

令和7年度 プレミアムこころカンパニー表彰企業概要

(こころカンパニー認定番号順)

認定番号	企業名	代表者 職	代表者 氏名	所在地	業種	従業員数 (R7.4.1現在)	受賞回数 ※3回で 殿堂入り	優れた取組 (特徴)
65	高橋建設株式会社	代表取締役 社長	高橋 宏聡	益田市	総合建設業	101	2	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> 現場ごとにノー残業デーの設定 変形労働時間制を導入しているが法定以上の休日を設定(法定87日に対し128日の休日) 残業の多い職員への声掛け、建設ディレクター制度等負担軽減のための職員の増員 現場でのICT、アウトソーシングを活用し、現場負担軽減することによる残業時間低減 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日に連動させるなど有給休暇の時間単位での取得推進 休暇が取りやすいように有資格者を複数名配置 有資格者確保のための資格取得費用を会社で負担 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> 子育て、介護に伴う、遅刻、早退については所属長の許可を得ることで有給休暇として処理(朝夕の1時間まで) 妊活に伴う有給休暇制度の導入(10日/年 時間単位で取得可) 中学入学前の子育てに伴う休暇(3日/年 時間単位で取得可) 子育て・介護に伴うオムツや予防接種に伴う費用補助
110	株式会社テクノプロジェクト	代表取締役 社長	山中 茂	松江市	ソフトウェア業	252	2	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎週月曜日に管理職へ全社員の残業時間を周知 月の残業時間が45時間を超える場合は、所属長が「時間外労働特例申請書」を申請し、残業管理を実施 年間で、月45時間以上の残業時間を6回までとする 社内のスケジュール管理システムに予定を入力し、社員同士で予定(早退、通院、定時退社等)の把握 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度初めに計画的な有給休暇取得を促進 土日や祝日を含めた連続5日以上夏季休暇取得の推進 社内のスケジュール管理システムに休暇予定を入れ、社員同士で互いの休暇予定の把握 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得を促進し、また他の社員が育児休業を受け入れる会社風土を醸成するため、育児休業取得者1名ごとに、全社員へ「育休職場応援祝い金」を支給

146	セコム山陰株式会社	代表取締役社長	浅中 靖作	松江市	警備業 情報通信業	183	2	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の残業時間を労使ともに管理 ・毎日の入退室時間データを管理職が確認 ・法定休日の出勤状況を毎月確認し把握 ・残業をする際は残業届に業務内容と終了予定時間をシステムで入力し、上司に承認を得た上で残業 ・包括役職手当受給者で長時間労働(45h以上)の社員についても、毎月チェックし削減に向けて改善対策を実施。また、80hを超えた場合は産業医への受診を促進。 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・R7年7月1日より「アニバーサリー休暇制度」を導入し、社員や社員の家族にとって大切な記念日に休暇を取ることが推奨 ・毎月有休取得日数の確認をし、1年間で確実に5日は取得するように管理。取得が遅れている社員については所属長より声掛け ・長期休暇制度のリフレッシュ休暇の取得率を毎月確認し、取得の声掛けを実施 ・一昨年度より入社時の有休付与日数は3日→9日へ、6カ月経過後の有休付与日数を現業職は13日→15日、非現業職は12日→14日へ増加。また、有休付与日数は最大23日であり、法令の20日より多く付与 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・R7年3月1日より仕事と不妊治療の両立支援として「妊活特休」を新設(年間10日間取得可能) ・育児のために就業時間変更や免除できる育児時短制度について、今年度より制度の適用期間を小学校4年生までの子から、小学校5年生までの子を療育する社員へ拡充
231	株式会社内田工務店	代表取締役	内田 政己	奥出雲町	建設業及び 葬祭業	16	1	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自社OBの方や臨時及びパート職員の方が、時間内に作業が終わるよう配慮。 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分や家族の病院、地域の行事、兼業農家として勤務している職員も多いため、休みに対してお互いに理解があり協力して休暇を取得 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員は親の介護が必要な世代が多いため、子育てだけでなく、介護に係る両立支援制度も手厚く整備 ・介護休業は法定を超える日数の通算124日間まで取得可能 ・介護休暇は有給・法定を超える6日/年まで取得可能。介護休暇を現在も男女問わず4名の職員が、親の病院の付き添い等のために時間単位で取得 ・その他には子育て支援商品券等、独自の取り組みを実施

372	株式会社トレンド	代表取締役	徳田 裕成	松江市	専門技術サービス	7	3	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週初め、週末にチームミーティングを行い、一週間のチームでのスケジュール確認や調整を実施 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リフレッシュ休暇やファミリーサポート休暇など、有休とは別に、会社独自の休暇制度を導入 ・半日休暇・時間単位休暇の導入 ・取得状況や残日数などがクラウド上で常に確認可能 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度(期間の制限なし) ・在宅勤務・テレワーク制度(毎日・週数回・急な事情など、社員の状況に合わせて柔軟に利用可)
519	株式会社イーウェル E-Space松江	代表取締役社長	稲葉 章司	松江市	サービス業(福利厚生代行サービス)	311	3	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎週、本部長以上へ当月所定外労働時間状況を報告した上で、各管理職へも共有し注意喚起を実施 ・所定外労働が月60時間を超えた場合、直属の管理職へ注意喚起を実施。また、対象従業員へ健康確認シートを提出してもらった上で産業医または人事との面談を推奨 ・業務を複数人で担当し、属人化しない体制を構築 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員向けポータルサイトを開設し休暇制度を周知 ・年度初めに最低5日以上の有給休暇取得計画を作成し、勤怠システム登録を義務付け ・業務を複数人で担当し、属人化しない体制を構築 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康・子育て・介護・住まいに関する様々な情報を取得できる従業員向けWEBサイト設置 ・仕事と介護の両立支援研修の実施および相談窓口設置 ・女性の健康相談窓口設置
553	株式会社日本旅行 TiS松江支店	松江支店長	日野 咲智子	松江市	旅行業	11	2	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務量の平坦化を目的に、年に2回業務に関する面談、更に年に1回の管理職との面談にて業務のフィードバックを実施 ・大きい事業はプロジェクトチームを作り、複数人で一事業を進行 ・メール、社員携帯の労働時間内での対応を実施(お客様宛てメールの署名欄にその旨を記載することでお客様への協力を得る) <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年度初めに年休5日間分の申請をスケジュールリングし、3か月に1回管理職が休暇数確認、休暇取得を促進。 ・年末年始が比較的休みが取得しやすい時期の為、その時期に合わせて、独自で店頭休暇を設定。長期休暇につなげる。 <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体調がすぐれないと申し出あるいはその状態を確認できた場合、1時間から年休を取得することができ、勤務中の病院や早退・遅刻が気兼ねなくできる制度を構築。 ・社員付与携帯での作業(業務日誌入力・メール操作)や在宅でのオンラインミーティングなどDX強化

591	公益財団法人ヘルスサイエンスセンター島根	理事長	吉川 敏彦	出雲市	医療保健業	28	1	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水曜日はノー残業デー ・勤怠管理システムを導入し、本人と承認者へ残業時間警告表示や残業超過メールを送付 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9月末にて各上席、個別の職員へ4～9月間における有給取得実績日数のお知らせ <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員による定期的な面談により、プライバシーを配慮した上で、家庭生活における状況確認実施 ・特定の職員に業務が集中しないよう業務配分見直し、代休、振替休日の取得推進 ・育児時短制度や子の急病による早退に対する職員の協力体制構築など、サポートしあう風土づくり
594	株式会社ソルコム島根支店	支店長	角井 仁憲	松江市	通信建設業	94	1	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎週水曜日、第2金曜日、給料支給日、賞与支給日をノー残業デー設定、また毎週金曜日をノー残業デー推奨日に設定 ・毎月ノー残業デーの社員達成率を各担当で集計し、島根支店内全体の状況把握 ・シフト勤務及び在宅勤務時は、原則、時間外労働禁止 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社が年間の年休取得推進日を設定し、計画的に取得できるよう「計画年休表」を作成、計画と実績の管理 ・時間年休は1時間から取得可能(年間40時間まで) <p>[仕事と生活との両立に関する独自の取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフト勤務を推奨し、30分単位で所定労働時間を前後にずらすことが可能 ・多様な就労ニーズへの対応ができるよう在宅勤務可能
608	株式会社オーサン	代表取締役	甚田 尚	川本町	建設業	34	1	<p>[時間外労働削減のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働時間が特に多くなりやすい工事の管理業務者において、毎週木曜に管理者を集め会議を実施。業務内容や工事の進捗状況を把握し、担当工事が一人に集中しないよう調整 ・属人化となっている業務について、分担して業務にあたるよう指導等を実施 <p>[休暇取得促進のための取組]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夏季休暇、冬期休暇、ゴールデンウィークをできるだけ長期休暇とするため、事前に有給休暇取得希望アンケートを実施し、管理者が業務日程等を調整 ・4月入社の場合、有給休暇(時間単位取得可)を入社時に10日、当社期初日(8月1日)に規定日数を付与 ・有給休暇残が少ない社員に、有給休暇の前倒し付与