

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企業名	不二輸送機工業株式会社								
法人全体の従業員数※	男性	正社員	233人	女性	正社員	47人	計	正社員	280人
		正社員以外	36人		正社員以外	7人		正社員以外	43人
		計	269人		計	54人		計	323人
前年度の有給休暇の平均取得日数	13.9 日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(月平均) 19 時間				

該当項目数 **18項目** (認定基準: 16項目以上)

該当する取組内容に☑を記入し、右の「該当」欄に○を記入

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の有無 □有 ■無	○

評価項目（出産・育児・介護に関する支援）	該当
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 <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 <div style="text-align: right;">※全社必須</div>	○
12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度 <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: 0 10px;"> 育児期間の延長について3歳までできるようにしている。 </div>	○
13 育児休業取得実績 ・ 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） $\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に出産した女性常用労働者数}} \times 100 = \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/> 過去3年間の取得率が100%以上である <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） ・ 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） $\frac{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に育児休業を開始した男性常用労働者数}}{\text{H31.1.1} \sim \text{R3.12.31} \text{ に配偶者が出産した男性常用労働者数}} \times 100 = \text{ } \% \text{ (取得率)}$ <input type="checkbox"/> 過去3年間の取得率が15%以上である <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）	
14 法を上回る介護休業制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無	
15 介護休業取得実績 <input type="checkbox"/> 過去3年間に取得者有（人数を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 過去3年間に取得者無 男性： 人、女性： 人	
16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度 <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: 0 10px;"> <input checked="" type="checkbox"/> 小学校就学前までの短時間勤務制度 <input 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 type="checkbox"/> 配偶者特別休暇制度 <input type="checkbox"/> その他（ ） （運用で実施している場合も含む） </div>	○
17 法を上回る育児・介護に関する制度の利用実績 <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: 0 10px;"> 小学校入学前までの短時間勤務制度 3人 </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 ■登録している □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 □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 ■策定・届出をしている □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 □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】： %（記入してください）		
23 高齢者の雇用継続措置 ■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）	※全社必須	○
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） （特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定） ■法定雇用数以上雇用している □法定雇用数以上雇用していない 【雇用障害者数】： 7人（法定雇用数： 7人）（記入してください） □障害者の実雇用率が4%以上に該当する	※法人全体で43.5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 □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)

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

- ・毎年1月に発行していた社内報を2022年度より毎月発行(WEB掲載)に変更したことで、「社内エンゲージメント強化」や「理念浸透」を推進しています。これまでの社内報では役員や部長のコメントを掲載しておりましたが、毎月発行になってからは従業員にインタビューを実施して、たくさんの方に社内報に載ってもらうようになりました。

WEB上でコメントやスタンプを押す機能もあり、コミュニケーションの場として活用してもらっております。

2022年1月発行号では男性の育休取得について記事を掲載しました。

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・2022年度より有給休暇を時間単位取得できるように制度を変更したことで、治療の為に通院したり、家族の行事など様々な事情に柔軟に対応してもらったりしております。

4月度は9人の利用でしたが、5月度は21人、6月度は22人と制度の利用者が増えてます。

■労働生産性向上の取組と実績

- ・コロナウイルス感染対策として在宅勤務制度や時差出勤制度を導入。安心して勤務してもらうことで生産性向上に寄与しました。