

松山建設株式会社

認定番号：19024

新規認定日：令和元年 11 月 5 日



〈達成している項目〉

28の取組項目中、**16項目**達成！

I 実現に向けての手法・工夫

生産性向上の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発の取組みの支援制度がある ・資格取得奨励金制度がある
	<ul style="list-style-type: none"> ・申請日前 1 年間に於いて、上記のうち、自己啓発の取組みの支援制度の利用の実績がある
管理職へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革に係る研修の受講機会を提供している
従業員へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革に係る研修の受講機会を提供している
	<ul style="list-style-type: none"> ・申請日前 1 年間に於いて、社内の親睦を図るイベントの開催実績がある

II 分野別の取組み

(1) 非正規雇用の処遇改善，正規雇用の推進

働き方改革に対応した人事評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・相談室の設置等の職場における各種ハラスメントの防止の措置がある
-------------------	--

(2) 長時間労働の是正

長時間労働の削減	<ul style="list-style-type: none"> ・「ノー残業デー」の設定等の勤務時間の縮減を奨励する施策をとっている
	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の上司による事前承認を徹底している
年次有給休暇取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位又は半日単位での休暇制度がある
	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の休暇取得状況を把握している
業務改善の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・業務マニュアルの整備

(3) ワーク・ライフ・バランスの確保

介護と仕事の両立の支援	・育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児法」という。）に基づく事業主が講ずべき措置を上回る制度がある
	・申請日前3年間に，家族の介護を理由として退職した正規雇用の労働者がいない
子育てと仕事の両立の支援	・育児法に基づく事業主が講ずべき措置を上回る制度がある
	・申請日前1年間において，上記の利用の実績がある

(4) ダイバーシティの推進

若者が働きやすい環境整備	・キャリアアップに資する研修等の人材育成制度がある
--------------	---------------------------

〈ひとことコメント〉

弊社ではかねてよりワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでおります。

例としては、土日を絡めて連休になるように休日を設定した弊社独自のカレンダーを、年度当初に作成・配布することで、休日の予定を立て易くしています。

また、年次有給休暇に関しては、制度としてあるだけでなく、休暇中のフォロー体制を敷くことで、取得し易い雰囲気作りをしています。

これからも、弊社の基本理念である「喜びをつくる」を軸とし、全社員が働きやすい環境を整えて、社員及び家族の喜びづくり、ひいては社会の喜びづくりに努めてまいります。



▲忘年会の様子。みんなで楽しく飲んでます。



▲恒例の忘年会くじ引き。
社長賞は50インチの4Kテレビでした。