

「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Y B B							
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	15 人	女 性	正社員	16 人	計	正社員	31 人
		正社員以外	9 人		正社員以外	22 人		正社員以外	31 人
		計	24 人		計	38 人		計	62 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1人あたり) 5 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 1 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 □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（ ）		○
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（ ） 【女性管理職*割合】： 25%（記入してください）※課長級以上（役員は含みません）		○
23 高年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 高年齢者が働きやすい職場環境づくり □高年齢者の職業能力の開発・向上 □高年齢者の職域拡大 □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】： 2人（法定雇用数： 2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	※法人全体で40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 ☒ 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。

・毎年インターンシップや企業体験を行っており、地元の高校生や中学生を受け入れている。（年 2 回程度 2 人ずつ、各 2～3 日）。同様に障害者の職場体験も受け入れている。

・従業員とコミュニケーションを図り、意見や要望をくみとり反映させるため、月 1 回部署ごとの親睦会を実施している。また、花見や収穫祭を会社敷地内等で行い、従業員の家族や子供を呼び、親睦を深めている。



部署ごとの社員の評価を直属上司より聞くことで、各部署間で情報共有することができ、社内全体の評価につなげることができる。毎月末に開催している全社員会合では、その情報を元にして、毎月 1 名優秀社員表彰をしている。

・地元イベントに参加し、小学生のちびっこ屋台の講師・補助や甘味処パラソルショップの出店など、地域活性化を目指している。また法人会に加入し、花壇の花植えやティッシュ配り、献血手伝い、祭りの手伝い、小学校にて税の座談会の講師をするなどしている。

・社員の能力アップ、キャリア形成支援のための資格についての受講料、受験料、交通宿泊費など会社が全額負担している。取得後は、資格手当に反映している。

毎年 1 回のストレスチェックを実施し、希望者には産業医との面談を行っている。