

## 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企業名	株式会社宮商								
法人全体の従業員数※	男性	正社員	2 人	女性	正社員	11 人	計	正社員	13 人
		正社員以外	0 人		正社員以外	65 人		正社員以外	65 人
		計	2 人		計	76 人		計	78 人
前年度の有給休暇の平均取得日数	11.05 日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(月平均) 11.27 時間				

該当項目数	25 項目 (認定基準: 10 項目以上)
-------	-----------------------

該当する取組内容に☑を記入し、右の「該当」欄に○を記入

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="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※法人全体で301人以上の企業は必須</span> <input 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 type="checkbox"/> 記念日休暇 <input type="checkbox"/> 事業所全体での一斉休暇 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> その他 ( 有休取得に関する質問窓口の設置 )	✓
<b>2 所定外労働の縮減の取組</b> <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※法人全体で301人以上の企業は必須</span> <input 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 checked="" 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 ( 平日に殆ど残業をさせない業務体系の構築 )	✓
<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 ( リモート会議システムの導入 )	✓
<b>4 イクボス宣言、働き方改革宣言等</b> <input checked="" type="checkbox"/> イクボス宣言実施・社内掲示 <input type="checkbox"/> 働き方改革宣言の実施・社内掲示 <input checked="" 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 type="checkbox"/> その他 ( )	✓
<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 type="checkbox"/> その他 ( )	✓
<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="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※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 checked="" type="checkbox"/> 研修の実施 <input checked="" type="checkbox"/> ハラスメント防止マニュアルの作成 <input type="checkbox"/> その他 <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※下線は必須項目</span>	✓
<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="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※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 checked="" type="checkbox"/> 研修の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 相談窓口の設置 <input checked="" 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 type="checkbox"/> その他 ( ) <span style="font-size: small;">※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</span>	✓
<b>8 男性の家事・育児参加のための職場環境づくり</b> <input 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 checked="" 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 type="checkbox"/> その他 ( )	✓
<b>10 法令違反がないこと</b> <span style="float: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※全社必須</span> 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の有無 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	✓

評価項目（出産・育児・介護に関する支援）	該当
<b>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</b> <input checked="" type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input type="checkbox"/> 策定・届出をしていない <div style="text-align: right;"><b>※全社必須</b></div>	✓
<b>12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度</b> <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無	
<b>13 育児休業取得実績</b> ・ 過去 3 年間に女性従業員の育児休業取得実績がある （人数、取得率を記入してください） $\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に出産した女性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{2 \text{ 人}}{2 \text{ 人}} = 100\% \text{ (取得率)}$ <input checked="" type="checkbox"/> 過去 3 年間の取得率が 100%以上である <input checked="" type="checkbox"/> 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 年間に男性従業員の育児休業取得実績がある （人数、取得率を記入してください） $\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{\text{人}}{\text{人}} = \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/> 過去 3 年間の取得率が 15%以上である <input type="checkbox"/> 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）	✓
<b>14 法を上回る介護休業制度</b> <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無	
<b>15 介護休業取得実績</b> <input type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者有（人数を記入してください） <input type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者無 男性： 人、女性： 人	
<b>16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度</b> <input checked="" type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> 小学校就学前までの短時間勤務制度 <input checked="" type="checkbox"/> 始業・終業時刻の繰下・繰上  <input type="checkbox"/> フレックスタイム制の導入 <input type="checkbox"/> 配偶者特別休暇制度  <input type="checkbox"/> その他（ ）          （運用で実施している場合も含む） </div>	✓
<b>17 法を上回る育児・介護に関する制度の利用実績</b> <input checked="" type="checkbox"/> 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） <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px;">         年に数回、介護及び育児での早退・始業時刻変更を認めた実績あり </div>	✓

《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 看護休暇・介護休暇：年 5 日（2 人以上の場合は 10 日）、時間単位の取得可（中抜けなし）  
 3 歳未満の子又は介護：短時間勤務等制度、所定外労働の制限  
 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 <input type="checkbox"/> 登録している <input checked="" type="checkbox"/> 登録していない	※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 <input checked="" 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 type="checkbox"/> インターンシップの受入れ <input checked="" type="checkbox"/> その他（ 定期的な就労に関するヒアリング体制/ストレスチェック ）		<input checked="" type="checkbox"/>
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 <input checked="" type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input type="checkbox"/> 策定・届出をしていない	※法人全体で101人以上の企業は必須	<input checked="" type="checkbox"/>
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 type="checkbox"/> 女性の職域拡大 <input type="checkbox"/> その他（ ）		<input checked="" type="checkbox"/>
22 女性管理職の登用に向けた取組 <input checked="" type="checkbox"/> 社外研修への参加支援・奨励 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 管理職への積極的な登用 <input type="checkbox"/> その他（ ） 【女性管理職割合】： 100%（記入してください）		<input checked="" type="checkbox"/>
23 高齢者の雇用継続措置	※全社必須	
<input checked="" type="checkbox"/> 65歳までの雇用継続制度（定年延長、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"/>
<input checked="" type="checkbox"/> 70歳までの雇用継続制度（定年延長、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"/>
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 checked="" type="checkbox"/> 作業施設の改善 <input type="checkbox"/> その他（ ）		<input checked="" type="checkbox"/>
25 障害者が働きやすい職場環境づくり <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 本人、上司へのカウンセリングの実施 <input type="checkbox"/> その他（ ）		<input checked="" type="checkbox"/>
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成）	※法人全体で43.5人以上の企業は必須	
（特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定） <input checked="" type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用している <input type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用していない 【雇用障害者数】： 1人（法定雇用数： 1人）（記入してください）		<input checked="" type="checkbox"/>
<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 checked="" type="checkbox"/> 正社員への登用制度 <input checked="" type="checkbox"/> 昇給・退職金等制度 <input type="checkbox"/> その他（ ）		<input checked="" type="checkbox"/>
28 非正規社員の正社員転換実績 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 実績無		<input checked="" type="checkbox"/>

#### 《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記入)

### ■地域貢献と地域住民との繋がりづくり

当社の従業員数は昭和60年に5人であったのに対し、令和元年には48人、令和4年現在では76人に拡大しています。従業員の99%は山口県在住であり、「地域の方が安心して働ける企業であること」「地域に貢献できる企業であること」「地域住民を繋げる企業であること」をととても大切にしています。そのための取組みの一環として、地域住民、特に子育て世代や高齢者が集える地域食堂「みんなの食堂」(毎月2回開催)への協賛と、経営者自ら実際の食堂運営に参加をしています。平成29年から行っている取組みで、度々メディアにも取り上げられており、地域貢献だけでなく従業員も一地域住民として社外で繋がりを深められる取組みを継続的に行っています。

### ■働きやすい環境づくりへの取組み、及び、制度の積極的な利用実績

当社はパート社員から正社員への登用を積極的に進めており、現在の正社員11名のうち、7名(70%)がパート社員からの登用です。具体的には、定期的な正社員登用への希望調査、マネジメント研修、資格取得支援、育児世代の育休や有給取得推奨等を行っています。

また、令和4年現在の女性管理職は4名で割合は100%です。令和元年時点の割合は30%で、その後4年間の管理職登用の目標割合を50%としていましたが、大きく上回る結果となりました。女性活躍の為に制度は特に手厚く、基本的な出産・育児の制度やフレキシブルな就業時間に加え、子育て中の社員が保育サービスを利用する際の費用を会社が負担する制度もあります。育児休暇取得率は令和に入り100%で、既に育休前と同様の業務に復帰している従業員も多く在籍しています。

その他、毎月いろいろなお弁当を社員皆で食べる「同じ釜の飯を食う会」、山口県の農家と提携し定期的に新鮮な野菜を社員に無料で配布する「宮商野菜マルシェ」など、独自の福利厚生を整えています。

### ■労働生産性向上と賃上げによる、付加価値向上のための取組み

当社は従業員が効率的に労働をすることで付加価値の高い仕事に従事してもらえるよう様々な取組みを行っています。特に労働生産性向上のための作業環境の改善には力を入れており、取組みの一例として、令和2年より衛生管理者、産業医、経営者及び管理職社員による「衛生委員会」を2月に1回行っており、社員の作業環境について様々な改善を行っています。(当社は従業員数的には衛生委員会の開催は必須ではないですが、より良い作業環境の構築の為に、第一種衛生管理者・産業医と契約の元、正式な形で委員会を開催しています。)委員会での内容を元に、令和1年～令和4年現在までにさらに高性能な集塵機への変更、全作業室への除湿器の設置、ヒヤリハット事例集の作成・注意喚起、健康診断結果のスクリーニング及び各種生活習慣病への対策研修、作業所及び向上の電球のLED化などの設備投資および研修を行いました。本年度の従業員アンケートによると、全従業員の90%以上が「入社当初より作業環境が良くなったと感じる」と答えています。

また、正社員とパート社員の賃上げも定期的に行っており、令和2年に宇部工場第2の稼働に伴い、従業員の大幅増員のため、時給換算して100円から250円の給与アップを行いました。また、現在は従業員のモチベーションアップや生産性向上の為に、半年毎の評価制度を導入。この評価制度は、個人の生産能力だけでなく、コミュニケーションや勤務態度といった従業員の資質を数値化して加味し、マイナス評価ではなく、プラス評価のみで給与に加算しています。

### ■コロナ対策と新しい働き方の導入

令和2年に始まったコロナウィルスのパンデミックは企業に大きな打撃をもたらしましたが、当社でも現在に至るまで「コロナから社員を守る」観点と「Withコロナの働き方」の観点の2点において、様々な取組みを行っています。

まず、企業でのワクチン接種を積極的に進めると同時に早期ワクチン接種の意義について説明を行い、令和4年4月時点で従業員の9割が3回目の接種を終了していました。当社ではワクチン接種は従業員だけでなく、希望者がいれば従業員の家族にも接種予約を行いました。また、体調が悪かった際に会社の費用でPCR検査を受ける事が出来る制度を作り、これまでに20人以上が制度を利用しま

した。その他社内の至る所でのアルコール消毒液の設置、食堂への飛沫防止プレートの設置、入館の際の体温測定器の設置、壁一面への光触媒除菌コーティング剤の塗布などを導入した結果、パンデミックから現在まで社内での<コロナ感染ゼロ>を達成しています。

また、直接の会話を避けるため、東京本社とのやり取りや社外との打合わせは全てリモートで会議を行えるよう積極的に設備投資を行い、業務によっては完全リモートでも仕事ができる体制を整えました。

#### ■持続可能な開発目標「SDGs」への取り組み

当社ではSDGs目標のうち、次の目標に対し取り組みを行っている。

・「①貧困をなくそう」「②飢餓をゼロに」「③全ての人に健康と福祉を」「④質の高い教育をみんなに」：みんなや食堂を通じ、孤食や子育て世代への支援を継続的に行う。食堂では定期的に子供の学びになるようなグループワークや体験型ワークも行っている。

・「⑤ジェンダー平等を実現しよう」「⑧働きがいも経済成長も」：女性の積極的な採用、正社員・管理職への登用。様々な研修や資格取得補助による自己成長への協力体制。

・「⑩住み続けられる街づくりを」：省エネルギー設備の積極投資

#### ■受賞・表彰歴

平成 28 年「やまぐち男女共同参画推進事業者認定」山口県

平成 28 年「宇部市女性活躍推進企業認定」宇部市

平成 30 年「やまぐち子育て応援企業登録証」山口県

平成 30 年「宇部市女性リーダー認定証」宇部市

令和元年「やまぐち女性の活躍推進事業者登録証」山口県

令和元年「やまぐち働き方改革推進優良企業 優秀賞」山口県