# 「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

|  |  |
| --- | --- |
| 企 業 名 |  |
| 法人全体の従業員数※ | 男性 | 正社員　　　　 　　人 | 女性 | 正社員　　 　 　　人 | 計 | 正社員　　　　 　　人 |
| 正社員以外　　　 　人 | 正社員以外　　　 　人 | 正社員以外　　 　　人 |
| 計　　　　 　　　人 | 計　　　 　　　　人 | 計　　　 　　　人 |
| 前年度の有給休暇の平均取得日数 | （１人あたり）　　　　　　　日／年 | 前年度の月平均所定外労働時間 | （１人あたり）　　　　　　　　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□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□その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | 　 |
| ３ 多様な働き方の導入□テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク等）　□フレックスタイム　□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 従業員の意見や要望を汲み取る機会の提供□職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施　□社長と社員の個人面談□業務・勤務地等の希望の聴取の実施　□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（　　　　　　　　　　　　　　　　　　 ） | 　 |
| 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の有無　　　□有　　□無 | 　 |
| 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 □策定・届出をしている　□策定・届出をしていない 　　　　　 ※全社必須 | 　 |
| 12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度 □制度有（内容を記入してください）　　□制度無　　　　　　　　　　　　　　　　　　 　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 | 　 |
| 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）×100R3.1.1～R5.12.31に育児休業を開始した女性常用労働者数：　　　人 R3.1.1～R5.12.31に出産した女性常用労働者数　　　　　：　　　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）R3.1.1～R5.12.31に育児休業を開始した男性常用労働者数：　　　人×100R3.1.1～R5.12.31に配偶者が出産した男性常用労働者数　：　　　人＝　　　％（取得率）□過去３年間の取得率が15％以上である | 　 |
|  | □常時雇用者数300人以下に該当する（取得率15％未満の場合は記入不要です） | 　 |
| 14 法を上回る介護休業制度　 □制度有（内容を記入してください）　　□制度無　　　　　　　　　　　　　　　　　 　　 | 　 |
| 15 介護休業取得実績　□過去３年間に取得者有（人数を記入してください）　□過去３年間に取得者無 　男性：　　　人、女性：　　　人 | 　 |
| 16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度　□制度有（内容を記入してください）　　□制度無 □小学校就学前までの短時間勤務制度　□始業・終業時刻の繰下・繰上□フレックスタイム制の導入　□配偶者出産特別休暇制度□その他（　　　　　　　　　　　　　　　 　　）　（運用で実施している場合も含む） | 　 |
| 17 法を上回る育児・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看護休暇・介護休暇：年5日（2人以上の場合は10日）、時間単位の取得可（中抜けなし）

3歳未満の子又は介護：短時間勤務等制度、所定外労働の制限

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　　　 　※法人全体で101人以上の企業は必須　□登録している　　□登録していない | 　 |
| 19 若者が働きやすい職場環境づくり、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□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　□策定・届出をしている　□策定・届出をしていない※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□作業施設の改善　□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４０人以上の企業は必須（特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定）□法定雇用数以上雇用している　□法定雇用数以上雇用していない【雇用障害者数】：　　　　人（法定雇用数：　　　　人）（記入してください） | 　 |
|  | □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　□実績無 | 　 |

≪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。 |
| （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■制度の積極的な利用実績と取組の成果■労働生産性向上の取組と実績■地域貢献、地域と協働した取組■各制度の認定・表彰歴 |

≪「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○年は短時間正社員等を選択した従業員○人、正社員へ復帰した従業員が○人（累計○人）となった。

　・社長自らイクボス宣言を実施

　・令和○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○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○人、このうち離職者数○人で、令和○年度と比べ、離職率は○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○年の取得率100％、有給休暇の取得日数は3年前と比べ○％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○年○％から令和○年に○％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○年○○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○年○人、受入期間1人当たり○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○年○％から令和○年に○％に上昇した。（業界平均：○％）

・育児・介護休業法を上回る制度の利用者：令和○年○人。○○制度の周知や利用しやすい職場環境づくりにより、○○の利用者は令和○年と比べて○人増加。離職率が○年と比べて○％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○年○人（累計○人）。

・研修受講時の費用の補助、ＷＥＢ研修の導入により、○○の資格取得者が○○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）**

・○○の強みを生かし、売上高アップ（前年比○○％アップ）と１人当たりの平均労働時間を○○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○％縮減、売上高が○％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○○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○年○月、○人参加）。

・地元イベント○○への参加、集客○人。収益の半分を○○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○年受賞、「やまぐちイクメン応援優良企業」平成○年受賞、「障害者雇用優良事業所等表彰」令和○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○年受賞

・厚生労働省「くるみん・プラチナくるみん」認定（令和○年、○年取得）、「えるぼし」認定（令和○年取得）、「ユースエール企業」（令和○年取得）

・内閣府「女性が輝く先進企業表彰」令和○年受賞