

(記載例 1)

多様な働き方のニーズを踏まえた正社員化促進計画

法人名：〇〇〇〇

代表者：〇〇〇〇

策定日付：令和 年 月 日

○ 多様な雇用に関する理解促進の取組【共通】

|               |   |
|---------------|---|
| 県が指定するいずれかの取組 | 認定制度 ・ セミナー参加 ・ <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">サイト登録</span> |
| 取組日付          | 令和 8 年 〇 月 〇 日  |
| 取組名称          | やまぐち就職再チャレンジ支援ポータルサイト   |

※オンライン、アーカイブ動画のセミナーを受講した場合はレポートを添付（様式任意）

○ 多様な働き方のニーズを踏まえた正社員化促進計画【環境づくり奨励金のみ】

|  |
|--|
| <p>1 現状分析・導入目的【カテゴリー 1・2 共通】<br/>小1の壁など子育て期女性のフルタイムでの就業形態が就業継続の課題になっており、時間的制約がある社員（育児、介護）が、責任ある仕事を継続できるよう、短時間勤務でも正社員としての待遇と成長機会を保障する。</p> <p>2 対象となる「多様な正社員」の定義【カテゴリー 1 のみ】<br/>1日の所定労働時間を6時間、または週4日勤務とする。</p> <p>3 既存社員とのバランス（公平性）の設計【カテゴリー 1 のみ】<br/>労働時間量ではなく「時間あたりの成果」を重視。評価期間は標準正社員と同期させ、賞与等は労働時間の比率に基づいて合理的に決定する。</p> <p>4 成長支援の具体策【カテゴリー 2 のみ】<br/>タイムマネジメント研修および業務効率化 IT ツールの習熟支援を新たに実施する。短時間勤務中も昇進対象から除外せず、プロジェクトリーダー等の役割を段階的に付与する。</p> |
|--|

○ キャリアパス（数年後のステップアップに向けた成長ビジョン）【共通】

|  |
|--|
| 「短時間正社員リーダー」としての登用事例を作る。フルタイム復帰後は、ブランクを感じさせないように、休業・短時間期間中の実績を昇格要件にカウントする。 |
|--|

○ 定期的な賃金見直しに係る社内規定の整備【共通】

※定期的な賃金見直しについて明記されている社内規定等の写しを添付

○ 希望に応じた体験就業機会の整備【正規転換等奨励金のみ】

※求職者の希望に応じて体験就業（見学を含む）の機会を設けていることが分かる求人票やサイト情報等の写しを添付

(記載例 2)

多様な働き方のニーズを踏まえた正社員化促進計画

法人名：〇〇〇〇

代表者：〇〇〇〇

策定日付：令和 年 月 日

○ 多様な雇用に関する理解促進の取組【共通】

|               |                       |
|---------------|-----------------------|
| 県が指定するいずれかの取組 | 認定制度 ・ セミナー参加 ・ サイト登録 |
| 取組日付          | 令和 8 年 1 0 月 1 日      |
| 取組名称          | 誰もが活躍できるやまぐちの企業       |

※オンライン、アーカイブ動画のセミナーを受講した場合はレポートを添付（様式任意）

○ 多様な働き方のニーズを踏まえた正社員化促進計画【環境づくり奨励金のみ】

|   |
|---|
| 1 現状分析・導入目的【カテゴリー 1・2 共通】<br>精神障害のある社員の専門性向上に課題があるため、環境変化によるストレス（突発的な異動や職務変更）を軽減し、特定の職務で専門性を高めることで、長期的に安定して能力を発揮し、会社に貢献してもらう。                           |
| 2 対象となる「多様な正社員」の定義【カテゴリー 1 のみ】<br>「事務センターにおけるデータ管理・書類作成業務」に限定し、他部署への異動や、突発的な電話対応・窓口対応といった対外的な折衝業務は含まないものとする。  |
| 3 既存社員とのバランス（公平性）の設計【カテゴリー 1 のみ】<br>自身の体調管理を行い、安定して出勤・報告ができたプロセスをポジティブに評価に反映させ、給与体系は、職務の難易度に基づき設定する。  |
| 4 成長支援の具体策【カテゴリー 2 のみ】<br>社内サポーターによる定期面談により、業務進捗だけでなく、体調やメンタル面の波を早期に察知し、業務量や手順の調整を行う。<br>セルフケア研修の実施により、自身のストレスサインに気づき、早めに相談や休憩を取る「セルフマネジメント能力」の向上を支援する。 |

○ キャリアパス（数年後のステップアップに向けた成長ビジョン）【共通】

|   |
|---|
| 1. アシスタント：手順書に基づき正確に作業を遂行する。                          |
| 2. スタッフ：複数の関連業務を理解し、作業の効率化を提案できる。                     |
| 3. シニア・スタッフ：同じ障害を持つ後進の指導や、マニュアル整備を担う「専門リーダー」への昇進を目指す。 |

○ 定期的な賃金見直しに係る社内規定の整備【共通】

※定期的な賃金見直しについて明記されている社内規定等の写しを添付

○ 希望に応じた体験就業機会の整備【正規転換等奨励金のみ】

※求職者の希望に応じて体験就業（見学を含む）の機会を設けていることが分かる求人票やサイト情報等の写しを添付

(記載例3)

多様な働き方のニーズを踏まえた正社員化促進計画

法人名：〇〇〇〇

代表者：〇〇〇〇

策定日付：令和 年 月 日

○ 多様な雇用に関する理解促進の取組【共通】

|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| 県が指定するいずれかの取組 | 認定制度 ・ <b>セミナー参加</b> ・ サイト登録 |
| 取組日付          | 令和8年 〇月 〇日                   |
| 取組名称          | 高齢者雇用に係るセミナー                 |

※オンライン、アーカイブ動画のセミナーを受講した場合はレポートを添付（様式任意）

○ 多様な働き方のニーズを踏まえた正社員化促進計画【環境づくり奨励金のみ】

|   |
|---|
| <p>1 現状分析・導入目的【カテゴリー1・2共通】<br/>ベテラン社員が就業意欲はあるものの、体力への不安から退職を余儀なくしている実態があることから、定年後を見据えたベテラン社員が、住み慣れた地域で安心して働き続けられる環境を整え、長年の経験で得た「熟練技能」や「顧客との信頼関係」を次世代へ円滑に引き継ぐ。</p> <p>2 対象となる「多様な正社員」の定義【カテゴリー1のみ】<br/>「〇〇営業所（または居住地から通勤圏内の拠点）」に限定し、本人の承諾なく、転居を伴う異動や広域への長期出張は命じないものとする。</p> <p>3 既存社員とのバランス（公平性）の設計【カテゴリー1のみ】<br/>自身の売上だけでなく、「若手の育成実績」や「過去のトラブル事例の共有数」など、組織の質的向上への貢献を正當に評価し、給与体系は、職務の難易度に基づき設定する。</p> <p>4 成長支援の具体策【カテゴリー2のみ】<br/>最新の業務ツール（勤怠管理、チャット、顧客管理システム等）への習熟を支援し、場所や年齢を問わず効率的に働ける能力を維持する。<br/>体力的な負担を考慮した作業環境の改善や、定期的な産業医面談を実施し、長く健康に働けるようサポートする。</p> |
|---|

○ キャリアパス（数年後のステップアップに向けた成長ビジョン）【共通】

|  |
|--|
| <p>1. 専任スタッフ：現職の専門性を活かし、特定地域で高い成果を出し続ける。</p> <p>2. マイスター（技能伝承者）：特定の拠点において、技術指導の責任者として後進を育成する。</p> <p>3. エリア・アドバイザー：地域事情に精通した立場から、拠点の運営や顧客戦略の助言を行う。</p> |
|--|

○ 定期的な賃金見直しに係る社内規定の整備【共通】

※定期的な賃金見直しについて明記されている社内規定等の写しを添付

○ 希望に応じた体験就業機会の整備【正規転換等奨励金のみ】

※求職者の希望に応じて体験就業（見学を含む）の機会を設けていることが分かる求人票やサイト情報等の写しを添付