

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		トキワコンサルタント株式会社							
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	35 人	女 性	正社員	15 人	計	正社員	50 人
		正社員以外	人		正社員以外	1 人		正社員以外	1 人
		計	35 人		計	16 人		計	51 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1人あたり) 11.2 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 23.5 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（ ）	○
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（ ）	○
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（ ）	○

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
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	※全社必須	○
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		
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） [育児・介護休業規定 第4章第10条] 1人の場合は1年度に7日、2人以上の場合は同14日を限度		
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） （ア）のうち同期間に係る育児休業を開始した女性常用労働者数： 人 ×100 R5.1.1～R7.12.31に出産した女性常用労働者数（ア）： 人 = %（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） （イ）のうち同期間に係る育児休業を開始した男性常用労働者数： 人 ×100 R5.1.1～R7.12.31に配偶者が出産した男性常用労働者数（イ）： 人 = %（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50%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） [年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年度に7日、2人以上の場合は同14日を限度として、子の看護休暇を取得することができる]		
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： 人、女性： 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（ ） ※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） []		

《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	※法人全体で 101 人以上の企業は必須	○
19 若者が働きやすい・働きがいのある職場環境づくり、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 ☐ 若手従業員による提案機会・制度導入 ☐ 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】： %（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（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）		○
☒ 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）		○
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 ☐ 業務の切り出し ☒ 作業環境の改善 ☐ その他（ ）		○
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(37.5 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	※法人全体で 37.5 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。

（１）休み方改革に係る取組について

（記入内容例）

■業務効率化や属人化解消により年次有給休暇取得率向上

- ・業務マニュアル整備や情報共有の強化、多能工化による相互支援体制を構築することで、特定社員への業務集中を防ぎ、計画的な休暇取得を推進しています。
- ・ICT活用による業務効率化や柔軟な働き方を推進することで、社員一人ひとりの生産性向上とワークライフバランスの充実に図り、働きやすく成長できる職場環境づくりを目指します。
- ・情報共有の円滑化や属人化解消により、互いに協力しながら安心して休暇を取得できる企業風土を醸成します。
- ・柔軟な働き方が可能になることで、仕事へのモチベーションの向上を図る。

■上記の導入や変更により得られた変化 等

- ・特定社員の仕事量偏りを把握し、これを解消することによって、業務配分の平準化と特定社員への集中化が防止され、休暇取得の平均化が進んだ。
- ・業務の無駄を見直し、生産性を高めようとする意識が向上した。
- ・業務負担の平準化により、有給休暇を取得しやすい職場風土が形成された。

（２）その他の取組について

（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

- ・県外他社との技術交流会を年間１回実施し、各地域の情報交換だけでなく、企業力や技術力の向上及び将来的な建設業の取り組みを議論しています。これは建設コンサルタント業や地質・土木分野でも非常に有効な取り組みで、異なる企業の専門家と意見交換することで、新たな発想を得る機会を提供し、さらには地域の発展と知見の共有につながることを目的として開催しています。
- ・本来の業務手法にとらわれず、ICT・DX技術を積極活用し、生産性向上に挑戦しています。また、若手社員による改善提案制度を導入し、自由な発想による業務改善を推進しています。さらに、防災教育や地域清掃活動など地域貢献活動にも積極的に取り組み、持続可能な社会づくりに貢献している。
- ・地域社会の安全・安心を支える技術者集団として、インフラ整備、防災対策、環境保全を通じ、持続可能な社会の実現に貢献します（環境・社会・経済の視点を踏まえ SDGs：持続可能な開発目標を実施：令和５年取得）。
- ・働きやすい職場環境づくりと人材育成を推進し、社員一人ひとりが成長できる企業を目指します。
- ・インフルエンザ予防接種の費用を全額補助。
- ・メンタルケアカウンセリングサービスとして、業務外でのけがや病気に備える医療保険に加入（全社員対象）
- ・社員同士の親睦を深めるため、年に２回、懇親会を目的とした行事を開催しています。春期は協会のソフトボール大会に参加しています。秋季は他社と合同で１泊２日での釣り大会を実施しています。上記ではもちろん個性派に応じた商品が譲渡されます。部署を超えた交流の場を設けることで、より良い職場環境を築いています。
- ・「休みやすい会社」を目指すために「完全有給取得チャレンジ」という題目を掲げて取り組んでいます。

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・資格取得のための費用（研修費、受験料、登録料、交通費など）を会社が負担している。
- ・育児休業取得を推奨しており、対象となる従業員に対し、育児休業に関する制度の説明等を行うことによって、今年度は男性1名、女性1名の育児休業取得予定あり。
- ・社員の知識向上とスキルアップのため、定期的に社内セミナーや研修を実施しています。業界の最新トレンドや実務に役立つ知識を習得できる環境を整え、成長をサポートしています。
- ・社員のキャリア形成を応援するため、資格取得の支援制度を導入しています。受験費用の補助や合格時の報奨金制度を活用し、社員のスキルアップを積極的に推進しています。

■労働生産性向上の取組と実績

- ・社員スケジュールのクラウド管理システムを導入し、他部署の社員間との連携が向上
- ・ICT技術や各種解析ソフトを積極的に活用し、調査・設計業務の効率化を進めています
- ・3次元測量活用することによる時間短縮化に取り組んでいます
- ・柔軟な働き方や人材育成を通じて、従業員が働きやすく生産性の高い職場環境づくりを進めています

■地域貢献、地域と協働した取組

- ・地域社会の環境保全活動にも積極的に取り組んでいます。2026年5月：宇部市企業エコアップに参加
- ・道路の里親制度を活用し、清掃事業に参加
- ・橋梁（橋）の清掃活動では年間を通じて実施
- ・「NPO 法人山口県防災・砂防ボランティア協会」に社員15人が所属し、毎年定期的に土砂災害防止施設点検等の社会貢献活動に参加。

■各制度の認定・表彰歴

- ・経済産業省『事業継続力強化計画』認定（令和8年取得）
- ・山口県『やまぐち健康経営企業』認定（令和6年取得）
- ・山口県『やまぐち”とも×いく”応援企業』認定（令和7年取得）
- ・山口県『やまぐち男女共同参画推進事業者』認定（令和7年取得）
- ・山口県『やまぐち女性の活躍推進事業者』認定（令和7年取得）
- ・宇部市『環境保全協定』（令和6年締結）
- ・宇部市『宇部ピカロード宇部』に基づく里親に認定（平成17年取得）
- ・宇部市「宇部市SDGs未来共創企業」認定（令和5年取得）
- ・宇部市「地域活動応援事業者」認定（令和5年取得）
- ・NEXCO山口高速道路から令和7年8月に発生した路面陥没事象に伴う緊急対応を表彰
- ・宇部市 エコアップ活動参加により宇部市長から感謝状（令和8年5月）

（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

法改正への対応以外に、会社独自で、前回認定時以降に導入した取組や制度等がある場合はこちらに記載してください。

※上記（1）（2）に該当する取組は、そちらに「前回認定以降の取組」とわかるように記載いただくことでも可能です。

（記入内容例）

■前回まで導入していなかった制度を新たに導入した

■前はイクボスの取り組みは行っていたが、昨年から従業員に対するアンケートを設置した 等