

「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 サンスパック								
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	19 人	女 性	正社員	7 人	計	正社員	26 人
		正社員以外	1 人		正社員以外	0 人		正社員以外	1 人
		計	20 人		計	7 人		計	27 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1人あたり) 9.4 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 10.2 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・働きがいのある職場環境づくり）	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 ☐ 従業員のライフステージに応じた法定外休暇の創設 ☐ 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 ☒ 従業員の提案を踏まえた業務改善 ☐ その他（ ）	○
3 多様な働き方の導入 ☐ テレワーク（在宅勤務等） ☐ フレックスタイム ☐ 勤務地限定正社員制度 ☐ 職務限定正社員制度 ☐ 短時間正社員制度 ☒ その他（ 現場への直行直帰の推奨、現場管理ソフト等の導入、ノートPCの導入、外部から利用可能な会社サーバーの設定、サイボウズoffice導入 ）	○
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 従業員の働きがいを高める取組 ☒ 職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 ☒ 従業員による提案機会・制度導入 ☒ 社長や上長と社員の個人面談 ☒ 外部ツールの活用による企業課題の把握 ☐ 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（ ） ※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（ 相談窓口の設置 ）	○

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

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。

(1) 休み方改革に係る取組について

当社では、「仕事も人生も大切にできる会社」を目指し、建設業における働き方改革を積極的に推進しています。

建設業界では依然として長時間労働や休日確保が課題となっていますが、当社では完全週休二日制 (土日祝) を導入し、年間休日 127 日 (昨年度: 127 日、本年度: 128 日) を実現しています。

また、時間単位有給休暇及び半日有給休暇制度を導入し、通院や子どもの学校行事、介護、家庭の事情などに柔軟に対応できる環境を整備しています。有給休暇はスマートフォンからも申請可能としており、取得しやすい仕組みづくりを行っています。

さらに、現場等への直行直帰を推進するとともに、サイボウズ Office、情報共有システム、電子納品システム、クラウド環境を活用し、業務の効率化と情報共有を推進しています。ノートパソコンやスマートフォン、社用車等も支給し、時間や場所にとらわれない働き方を実現しています。

働き方改革は単なる休日増加ではなく、年齢・性別を問わず、社員一人ひとりが仕事とプライベート、地域活動や自己成長を両立し、安心して長く働き続けられる職場づくりを意識しています。

(2) その他の取組について

当社は 1920 年創業、106 年の歴史を持つ総合建設会社です。

2025 年 4 月、山本晃平が第 4 代社長就任を機に、「美しい土木で、未来を守る。」をミッションとして掲げ、「美しい土木へ。」をスローガンに企業理念・ビジョン・行動指針 (MVV) を新たに制定しました。

また、ロゴマーク、ホームページ、各種ツール、ユニフォーム等を全面刷新し、建設業のイメージ向上と採用ブランディングに取り組んでいます。

さらに、2026 年 4 月には、就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程、ハラスメント防止規程、資格取得報奨金規程、自発的な職業能力開発に関する規程等を全面的に見直し、「人を大切にする会社」への変革を進めています。

【人財育成・採用】

- ・新卒採用を継続実施
 - 2023 年 2 名 (男性 1 名・女性 1 名)
 - 2025 年 4 名 (男性 3 名・女性 1 名)
 - 2026 年 2 名 (男性 1 名・女性 1 名)
- ・中途採用を実施
 - 2025 年 1 名 (女性 1 名)
 - 2026 年 2 名 (男性 2 名)
- ・過去 3 年間で計 11 名を採用 (うち 90.9%が 30 代以下、36.4%が女性であり、若手人財及び女性人財の採用を継続して推進)
- ・毎年、各部門長と個人面談の実施
- ・目標管理制度 (部門目標実施シート・個人目標チャレンジシート) の運用
- ・資格取得費用の全額補助
- ・資格取得報奨金制度 (最大 20 万円)

- ・資格取得の表彰を実施
- ・高校生職場体験及びインターンシップ受入れ
- ・マンツーマンによる若手育成、技術継承

【女性活躍】

- ・女性比率：25%（女性8名、内100%が30代以下）
- ・女性施工管理職が活躍（土木施工管理技士の資格取得、現場管理）
- ・女性建設ディレクターが活躍（現場とオフィスをつなぐ新しい職域）
- ・女性役員が活躍（若手採用に尽力）
- ・女性専用トイレの整備や建設ディレクターの導入など、女性が働きやすく活躍できる職場環境づくりを推進

【健康経営】

- ・健康経営優良法人2025認定
- ・健康経営優良法人2026（ネクストブライト1000）認定（2年連続認定）
- ・健康診断受診率100%
- ・再検査受診の推進（健康診断後の、再検査・精密検査費用（治療は除く）を補助）
- ・熱中症対策の実施（空調服、企業ポロシャツ等の支給、対策講習の実施）
- ・安全衛生大会の開催（協力会社を含めた交通安全・労働災害ゼロに向けた取り組み）
- ・24時間健康相談サービス導入（健康・介護・治療・メンタルヘルス等の相談）

【DX・生産性向上】

- ・サイボウズOffice導入（各種クラウド管理による業務連携）
- ・情報共有システム導入（発注者等とのやり取りや工事書類の作成をWEB上にて行う）
- ・電子納品システム導入（最終成果物を、電子データとして発注者へ提出・保管する）
- ・ICT施工及びICT測定の推進
- ・ノートパソコン及びスマートフォン支給
- ・クラウド環境整備（有給休暇、ワークフロー、アルコールチェック等の電子申請）
- ・建設業の生産性向上と業務効率化を推進

【福利厚生】

- ・年間休日127日（2025年度）、128日（2026年度）
- ・時間単位有給休暇制度（半日単位有給休暇制度もあり）
- ・下関市奨学金返還支援補助金制（5年間で最大100万円補助する制度）
- ・永年勤続表彰制度（10年ごとに一律10万円）
- ・優良工事表彰制度（最大15万円）
- ・資格取得報奨金制度（最大20万円）
- ・社用車貸与制度（営業・工務部社員を対象、直行直帰を推奨）
- ・ユニフォーム及び安全用品支給（動的機能裁断や軽量・ストレッチ素材のユニフォーム）
- ・衣類クリーニング支援制度
- ・福利厚生サービス加入（地域の加盟店で割引などの優待クーポン）
- ・業務災害総合保険加入（ケガ、病気）

【地域貢献】

- ・高校生職場体験及びインターンシップ受入れ
- ・やまぐち道路愛護ボランティア活動
- ・下関海響マラソンボランティアへの参加
- ・地域インフラの維持管理を通じた社会貢献

【認定・表彰】

- ・山口県優良建設工事表彰及び優秀建設技術者表彰（下関土木建築事務所）
- ・山口県優良建設工事表彰及び優秀建設技術者表彰（長門土木建築事務所）

- ・交通安全優良事業所表彰（中国五県表彰）
- ・優秀安全運転事業所の銅賞受賞
- ・ISO9001、ISO14001、ISO45001 の認定企業
- ・中国地方地域建設業 BCP 認定
- ・やまぐち健康経営企業認定
- ・やまぐち男女共同参画推進事業者認証
- ・やまぐち“とも×いく”応援企業
- ・健康経営優良法人 2026（ネクストブライト 1000）

当社は、地域インフラを守るだけでなく、「土木業界のイメージを美しく変える」ことにも挑戦しています。

創業 106 年の歴史を受け継ぎながら、「美しい土木で、未来を守る。」を使命に掲げ、人を大切にする経営を実践し、地域社会から必要とされ、社員が誇りを持って働ける会社づくりを進めています。

（３）【更新企業のみ記載】前回認定（令和５年）時からの変化について

- ・2025 年 4 月、第 4 代社長として山本晃平が代表取締役役に就任
- ・「美しい土木で、未来を守る。」をミッションに制定し、企業理念・ビジョン・行動指針（MVV）を刷新
- ・「美しい土木へ。」をテーマにリブランディングを実施し、ロゴマーク、ホームページ、採用活動、会社説明資料、ユニフォーム等を全面刷新
- ・就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程、ハラスメント防止規程、資格取得報奨金規程等を全面的に見直し、働きやすく成長できる職場環境を整備した。
- ・年間休日 127 日を実現
- ・2023 年以降、新卒 8 名、中途 3 名を採用し、若手人財の採用・育成を強化
- ・女性施工管理職及び建設ディレクターが活躍する体制を構築
- ・健康経営優良法人 2025 認定に続き、健康経営優良法人 2026（ネクストブライト 1000）認定を取得
- ・山口県優良建設工事表彰及び優秀建設技術者表彰を 2 地区で受賞
- ・交通安全優良事業所表彰（中国五県表彰）及び優秀安全運転事業所銅賞を受賞
- ・ノートパソコン、スマートフォン、クラウド環境を整備し DX を推進
- ・ICT 施工、ICT 測量、電子納品等を推進し生産性向上を実現
- ・2030 年売上 15 億円を目標に掲げ、「人への投資」を最優先とした経営を推進
- ・創業 106 年の歴史を受け継ぎながら、「美しい土木で、未来を守る。」を使命に、人を大切にする経営を実践し、建設業のイメージを美しく変える挑戦を続けている。

≪「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%）
- ・育児・介護休業法を上回る制度の利用者：令和〇年〇人。〇〇制度の周知や利用しやすい職場環境づくりにより、〇〇の利用者は令和〇年と比べて〇人増加。離職率が〇年と比べて〇%減少。
- ・正社員転換制度を導入し、有期雇用者の正社員転換は令和〇年〇人（累計〇人）。
- ・研修受講時の費用の補助、WEB研修の導入により、〇〇の資格取得者が〇〇人に。資格者増が業績アップにもつながっている。

■労働生産性向上の取組と実績（例）

- ・〇〇の強みを生かし、売上高アップ（前年比〇〇%アップ）と 1 人当たりの平均労働時間を〇〇時間削減。
- ・残業時間 1/2 運動（愛称：ハッピーワーク運動）により、社員のモチベーションアップで 3 年前と比べ、残業時間〇%縮減、売上高が〇%アップ。
- ・在宅勤務制度、営業のリモートワークの導入により、1 人当たりの月平均残業時間〇〇時間削減。

■地域貢献、地域と協働した取組（例）

- ・地元小学校等の見学の受入れ、地元中学校での出前教室の実施（令和〇年〇月、〇人参加）。
- ・地元イベント〇〇への参加、集客〇人。収益の半分を〇〇へ寄付、残りの半分を地元小学校に寄贈する図書購入に充てた。

■各制度の認定・表彰歴（例）

- ・山口県「やまぐち子育て応援優良企業」平成〇年受賞、「やまぐちイクメン応援優良企業」平成〇年受賞、「障害者雇用優良事業所等表彰」令和〇年受賞
- ・高齢・障害者・求職者雇用支援機構「障害者雇用優良事業所等表彰」令和〇年受賞
- ・厚生労働省「くるみん・プラチナくるみん」認定（令和〇年、〇年取得）、「えるぼし」認定（令和〇年取得）、「ユースエール企業」（令和〇年取得）
- ・内閣府「女性が輝く先進企業表彰」令和〇年受賞