



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> <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 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">※全社必須</span>	○
<b>12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度</b> <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;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性従業員から産前休業より前から休業の申し出があった場合、妊娠休業を取得できる。</li> <li>・育児休業は原則として子供の2歳の誕生日の前日までと規定している。</li> </ul> </div>	○
<b>13 育児休業取得実績</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）  <math display="block">\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ 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} \text{ に出産した女性常用労働者数}} \times 100</math> <math display="block">= \frac{23 \text{ 人}}{23 \text{ 人}} = 100\% \text{ (取得率)}</math> </li> <li><input checked="" type="checkbox"/>過去3年間の取得率が100%以上である</li> <li><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）</li> </ul>	○
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）  <math display="block">\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ 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} \text{ に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100</math> <math display="block">= \frac{2 \text{ 人}}{12 \text{ 人}} = 16.6\% \text{ (取得率)}</math> </li> <li><input checked="" type="checkbox"/>過去3年間の取得率が15%以上である</li> <li><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）</li> </ul>	○
<b>14 法を上回る介護休業制度</b> <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> <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	○
<b>16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度</b> <input checked="" type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input type="checkbox"/> 制度無 <input checked="" type="checkbox"/> 小学校就学前までの短時間勤務制度 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 配偶者出産特別休暇制度 <input checked="" type="checkbox"/> その他（産前休業開始前日までと要介護者の介護のための短時間勤務制度あり。） （運用で実施している場合も含む）	○
<b>17 法を上回る育児・介護に関する制度の利用実績</b> <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;">             休業から復帰する際は、事前に勤務時間や休日等の条件を確認し個別に決定している。              令和4年6月時点：短時間勤務7名、勤務時間の繰下・繰上げ2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 <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 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 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 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】： 17.6%（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 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 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 <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 checked="" type="checkbox"/> その他（本人の能力や希望を考慮し、必要に応じて仕事内容の固定や配置転換など柔軟に対応している。）		○
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成）	※法人全体で43.5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）	○
<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】： 14人（法定雇用数： 12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		
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）

### ■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・『育児短時間勤務制度』は子どもが小学校4年生になるまで（法定上）利用できるよう規定している。また育児休業からの復帰前に面談し、就業時間や始業・終業時刻など本人の希望を考慮し個別で決定している。
- ・法定の『子の看護休暇』を小学校4年生になるまで利用でき、別に看護以外の理由（育児や行事参加）による『子育て休暇』を設けている。
- ・日本人の三大疾病である『がん』から大切な従業員を守るため、企業にできるがん対策として令和4年3月21日より有給の『がん検診休暇』を設けている。
- ・特別支援学校の現場実習の受入れ（令和4年給食調理で1名、令和3年クリーニング工場で3名、令和元年クリーニング工場で2名、実習期間10日間）
- ・インターンシップの積極的な受入れ（令和3年2名（高等学校）→コロナウイルスにより中止、令和2年3名（高等学校2名、専門学校1名）、令和元年1名（高等学校）

### ■労働生産性向上の取組と実績

- ・生産部および営業部による生産性の向上や業務改善を目的とした製販会議（月1回程度）を実施している。これまで白衣・ユニフォームのクリーニングは1枚1枚手作業で畳み、納品していたが、ハンガーに掛けたまま納品できるハンガー納品を一部の得意先で切り換えることができた。作業手順に畳み工程が無くなり、また納品時はハンガーラックのまま納品が可能になったため、作業の効率化に繋がった。

### ■地域貢献、地域と協働した取組

- ・（令和3年）特別支援学校の企業見学の受入れ、高等部1・2生7名、保護者2名、教員1名（計10名）を受入れ予定だったが、コロナウイルス感染症対策のため学校からの申し出により中止となった。

### ■各制度の認定・表彰歴

令和4年取得「えるぼし（二つ星）」認定されました。

県内では14社目に認定されており、事業が「生活関連サービス業」の企業の認定は山口県が初めてとなり、また山陽小野田市に本社等を置く企業の認定は初めてとなりました。法令に基づき平成27年に一般事業主行動計画を検討し、提出したのがきっかけでした。当時から女性の正社員雇用を積極的に進めており、女性比率は高かったものの、誰でも産休・育休制度を利用できる社風ではありませんでした。そこでまず、育休取得後に復帰しやすい制度・風土づくりに着目し、『育児短時間勤務制度』『子の看護休暇』『子育て休暇』『始業・終業時間の繰上げ、繰下げ』等を策定しました。現在では女性の育休取得率は100%になり、当たり前のように利用できる制度として浸透してきたと実感しています。短時間勤務や始業終業時間の変更など、それぞれの家庭の事情に合わせて柔軟に対応してきたため、家庭と仕事を両立する従業員へ非常に好評です。