

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名	山口総合建材株式会社								
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	1 2 人	女 性	正社員	7 人	計	正社員	1 9 人
		正社員以外	人		正社員以外	人		正社員以外	人
		計	1 2 人		計	7 人		計	1 9 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1人あたり) 9 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 1 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（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（ <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（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）	※法人全体で 37.5 人以上の企業は必須	
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		
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

地域の建材需要を支える当社では、長年にわたり土曜日を交代出勤とし、窓口対応も行ってきました。しかし従業員から「土曜出勤の必要性が薄れている」との声が上がり、来店状況や業務量を統計的に分析し、費用対効果を丁寧に検証しました。その過程で、完全週休二日制が少ない建設業界において当社の取り組みは大きな挑戦であり、働きやすさと企業成長を両立させる先進的な改革になると判断し、完全週休二日制へ踏み切りました。

この決断は、地域の建設業界では異例の取り組みでしたが、お客様の理解や業界全体の働き方意識の変化も追い風となり、移行後も業務に支障なく運営できています。会社としても働く環境の改善は喫緊の課題であり、従業員の定着や採用力向上のためにも必要な改革と位置づけていました。

さらに特別休暇を新設し、年間休日は128日へ拡充。年4回の長期休暇も確保し、心身のリフレッシュを促す体制を整えました。

これらの取り組みにより、改革以降は離職者ゼロを維持し、県外からの応募を含む新たな人材確保にもつながっています。働きやすさを高める挑戦的な改革は、従業員の満足度向上だけでなく、企業としての競争力強化にも確かな成果をもたらしています。

（２）その他の取組について

当社は数年前から地域貢献の一環として、障がい者スポーツへの支援に取り組んできました。金銭的な支援だけでなく、従業員がバレーボール競技の監督として週末を中心に活動するなど、実践的なサポートも行っています。

この度、こうした継続的な取り組みが評価され、山口県から全国障がい者スポーツ大会に出場する選手派遣団の役員として協力してほしいとの要請を受けました。建材供給を通じて地域に根ざしてきた企業として、当社はこの依頼に積極的に応じ、これまで以上に地域スポーツの発展に寄与したいと考えています。

障がい者含め地域スポーツへの支援は、単なる社会貢献にとどまらず、従業員が地域とつながり、企業としての存在意義を再確認する機会にもなっています。今後も地域に寄り添いながら、持続的な支援を続けていく方針です。

（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

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

≪「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