

| 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 <input checked="" type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input type="checkbox"/> 策定・届出をしていない <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">※企業規模にかかわらず全社必須</div> | ○ |
| 12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無 | |
| 13 育児休業取得実績 ・ 過去 3 年間に女性従業員の育児休業取得実績がある （人数、取得率を記入してください） $\frac{\text{H30.1.1} \sim \text{R2.12.31} \text{ に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H30.1.1} \sim \text{R2.12.31} \text{ に出産した女性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{8 \text{ 人}}{8 \text{ 人}} = 100\% \text{ (取得率)}$ <input checked="" type="checkbox"/> 過去 3 年間の取得率が 100% 以上である <input type="checkbox"/> 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 年間に男性従業員の育児休業取得実績がある （人数、取得率を記入してください） $\frac{\text{H30.1.1} \sim \text{R2.12.31} \text{ に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H30.1.1} \sim \text{R2.12.31} \text{ に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100$ $= \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/> 過去 3 年間の取得率が 15% 以上である <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無 | |
| 15 介護休業取得実績 <input checked="" type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者有（人数を記入してください） <input type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者無 男性： 人、女性： 2 人 | ○ |
| 16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> 小学校就学前までの短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> 始業・終業時刻の繰下・繰上 <input type="checkbox"/> フレックスタイム制の導入 <input type="checkbox"/> 配偶者特別休暇制度 <input type="checkbox"/> その他（ ） （運用で実施している場合も含む） </div> | |
| 17 法を上回る育児・介護に関する制度の利用実績 <input type="checkbox"/> 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） <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div> | |

《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 <input checked="" type="checkbox"/> 登録している <input type="checkbox"/> 登録していない | ※法人全体で101人以上の企業は必須 | ○ |
| 19 若者が働きやすい職場環境づくり、就労定着支援 <input checked="" type="checkbox"/> フォローアップ研修 <input type="checkbox"/> 先輩社員との交流会等の実施 <input checked="" type="checkbox"/> インターンシップの受入れ <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 策定・届出をしている <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 積極的な女性の採用 <input checked="" type="checkbox"/> 女性のライフステージに応じた就業継続支援 <input type="checkbox"/> 女性の職域拡大 <input type="checkbox"/> その他（ ） | | ○ |
| 22 女性管理職の登用に向けた取組 <input checked="" type="checkbox"/> 社外研修への参加支援・奨励 <input checked="" type="checkbox"/> 管理職に必要な能力を身につけるための研修の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 管理職への積極的な登用 <input type="checkbox"/> その他（ ） 【女性管理職割合】： 35.7 %（記入してください） | | ○ |
| 23 高齢者の雇用継続措置 | ※企業規模にかかわらず全社必須 | ○ |
| <input checked="" type="checkbox"/> 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） | | ○ |
| <input checked="" type="checkbox"/> 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 高齢者が働きやすい職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者の職業能力の開発・向上 <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者の職域拡大 <input type="checkbox"/> ワークシェアリング <input type="checkbox"/> 作業施設の改善 <input type="checkbox"/> その他（ ） | | ○ |
| 25 障害者が働きやすい職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> シフト等への配慮 <input type="checkbox"/> 社内ジョブコーチの配置 <input checked="" type="checkbox"/> 本人、上司へのカウンセリングの実施 <input type="checkbox"/> その他（ ） | | ○ |
| 26 障害者の雇用（法定雇用数の達成） （特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定） <input checked="" type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用している <input type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用していない 【雇用障害者数】： 6.5 人（法定雇用数： 6 人）（記入してください） | ※法人全体で43.5人以上の企業は必須 | ○ |
| <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 正社員への登用制度 <input type="checkbox"/> 昇給・退職金等制度 <input type="checkbox"/> その他（ ） | | ○ |
| 28 非正規社員の正社員転換実績 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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記入)

- ・子育て世代の女性職員を「未来の新戦力」として短時間勤務非常勤採用を進めています。今は子育て中心の働き方であっても、3年後・5年後の正職員登用を目指し、子どもの成長に合わせ勤務時間を延長していくなど、自身のライフスタイルに合った働き方を進めています。
- ・有休休暇取得向上の為、職員配置の再構築を図り、3年前より1日多い有休休暇が取得出来るようになった。(法人平均7.5日/年→8.7日/年)
- ・「地域に根付いた法人・施設」であるため、法人独自の健康元気体操を開発。リハビリ職・看護職・介護職それぞれの専門性を活かした取組を、地域貢献活動に積極的に取り入れています。
- ・福祉職が初めての方・復帰される方でも、不安なく就業できるよう、法人独自の初心者研修会を開催。専門業者担当者に講師となっただき、実際の福祉用具を自ら使うことで入職・定着への移行をスムーズに行っています。
- ・「雇用も社会貢献のひとつ」と位置付け、刑務所出所者を雇用し、安心・安全な社会への取り組みを開始しました。法務省・矯正就労支援情報センター(コレワーク中国)の支援の元、刑余者と事業所が共にある共生社会の実現に取り組んでいます。

■経営理念

「地域に開かれた法人・事業所づくり」をテーマに、施設が所在する地域と協働した福祉を推進し、安心・安全で質の高い福祉サービスに繋げていく。

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

- 「地域に開かれた法人・事業所づくり」の一環として、
- ・職員の家族を対象とした「家族のしごと参観日」の開催
 - ・レノファ山口ホームゲーム スタジアム見学・家族試合観戦企画

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・介護福祉士・介護支援専門員・社会福祉士の資格取得講座の開催
- ・資格取得助成金制度の設置
- ・育児・介護の短時間勤務制度の設置
- ・継続して働ける雇用形態の構築(例:子どもの成長に合わせた勤務時間の設定)
- ・(いわゆる)ママ世代人材の積極的雇用

■労働生産性向上の取組と実績

- ・職員の勤続年数や働き方に応じた研修の実施・参加

■地域貢献、地域と協働した取組

- ・J2レノファ山口との協働プロジェクト「レノファ健康・元気体操」の開発・実演
- ・“健康寿命の延伸”を目的にした、健康体操教室の実施
- ・施設のある地域の小学校・中学校での福祉授業の実施

■各制度の認定・表彰歴

- ・やまぐち子育て応援企業(平成26年8月29日届出)
- ・やまぐち男女共同参画す進事業者(平成28年12月11日承認)
- ・やまぐち女性の活躍推進事業者(平成30年4月26日)
- ・やまぐち働きやすい介護職場宣言(平成30年8月23日届出)