

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名	株式会社中特ホールディングス								
法人全体の従業員数※	男 性	正社員	12人	女 性	正社員	14人	計	正社員	26人
		正社員以外	1人		正社員以外	0人		正社員以外	1人
		計	13人		計	14人		計	27人
前年度の有給休暇の平均取得日数	9.6日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(月平均) 1.3時間				

該当項目数	21項目 (認定基準: 10項目以上)
-------	---------------------

該当する取組内容に☑を記入し、右の「該当」欄に○を記入

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 <input type="checkbox"/> 時間単位の有休取得 <input checked="" type="checkbox"/> 半日単位の有休取得 <input type="checkbox"/> リフレッシュ休暇 <input checked="" type="checkbox"/> 記念日休暇 <input checked="" type="checkbox"/> 事業所全体での一斉休暇 <input type="checkbox"/> 安心して休めるための業務相互支援体制の整備 <input type="checkbox"/> 取得計画の作成 <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> ノー残業デー導入 <input type="checkbox"/> 時間外勤務事前届出の徹底 <input type="checkbox"/> 仕事の見直しによる業務量の平準化 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
3 多様な働き方の導入 <input checked="" type="checkbox"/> テレワーク (在宅勤務、モバイルワーク等) <input type="checkbox"/> フレックスタイム <input type="checkbox"/> 限定正社員制度 <input checked="" type="checkbox"/> 短時間正社員制度 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
4 イクボス宣言、働き方改革宣言等 <input checked="" type="checkbox"/> イクボス宣言実施・社内掲示 <input checked="" type="checkbox"/> 働き方改革宣言の実施・社内掲示 <input type="checkbox"/> トップの社内訓示の表明 <input type="checkbox"/> トップの意思の社内報への掲載 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (全社員配布の経営基本方針書へ「働き方改革推進に関する方針」を明示)	○
5 従業員の意見や要望を汲み取る機会の提供 <input type="checkbox"/> 職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 <input checked="" type="checkbox"/> 社長と社員の個人面談 <input type="checkbox"/> 業務・勤務地等の希望の聴取の実施 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
6 ハラスメント防止対策 <input checked="" type="checkbox"/> ハラスメント (セクハラ、マタハラ、パワハラ等) 相談窓口の設置 <input checked="" type="checkbox"/> 研修の実施 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止マニュアルの作成 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
7 育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくり <input type="checkbox"/> 代替要員の確保 <input type="checkbox"/> 職場復帰時の研修制度 <input type="checkbox"/> 休業者への情報提供 <input checked="" type="checkbox"/> 相談窓口の設置 <input checked="" type="checkbox"/> 手引書の配布・掲示 <input type="checkbox"/> 個別面談の実施 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
8 男性の家事・育児参加のための職場環境づくり <input type="checkbox"/> 各種制度の周知 <input type="checkbox"/> 子どもが生まれた男性従業員への個別相談 <input checked="" type="checkbox"/> 育児休業取得の奨励 <input type="checkbox"/> 職場研修 <input type="checkbox"/> 上司等とのヒアリング <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 就業継続のための相談窓口、相談体制の整備 <input type="checkbox"/> 職場の意識づくりのための研修 <input type="checkbox"/> 両立マニュアルの作成 <input type="checkbox"/> その他 ()	
10 法令違反がないこと ※企業規模にかかわらず全社必須 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 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <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;">※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	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） $\frac{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に出産した女性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{0 \text{ 人}}{0 \text{ 人}} = 0\% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/>過去 3 年間の取得率が 100%以上である <input checked="" 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） 	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） $\frac{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H30. 1. 1} \sim \text{R2. 12. 31 に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{2 \text{ 人}}{2 \text{ 人}} = 100\% \text{ (取得率)}$ <input checked="" type="checkbox"/>過去 3 年間の取得率が 15%以上である <input checked="" 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 type="checkbox"/> 過去 3 年間に取得者有（人数を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <input checked="" 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（ ） </div> （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 <input checked="" 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; padding: 5px; margin-left: 20px;"> 短時間勤務制度（2 名利用） </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 type="checkbox"/> フォローアップ研修 <input checked="" 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 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 type="checkbox"/> 女性のライフステージに応じた就業継続支援 <input checked="" 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】： 37.5 %（記入してください）		○
23 高年齢者の雇用継続措置 <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）	※企業規模にかかわらず全社必須	○
<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 高年齢者が働きやすい職場環境づくり <input type="checkbox"/> 高年齢者の職業能力の開発・向上 <input type="checkbox"/> 高年齢者の職域拡大 <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 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 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 type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用している <input checked="" type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> 障害者の実雇用率が4%以上に該当する	※法人全体で43.5人以上の企業は必須	
27 非正規社員が働きやすい職場環境づくり <input 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)

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

- ・ダチョウ飼育による食品リサイクル
スーパーなどから排出される野菜くずなど、従来廃棄・焼却処分される食品残渣をグループ会社が委託を受けて回収し、弊社が下松市のリサイクル工場にて飼育するダチョウの餌として与えることで、焼却によるCO2を排出しない環境に優しい食品リサイクルを実現した。年間約20tの食品廃棄物をリサイクルとして活用している。さらに、雌のダチョウが産む卵を利用して、京都府立大学と共同研究を実施。ハウスダストや花の粉の抗体を生成し、商品開発を実現したことで、食品リサイクルループを構築した。
- ・「ポータルハートサービス」の立ち上げ
高齢化や核家族化など地域の抱える課題解決に着目して、遺品整理や不用品整理をおこなう「株式会社ポータルハートサービス」を立ち上げた。遠方に住む遺族の遺品整理サポート、ごみ出しに困る高齢者の問題解決、近年社会問題化している「ごみ屋敷」リセットなど、地域のお困りごとと解決の視点でビジネスを展開している。
- ・ANG ネットワーク
中特グループ女性社員をメンバーに「ANG (アネゴ) ネットワーク」を立ち上げ。女性視点で新たな取り組みや情報発信をおこなう。定期的に「ANG (アネゴ) ブログ」で、中特グループの女性活躍を発信しているほか、後述する「フードバンク山口」の取り組みも主体的に取り組んでいる。
- ・創立記念日 (2月1日)
創立50周年を機に、毎年2月1日を「中特グループ創立記念日」とし、対外的には休業日に、会社カレンダーでも休日にするすることで、社員のリフレッシュを促している。

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・短時間正社員制度導入
子育て世代の女性が働きやすい環境を実現すべく、短時間正社員制度を導入した。当初パート社員(有期雇用)で入社した2名が短時間正社員(無期雇用)へ転換した。
- ・社員教育「中特アカデミー」の取り組み
理念共有、廃棄物処理法・会計・労務などの知識習得、またグループ内業務の相互理解などを目的に、全社員対象の「中特アカデミー」と名付けた社員教育プログラムを実施している。キャリア形成促進助成金なども活用し、外部講師による人間力向上、管理職のマネジメント能力形成などもプログラムに入れて、社員教育に力を入れている。
- ・男性育児休業の積極的利用
配偶者が出産を控えた男性社員に育児休業の取得を社長自ら促し、2名の男性社員が育児休業を取得。男性でも育児休業を取得できる風土をグループ全体で醸成することに努めた。
- ・資格取得支援制度導入
社員の能力アップ、キャリア形成支援のために会社独自の資格取得支援制度を導入。資格取得に必要な費用(受験料、受講料、旅費など)を会社で補助している。

■労働生産性向上の取組と実績

- ・「IT戦略室」を設置
IT関係を学んだ大学新卒の専属社員を置き、グループ企業のIT化を積極的に推進している。
- ・人事部門のIT化推進
人事労務管理クラウドを導入し、入退社手続き・給与明細の配付・年末調整事務を電子化することで、業務の効率化と紙利用の削減を推進。また、人事データの一元管理を実現した。
- ・勤怠管理クラウドの導入
指紋認証による出退勤管理により、社員の実労働時間の把握・管理に努めた。また、給与計算事務の効率化を実現した。
- ・経理部門のIT化促進
請求書の発行・受取を電子化するクラウドサービスを利用開始。発行請求書をペーパーレス化することで、封詰め作業・郵便局持ち込みを無くし、大幅な業務効率化を実現。また、受取請求

書についても同時に電子化。仕訳事務のスピードアップと効率化を実現した。

- ・チャットツール導入
業務連絡の効率化や報連相の強化、社内コミュニケーションの充実に寄与している。パートも含めた全社員が利用、会社で通信料補助もしている。
- ・電子契約クラウド導入
契約書類の電子化によりコスト削減と業務効率化を実現。
- ・名刺管理クラウド導入
全社員で商談状況を共有する仕組みを作り、顧客サービス向上につなげた。

■地域貢献、地域と協働した取組

- ・「フードバンク山口しゅうなんステーション」の取り組み
フードロスや子供の貧困問題などを解決すべく、「NPO 法人フードバンク山口」の活動に社として協力。山口県東部初の拠点として、会社建屋を一部改装し、「しゅうなんステーション」を新たに開設した。周南エリアのフードポスの設置や食品回収の取り組みに協力するほか、回収された食品類を社員がボランティア活動の一環として手分けして整理・保管する活動を行っている。
- ・「体験の機会の場」山口県初認定
「環境教育等による環境保全の取組の促進に関する法律」に基づき、弊社が「体験の機会の場」山口県第一号認定を受けた。「ダチョウによる食品リサイクルループの仕組みと食品ロスについて」を学び、野菜くずなどを利用したダチョウ飼育の給餌体験ができる場となっている。
- ・文科省事業
2020 年度文部科学省からの委託事業として、「子供たちの心身の健全な発達のための子供の自然体験活動推進事業」を受託。社内外に中特グループの取り組みや元気を発信する趣旨で若手社員主体にメンバー構成された「エコライフチーム」が中心となり、「子ども&環境&未来・You Me Go!」と名付けた体験プログラムを実施した。(2020 年 11 月～2021 年 3 月・計 5 回開催)
- ・清掃ボランティア
出勤の土曜日などを活用して会社周りの地域清掃ボランティアを 15 年以上おこなっている。

■各制度の認定・表彰歴

経済産業省「がんばる中小企業・小規模事業者 300 社」(平成 27 年 3 月)

環境省「環境人づくり企業大賞 2015」大賞受賞(平成 28 年 5 月)

山口県「第一回女性活躍推進知事表彰 女性のチャレンジ賞」橋本福美 受賞(平成 28 年 10 月)

山口県「やまぐち子育て応援企業」認定(平成 29 年 2 月)

山口県「やまぐちイクメン応援企業」認定(平成 29 年 2 月)

山口県「やまぐち健康経営企業」認定(令和 3 年 1 月)

山口県「体験の機会の場」認定(令和 2 年 5 月): 山口県第一号認定