



| 評価項目（出産・育児・介護に関する支援）  | 該当 |
|---|----|
| <b>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</b><br><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<br><div style="text-align: right;"><b>※全社必須</b></div>  | ○  |
| <b>12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度</b><br><input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無  |    |
| <b>13 育児休業取得実績</b><br>・ 過去 3 年間に女性従業員の育児休業取得実績がある<br>（人数、取得率を記入してください）<br>$\frac{\text{H31. 1. 1} \sim \text{R3. 12. 31 に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H31. 1. 1} \sim \text{R3. 12. 31 に出産した女性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{1 \text{ 人}}{1 \text{ 人}} = 100\% \text{ (取得率)}$ <input checked="" type="checkbox"/> 過去 3 年間の取得率が 100%以上である<br><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）   | ○  |
| ・ 過去 3 年間に男性従業員の育児休業取得実績がある<br>（人数、取得率を記入してください）<br>$\frac{\text{H31. 1. 1} \sim \text{R3. 12. 31 に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H31. 1. 1} \sim \text{R3. 12. 31 に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100$ $= \frac{2 \text{ 人}}{10 \text{ 人}} = 20\% \text{ (取得率)}$ <input checked="" type="checkbox"/> 過去 3 年間の取得率が 15%以上である<br><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）   | ○  |
| <b>14 法を上回る介護休業制度</b><br><input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無  |    |
| <b>15 介護休業取得実績</b><br><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<br>男性： 人、女性： 人  |    |
| <b>16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度</b><br><input checked="" type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無<br><div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> <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<br/> <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<br/> <input checked="" type="checkbox"/>その他（妻出産時に 2 日の特別有給休暇付与<br/>           （運用で実施している場合も含む）         </div> | ○  |
| <b>17 法を上回る育児・介護に関する制度の利用実績</b><br><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<br>（内容、利用実績を記入してください）<br><div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">             配偶者出産時特別有給休暇利用者過去 3 年間で 3 名           </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<br><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<br><input 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<br><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<br><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<br><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<br><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<br><input checked="" type="checkbox"/> 社外研修への参加支援・奨励 <input 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<br><input type="checkbox"/> 管理職への積極的な登用 <input type="checkbox"/> その他（ ）<br>【女性管理職割合】： 0%（記入してください）        |                     | ○  |
| 23 高齢者の雇用継続措置   | ※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<br><input type="checkbox"/> 高齢者の職業能力の開発・向上 <input type="checkbox"/> 高齢者の職域拡大 <input type="checkbox"/> ワークシェアリング<br><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<br><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<br><input type="checkbox"/> その他（ ）   |                     |    |
| 26 障害者の雇用（法定雇用数の達成）<br>（特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定）<br><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<br>【雇用障害者数】： 5人（法定雇用数： 4人）（記入してください）<br><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<br><input checked="" type="checkbox"/> 正社員への登用制度 <input checked="" 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<br><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<br><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)

### ・所定外労働削減への取組み

業務の棚卸し、人員補充、ローテーションによる業務多能化を実施。

勤怠クラウド導入により、全従業員の労働時間の見える化実施。

店舗が変形労働制のため時間外労働の把握が課題であり、結果をもって是正するしか方法がなかったが、常に労働時間を管理できるため途中で是正ができるようになった。また、休暇申請、休日出勤申請、時間外労働申請を紙で行っていたが、ペーパーレスになり、管理者は出先であってもスマホで承認作業や管理ができるようになった。各部門責任者が、所属する従業員の労働時間、休暇などを一元管理。(人事は全従業員を管理)。

### ・従業員同士のクラブ活動の助成金制度

一定の要件を満たしたクラブ活動に助成金を支給し活動をサポート。

### ・グループ社員および家族での運動会

年に1度、グループ間交流と親睦を兼ねたふれあいフェスタ(運動会)を実施。

### ・インターンシップの受入

高校生、大学生のインターンシップの積極的な受入(2021年18名、2022年9名)

### ・女性の積極的な採用

過去3年間で13名を採用。うち5名を総合職採用(2021年度、2022年度)

応募者における女性比率は2022年度56%、2021年度59%、2020年度50%と特に高いわけではないが、内定率は女性が高い。また内定辞退率も低く入社に至る。女性が長く活躍できるための特別な制度は設けていないが(法定通り程度)確実にその制度を活用していく方針であるため、その点が好印象ととらえられている。

新卒者及び30歳以下に対して、定期的な面談を人事部および所属長が実施し、小さな問題点を解決し、働きやすい環境づくりを実施。

### ・正社員、限定社員転換制度

パート・アルバイトから正社員もしくは限定社員への積極的な登用。

過去3年間正社員登用2名、限定社員登用6名。

### ・短時間限定社員制度

子育てや、家庭環境などを理由にフルタイムで働くことができない従業員のために、短時間限定社員制度を導入。

### ・非正規従業員の手当を正社員を統一し、定期昇給および賞与の支給

非正規従業員に対しても正社員と同様の手当を支給し、同じ基準による定期昇給を実施。

### ・従業員の意見を汲み取る機会

30歳未満の正規社員、限定社員に対して半期に1度(年2回)人事面談の実施。現状課題の共有や働き方についての意見交換、不満や悩みの抽出。女性社員に対しては、今後のキャリアの積み方をイメージさせるようにしている。結婚や出産などライフイベントによりキャリアが中断してしまうことを不安に思っていることが大半。その不安を払しょくすることで、その後どのようにキャリアを積むかイメージできる。

従業員サーベイを年2回実施。インターネットによる無記名のサーベイを実施。従業員満足度や課題をデータ化し改善事項を決定する。

(制度の見直し(業務以外の男女差など)、制度の周知が不十分であるところを再度周知の実施など)

### ・資格取得支援、報奨金

資格取得にかかる経費(受講料、受験費等)を会社が負担し、資格取得支援を行っている。

資格を取得したときは、資格取得報奨金を支給。

- ・ 育成  
コンサルティング会社と契約し、WEBセミナーがいつでもどこでも受講できる環境となっている。総合職にはジョブローテーションを採用し、様々な分野の業務を計画的に経験させる。
- ・ 従業員の意見収集  
半期に1回、従業員幸福度サーベイの実施。
- ・ 定年延長  
60歳定年から65歳定年に引き上げ実施
- ・ 誕生日休暇制度  
原則誕生月に特別有給休暇を付与する制度。
- ・ 永年勤続報償  
勤続の節目（5年ごと）にお祝い金を支給し、長く勤めてもらえるように支援。
- ・ 結婚祝い金、休暇  
結婚した際に、お祝い金を支給。特別有給休暇を5日間付与。
- ・ 出産祝い金、休暇  
子女が誕生した際に、お祝い金を支給。配偶者が出産するときは、特別有給休暇を2日間付与。
- ・ 入学祝い金  
子女が小学校、中学校、高等学校、専門学校、短大、大学に入学したお祝い金を支給。
- ・ 有給休暇2時間単位・半日取得制度  
ワークライフバランスおよび有給休暇の取得を促すため、2時間単位・半日単位での有給休暇取得が可能。
- ・ ぶちエコやまぐち宣言事業者
- ・ 無事故・無違反コンテストへの参加  
交通安全意識の向上、地域社会への貢献の一環としてコンテストへの参加を継続している。
- ・ 相談窓口の設置  
社内および社外の第三者機関に各種ハラスメント、育児・介護、病気と仕事の両立についての相談窓口を設置。

■ 各制度の認定・表彰歴

- ・ やまぐち女性の活躍推進事業者（平成30年 11月9日）
- ・ やまぐち男女共同参画推進事業者（平成28年 11月18日）
- ・ やまぐち子育て応援企業（平成25年 4月15日）
- ・ やまぐちイクメン応援企業（平成30年 11月15日）
- ・ 誰もが活躍できるやまぐちの企業（令和元年 10月1日）
- ・ 健康経営優良法人2021、2022 認定
  - BMI 値改善コンペ
  - LDL コレステロール値改善コンペ
  - 健康飲料自販機設置
  - 禁煙外来補助
  - 整水器の全事業所への設置
  - スポーツジム会費補助等の支援を行っている。