

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名	株式会社水巧技術コンサルタント									
法人全体の従業員数※	男 性	正社員	19 人	女 性	正社員	12 人	計	正社員	31 人	
		正社員以外	0 人		正社員以外	0 人		正社員以外	0 人	
		計	19 人		計	12 人		計	31 人	
前年度の有給休暇の平均取得日数		(1 人あたり) 10 日／年			前年度の月平均所定外労働時間		(1 人あたり) 10 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（月 1 回、職場環境向上委員会の実施）	○
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 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 ※全社必須		○
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) []		
13 育児休業取得実績		—
・過去3 年間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: 1 人 ×100 R5. 1. 1～R7. 12. 31 に出産した女性常用労働者数(ア) : 1 人 = 100 % (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: 0 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) : 0 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) []		
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（ メンター制度の実施 ）		○
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】： 0 %（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 ☒ 65 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）	※全社必須	○
☒ 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】： 0 人（法定雇用数： 0 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。	※法人全体で 37.5 人以上の企業は必須	
☐ 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、

「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）

■ライフワークバランス向上の取組

- ・有給休暇は時間単位で取得可能。通院や家庭の用事など、ライフスタイルに合わせて柔軟に利用できるため、仕事とプライベートの両立をサポートしている。
- ・時差/時短出勤制度を導入しており、業務やライフスタイルに合わせて柔軟な勤務時間の調整が可能です。子供や介護者の送迎や通院、介護など家庭の事情への対応など、一人ひとりが働きやすい環境づくりを推進し、生産性とワークライフバランスの向上を目指している。
（時差出勤：2名、時短出勤：2名）
- ・2025年に社員スケジュールを「可視化」したことで、チーム内および部署間の情報共有をスムーズにし、協力し合える環境を整えたことで効率的で働きやすい職場づくりを推進している。

■労働生産性向上の取組

- ・2024年から導入した勤怠管理システムにより勤務状況の可視化を推進したことで従業員一人ひとりの労働時間を正確かつリアルタイムに把握している。導入したことで、長時間労働の防止や業務負荷の平準化を実現し、透明性の高い労務管理を通じて、従業員の健康維持と生産性向上の両立を目指している。（36 協定違反者ゼロ）
- ・2025年から「資格取得支援制度」を導入し、業務に関連する資格取得のための受験費用と合格時報奨金を補助しています。社員一人ひとりのスキルアップを後押しし、資格取得を通じて専門知識や技術力の向上を図ることで、より質の高いサービスの提供と企業競争力の強化につなげています。
（2025年度9名受験：合格者4名、2026年度18名受験：現時点合格者1名）
- ・業務効率および作業環境の向上を目的にPC画面を各自2台導入しました。これにより、複数資料の同時参照や画面切替の手間が削減され、作業効率の向上および確認作業の精度向上が図れた。また、机上の書類も少なくなり快適な作業環境にもつながった。

■地域貢献活動の取組

- ・「特定非営利活動法人 山口県防災・砂防ボランティア協会」に9人の社員が所属しており、設備点検調査や出前講座のボランティア活動に積極的に参加し、山口県民の福祉に努めている。

■健康経営の取組

- ・社員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりの一環として、定期健康診断に加えてオプション検査費用の補助が受けられる。また、がん団体保険にも加入しており、治療や療養に伴う経済的な不安の軽減を図り、社員とそのご家族の安心をサポートしている。

■福利厚生の取組

- ・社員の将来設計を支援する取り組みの一環として、NISAを活用した資産形成制度を導入し、費用の一部を会社が補助しています。（NISA制度を8名活用）

■各制度の認定

- ・やまぐち健康経営認定企業（2022年認定）
- ・やまぐち男女共同参画推進事業者（2021年認定）
- ・やまぐち女性の活躍推進事業者（2021年認定）
- ・やまぐち“とも×いく”応援企業（2025年認定）
- ・イクドリ！宣言（2026年認定）

≪「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