

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企業名	大和リース株式会社 山口支店								
法人全体の従業員数※	男性	正社員	15人	女性	正社員	2人	計	正社員	17人
		正社員以外	1人		正社員以外	1人		正社員以外	2人
		計	人		計	3人		計	19人
前年度の有給休暇の平均取得日数	(1人あたり) 18 日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(1人あたり) 26 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がない	○

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 山口しごとセンター（やまぐちジョブナビ）へ登録している	※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 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 一般事業主行動計画の策定及び労働局への届出をしている	○
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 checked="" type="checkbox"/> その他（「女性特有の健康課題（月経、更年期）を解決、サポートするプログラム「フェムテック制度」を導入）	○
22 女性管理職の登用に向けた取組 <input 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 <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】： %（記入してください） ※課長級以上（役員は含みません）	
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 <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 type="checkbox"/> その他（ ）	
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成） 法定雇用数以上（40人未満の企業は1人以上）を雇用している 【雇用障害者数】： 58 人（法定雇用数： 57 人）（記入してください） ※特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定 ⇒「やまぐち障害者雇用推進企業」の認定を受けられていない場合は併せてご検討ください。 <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 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 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	

《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

■ユニークな取組

・イントラネットの人事部インクルージョン推進室ホームページ、各事業所の社内通信員「Dサポ」の投稿による社内掲示板や社内報で、全従業員に取組内容を発信

・経営者・事業所長全員がイントラネット上にイクボス宣言を掲載（顔写真付）

・全従業員に「イクボス10か条」を記載したイクボスカードを配付

毎月19日の朝礼で10か条を唱和

・イクボス養成セミナーの実施

・事業所長以下管理職全員に、面談技法を学ぶための研修（ナラティブ・アプローチ研修）を実施

・部下の推薦による「イクボス認定」、「イクボスアワード」の実施（認定者 179名）

・育休を取得した職員の仕事を代わりに支えた同僚従業員に育休を取得した職員へ支払う予定であった賞与原資を同僚やチームへ再分配する取組「サンキューペイ制度」を導入

・所定労働時間選択制度を導入し、18歳を迎える年度までの子と同居しかつ養育する職員を限定とし、勤務時間を10時間・9時間・8時間・7時間・6時間/日のいずれかを選択できる取組を導入

■チャレンジ精神のある取組

・付与日数が少ない方々の有給取り控えに備え、「リザーブ休暇」を新設。

有給休暇取得率 2020年度 71.1%→2024年度 77.9%と 6.8%上昇した。

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

・子どもが誕生した職員に男性側の育児休業取得日数に応じて最大100万円の一時金を支給する制度を導入、男性の育児休業取得率 2021年度 66.7%から2024年度に100%を達成

■全事業所で各自治体における認定・表彰等にチャレンジ

・「やまぐち男女共同参画推進事業者認定」（2008）

・厚生労働省「イクボスアワード2017特別奨励賞」受賞（2017）

・平成28年度名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度 最優秀賞（2017）

・厚生労働省「くるみん」認定（2019）

・仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業として「トモニン」を取得（2022）

・「健康経営優良法人2024」に認定（2024）

・「働きがい認定企業」認定（2024）

・千葉県男女共同参画推進事業所表彰（2024）

・TOKYO パパ育業推進企業認定（2024）