歳時の給与を 65 歳まで維持）	○
25 障害者が働きやすい職場環境づくり <input type="checkbox"/> シフト等への配慮 <input type="checkbox"/> 社内ジョブコーチの配置 <input type="checkbox"/> 本人、上司へのカウンセリングの実施 <input type="checkbox"/> その他（ ）	
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成） <b>※法人全体で 40 人以上の企業は必須</b> 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 <b>【雇用障害者数】：</b> 0 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」の認定を受けていない場合は併せてご検討ください。 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 正社員への登用制度 <input type="checkbox"/> 昇給・退職金等制度 <input checked="" type="checkbox"/> その他（非正規社員の採用はなし）	
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

- ・一般事業主行動計画（計画期間：令和 6 年 4 月 1 日～令和 9 年 3 月 31 日）で、「ワークライフバランスを考慮した働き方改革の推進」の一環として“年次有給休暇の取得奨励（社員の平均取得日数 9 日以上）”を掲げており、令和 6 年度にその目標を達成した（令和 6 年度の平均取得日数は 9.3 日）。
- ・平成 25 年度より毎年、徳山商工高等学校及び田布施農業高等学校生徒の就業体験実習を受け入れている。
- ・平成 30 年 2 月より、社員が無料で利用できるティーサーバー及びコーヒーメーカーの設置、並びに社員の健康増進のためのトリム浄水器（電解水素水整水器）を設置している。
- ・弊社のコア技術に係る研究開発にも積極的に取り組んでおり、山口大学田中正吾名誉教授と共同開発した「トンネル覆工厚及び空洞厚の解析ソフト」が令和 3 年 7 月 21 日付で NETIS（新技術情報提供システム）に新規登録された。
- ・令和 5 年 5 月よりインスタグラムを開設し、社内行事や地域貢献活動等についての情報発信を行っている。

#### ■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・平成 26 年 10 月より、毎週水曜日でのノー残業デーを実施している。また、令和元年 9 月より 65 歳定年制（再雇用は 70 歳まで）を導入している。さらに、令和 2 年 4 月 1 日より、完全週休 2 日制及び時間単位年休制を導入している。これら制度を導入したことで社員のワークライフバランスが大きく改善されている。また、時間単位年休制を導入した効果もあり、年次有給休暇の取得日数が徐々に増えている（令和 2 年度の平均取得日数 7.3 日→令和 6 年度の平均取得日数 9.3 日）。
- ・社員の技術力向上及びモチベーション向上のため、令和 4 年 4 月 1 日、以下の資格手当の改訂を行った。その結果、令和 4 年度より 50 歳未満の技術部員の受験者数が 3 名増加した。
  - 1) 資格手当は、上位の資格支給額（2,000 円～30,000 円）に加えて 1 資格につき 2,000 円を支給  
[従来は 1 資格増加毎に 1,000 円を支給]
  - 2) 受験費用（交通費含む）は 2 回まで会社負担 [従来は 1 回のみ会社負担]
  - 3) 試験合格後の新規登録費用は会社負担 [従来は個人負担]
  - 4) 資格取得時に、資格手当に応じて 2 万円～10 万円の報奨金を支給 [従来は報奨金の支給なし]
- ・「令和 3 年度心の健康づくり計画」が（独）労働者健康安全機構に承認され（受付番号：mh21-0092）、計画書に基づいた心の健康づくり体制の整備（ストレスチェックの実施や産業医の選任）を行った。また、令和 3 年 7 月より 2 ヶ月に 1 回社長参加の衛生委員会を開催し、社員の要望に応じた職場環境の改善を行っている。具体的に行った改善実施項目は、①毎日行っていた全体朝礼を週に 1 回月曜日の朝のみ実施、②社員が負担になっている 3 分間スピーチを当面は中止（保留）、③昼休み時間及びノー残業デーの 18 時以降の電話は「留守電」で対応、④現在の作業服を機能性や見た目のよい作業服に変更、⑤残業の申請及び承認管理の実施徹底、⑥会社周りや倉庫の定期的な草刈りの実施、⑦熱中症対策で必要なグッズの即時購入、⑧業務上で使用する携帯電話（スマホ）を会社から貸与（全 14 名）、⑨社用車へのドライブレコーダーの設置（全 15 台）、⑩倉庫周りの外構工事実施などであり、社員が働きやすい職場環境づくりに努めている。
- ・福利厚生の一環として、教育資金融資規程の新規制定（令和 5 年 12 月）による子供の教育に要する費用（福利的補助）の活用奨励を行っている（現在、1 名利用中）。また、住宅融資規定改訂（令和 5 年 1 月）による住宅融資制度の活用奨励を行っており（現在、2 名利用中）、利用者から感謝されている。

### ■労働生産性向上の取組と実績

- 令和元年6月より、山口県商工労働部労働政策課主催の「やまぐち働き方改革職場リーダー養成講座」に当社技術部員が参加し、働き方改革のスローガンとして“全員参加で助け合い、信頼関係をさらに深めて、仕事をもっと気持ちよく効率化！”を掲げ、課題と解決策、ありがたい姿を明確化した。そして、令和2年2月14日に県主催の報告会(山口市)で、その成果(業務の効率化に係る属人化対策として、スキルマップを作成して複数人で業務を対応できる体制を構築すること等)を発表した。
- また、令和2年6月より専門コンサルタントに業務委託し、働き方改革を継続実施している。そして、技術部門のテーマとして挙げた3つのテーマ(整理整頓、情報管理、属人化)の内、最も重要な属人化対策を優先的に行った結果、以下の成果が得られている。
  - 1)「業務受注から完了までの流れ」資料を作成。この資料は、技術部内で協議して決定した事項(①単純業務を除き業務担当者は必ず2人以上とすること、②管理職は業務担当者に決まった背景や意図も話すこと、③県以上の業務については原則照査技術者を2人付けること、④随時施工一覧表に担当者名および照査技術者名を入れること等)を含めて作成しており、現在はこの資料に基づいて円滑な業務遂行に努めている。
  - 2)属人化解消のため、具体的な教育・訓練項目及び教育内容を挙げるとともに、教育責任者と教育対象者を明確にしたうえで、優先順位を付けて実践的な教育・訓練を実施中である。  
なお、令和5年度からは専門コンサルタント指導のもと、労働生産性向上取組みの一環として、管理職研修を行っている。

### ■地域貢献、地域と協働した取組

- 地域貢献として、周辺企業と協働した公園の草刈りを定期的に行っている。
- 「NPO 法人山口県防災・砂防ボランティア協会」に社員12名が所属しており、社会貢献活動として、毎年土砂災害防止施設等(砂防設備、地すべり防止施設、急傾斜地崩壊防止施設)の施設点検を行っている。また、要介護者施設等からの要請があれば、土砂災害防止を目的とした啓発活動(出前講座)を行っている。

### ■各制度の認定・表彰歴

- 令和3年6月16日、豪雪時(令和2年12月～令和3年2月)に弊社が行った地域貢献活動(災害の応急対策による円滑な交通の確保)が高く評価され、国土交通省中国地方整備局から表彰された。
- 令和4年4月20日付で経済産業省中国経済産業局より「事業継続力強化計画」の認定を受けた。その認定期間中(令和4年5月～令和7年4月)に強化計画の未実施項目があったため、令和7年5月15日付で再認定を受けた(実施期間は令和7年5月～令和10年4月)。
- 令和4年6月1日、“NPO 法人山口県防災・砂防ボランティア協会”の理事である代表取締役の渡邊が、永年の活動功労が認められ、「第23回砂防ボランティア全国の集い」(和歌山県)で“砂防ボランティア全国連絡協議会”より表彰された。
- 令和6年8月26日、山口県より「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証された。