

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		中国芝浦電子株式会社							
法人全体の従業員数※	男 性	正社員 3 2 人		女 性	正社員 3 人		計	正社員 3 5 人	
		正社員以外 0 人			正社員以外 1 人			正社員以外 1 人	
		計 3 2 人			計 4 人			計 3 6 人	
前年度の有給休暇の平均取得日数		(1人あたり) 1 3 . 5 日／年			前年度の月平均所定外労働時間		(1人あたり) 5 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（ 定年退職後に嘱託社員として再雇用 ）	○
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（ 個別面談 ）	○
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 □フォローアップ研修 □先輩社員との交流会等の実施 ☒ インターンシップの受入れ ☒ その他（ 会社見学 ）		○
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	※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 □積極的な女性の採用 ☒ 女性のライフステージに応じた就業継続支援 □女性の職域拡大 □その他（ ）		○
22 女性管理職の登用に向けた取組 □社外研修への参加支援・奨励 □管理職に必要な能力を身につけるための研修の実施 □管理職への積極的な登用 ☒ その他（ オンライン研修への参加奨励 ） 【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	○
☒ 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）		
☐ 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 □高齢者の職業能力の開発・向上 □高齢者の職域拡大 ☒ ワークシェアリング □作業施設の改善 □その他（ ）		○
25 障害者が働きやすい職場環境づくり □シフト等への配慮 □社内ジョブコーチの配置 □本人、上司へのカウンセリングの実施 □その他（ ）		
26 障害者の雇用（法定雇用数の達成）	※法人全体で40人以上の企業は必須	
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】： 人（法定雇用数： 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。		
☐ 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 □正社員への登用制度 □昇給・退職金等制度 □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。

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

- 半日有休制度の導入や有給休暇取得促進策により、年間平均取得日数は増加傾向続く
- 「やまぐち健幸アプリ」を用いた社内健康づくり意識の向上
- インフルエンザ予防接種費用の補助
- 業務中・業務外を問わず病気やケガが原因で長期休業となった場合に備え、休業前とほぼ同水準の所得を補償する長期休業補償保険に加入（全額会社費用負担）することにより、安心して働ける環境を整備
- 健康増進サービスとして
 - ・メディカルアシスト（電話による 24 時間 365 日医療相談）
 - ・介護アシスト（電話による介護相談）
 - ・メンタルヘルスサポート（電話によるメンタルヘルス相談）
 - ・デイリーサポート（くらしの電話相談）などの各種相談窓口を提供（費用は全額会社負担、従業員のご家族も利用可能）
- 安全・健康第一の観点から上記を含む各種安全健康施策を先行導入（従業員健康診断受診率 100%）
- 定期的な個人面談の実施（全社員）

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- 業務に必要な指定資格取得時は受験料・手数料を会社が全額補助、また資格手当を退職まで支給する制度を導入することにより、令和 6 年度は 5 名が延べ 9 資格を取得

■労働生産性向上の取組と実績

- スマートグラスや大型電子黒板導入によるリモート支援システムの導入
- 遠隔会議システムの積極的採用による時間の有効活用
- 業務用チャットシステムの導入によるコミュニケーションの円滑化
- 各種業務専門システムの導入（グループウェア、工事システム、セキュリティシステム等）
- これらの施策により令和 6 年度生産性は令和 5 年度比 116%に向上

■地域貢献、地域と協働した取組

- 会社周辺地域の清掃活動（全社員参加）
- 地域行事への支援活動

■各制度の認定・表彰歴（令和 5 年度以降のもの）

- 厚生労働省「健康経営優良法人 2023（中小規模法人部門）」令和 5 年度
- 厚生労働省「健康経営優良法人 2024（中小規模法人部門）」令和 6 年度
- 山口県「やまぐち“とも×いく”応援企業」登録 令和 6 年度
- 厚生労働省「健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門）」令和 7 年度