

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企業名	株式会社アデリー								
法人全体の従業員数※	男性	正社員	89人	女性	正社員	50人	計	正社員	139人
		正社員以外	21人		正社員以外	225人		正社員以外	246人
		計	110人		計	275人		計	385人
前年度の有給休暇の平均取得日数	(1人あたり) 11日/年			前年度の月平均所定外労働時間	(1人あたり) 6.5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 <input type="checkbox"/> 時間単位の有休取得 <input checked="" type="checkbox"/> 半日単位の有休取得 <input type="checkbox"/> リフレッシュ休暇 <input type="checkbox"/> 記念日休暇 <input type="checkbox"/> 事業所全体での一斉休暇 <input type="checkbox"/> 安心して休めるための業務相互支援体制の整備 <input type="checkbox"/> 取得計画の作成 <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> ノー残業デー導入 <input checked="" type="checkbox"/> 時間外勤務事前届出の徹底 <input type="checkbox"/> 仕事の見直しによる業務量の平準化 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
3 多様な働き方の導入 <input checked="" type="checkbox"/> テレワーク (在宅勤務、モバイルワーク等) <input type="checkbox"/> フレックスタイム <input type="checkbox"/> 限定正社員制度 <input checked="" type="checkbox"/> 短時間正社員制度 <input type="checkbox"/> その他 ()	○
4 イクボス宣言、働き方改革宣言等 <input type="checkbox"/> イクボス宣言実施・社内掲示 <input type="checkbox"/> 働き方改革宣言の実施・社内掲示 <input type="checkbox"/> トップの社内訓示の表明 <input type="checkbox"/> トップの意思の社内報への掲載 <input type="checkbox"/> その他 ()	
5 従業員の意見や要望を汲み取る機会の提供 <input type="checkbox"/> 職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 <input type="checkbox"/> 社長と社員の個人面談 <input checked="" type="checkbox"/> 業務・勤務地等の希望の聴取の実施 <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> ハラスメントの内容、事業主の方針明確化 <input checked="" type="checkbox"/> 周知・啓発の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 相談窓口の設置 <input type="checkbox"/> 研修の実施 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止マニュアルの作成 <input type="checkbox"/> その他 () <div style="text-align: right;">※下線は全て必須項目</div>	○
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 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 研修の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 相談窓口の設置 <input type="checkbox"/> 取得事例の収集・提供 <input type="checkbox"/> 休業取得促進に関する方針の周知 <input type="checkbox"/> その他 () <div style="text-align: right;">※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</div>	○
8 男性の家事・育児参加のための職場環境づくり <input checked="" type="checkbox"/> 育児休業取得の奨励 <input type="checkbox"/> 職場研修 <input type="checkbox"/> 手引書の配布・掲示 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 就業継続のための相談窓口、相談体制の整備 <input type="checkbox"/> 職場の意識づくりのための研修 <input type="checkbox"/> 両立マニュアルの作成 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 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 ※全社必須	○
12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度 <input type="checkbox"/> 制度有（内容を記入してください） <input checked="" type="checkbox"/> 制度無 <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	
13 育児休業取得実績	—
<ul style="list-style-type: none"> ・過去3年間における女性従業員の育児休業取得実績（人数、取得率を記入してください） R3. 1. 1～R5. 12. 31 に育児休業を開始した女性常用労働者数： 12人 ×100 R3. 1. 1～R5. 12. 31 に出産した女性常用労働者数： 13人 <li style="text-align: right;">= 92%（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） 	
<ul style="list-style-type: none"> ・過去3年間における男性従業員の育児休業取得実績（人数、取得率を記入してください） R3. 1. 1～R5. 12. 31 に育児休業を開始した男性常用労働者数： 0人 ×100 R3. 1. 1～R5. 12. 31 に配偶者が出産した男性常用労働者数： 5人 <li style="text-align: right;">= 0%（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 <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	
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 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: 1px solid black; padding: 5px;"> <input 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"/>配偶者出産特別休暇制度 <input checked="" type="checkbox"/>その他（短時間正社員への一時移行） （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: 1px solid black; padding: 5px;"> 短時間正社員への一時移行：2名 </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 <input checked="" type="checkbox"/> 登録している <input type="checkbox"/> 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 <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 <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	※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 <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 type="checkbox"/> その他（ ）		○
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 checked="" 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】： 12%（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 <input checked="" type="checkbox"/> 65歳までの雇用継続制度（定年延長、定年廃止、 <u>再雇用</u> ）を導入している（いずれか○で囲んでください） <input 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）	※全社必須	○
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 checked="" 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 checked="" 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） （特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定） <input checked="" type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用している <input type="checkbox"/> 法定雇用数以上雇用していない 【雇用障害者数】： 9 人（法定雇用数： 7 人）（記入してください） <input type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 正社員への登用制度 <input 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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、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

・2022年の社会保険適用拡大にあたり、事前に全パートスタッフと面談を実施し、本人が希望する働き方をヒヤリング、労働時間の多様化を実施。収入面にて本人の希望次第で「パートタイム」から「正社員」へのステップアップを行い、直近1年で2名が正社員転換となった。

・パートタイムのやりがい、モチベーションアップのため、「ロジ日記」という社内構築アプリで日ごろの気づきや他部署ミスの事前発見による事故防止、業務改善の発案や改善効果を各自投稿。月に一度、ファインプレー内容や特別賞などの表彰や無事故期間継続のチーム表彰などを実施している。パートタイム各自の自己重要感に繋がり、パートタイムの2023年度離職率は6.1%と、全国平均23.1%（令和4年雇用動向調査（厚生労働省））を大きく下回っている。

■チャレンジ精神のある取組

・各部署・チーム自身が、半年ごとに、日々の業務での課題や、売上向上・生産性向上となる取組をボトムアップで拾い上げ、各部署・チームが一体となって取り組む「TAP（Team Action Plan）」を実施。この取組もあり、5期前と比べ20%を超える売上高となっており、増益も続いている。

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

・従業員の主体的な能力開発やキャリア形成の支援を目的とし、会社に有意義と認められる資格取得時のお祝い金支給、平日試験の場合は出勤扱いとする「資格取得補助制度」を導入し、直近1年間で8件利用。

・女性にも働きやすい職場を意識し、事務所内の毎日の清掃・オフィスカジュアル・職務時間中の音楽放送などを行い、女性正社員を積極的に採用した結果、直近1年間での正社員入社者18名のうち50%の9名が女性の採用となった。

・正社員について、年4回の1on1ミーティングを行い、個人の育成やモチベーションアップ、メンタル不調者の早期発見などに取り組んだ。また、新卒者から2年以内の正社員について、先輩社員と1on1ミーティングを定期的に行うメンター制度も実施し、モチベーションアップや、仕事や日常生活の悩みを相談する場を作っている。結果として、正社員の2023年度離職率は10.2%と、全国平均11.9%（令和4年雇用動向調査（厚生労働省））を下回っている。

■労働生産性向上の取組と実績

・流通加工部門にて、全体最適の人員配置の仕組みを構築し、各チームの垣根を取り除きそれぞれの作業工数を分析・定義設定の元、理論工数に適正人員を配置するプロセス管理を実行した結果、生産性が前年比122%UP、一昨年比132%UPした。

・2021年事例として、繁忙期の正社員残業時間が多い事が課題であったため、需給予測から計画的に生産計画を組む改善をした結果、生産部門と出荷部門で処理数が増えたにも関わらず残業時間を大幅に抑制でき、現状も削減した残業時間を維持している。

【生産部門】中元 処理数 40%UP、残業時間 26%削減／歳暮 処理数 10%UP 残業時間 40%削減

【出荷部門】中元 処理数 22%UP 残業時間 34%削減／歳暮 処理数 8%UP 残業時間 44%削減

■地域貢献、地域と協働した取組

・山口県プロフェッショナル人材戦略拠点と連携した、県外のキャリア人材の積極雇用。県外からのUJIターン雇用として2021年度：6名／2022年度：4名／2023年度：5名 を雇用した。

・地元で活躍している高等学校パトミントン部の応援、発信を目的とした、西日本高等学校女子バドミントン選手権大会「アデリーカップ」を実施。運営費寄付、イベント運営、参加者のサポートなどを行い、全28チームの大会を開催した。

・市営スポーツ施設、(旧)柳井ウェルネスパークの施設命名権のスポンサー契約を柳井市と締結し、「アデリー ホンパーク」の愛称をつけた。寄付金や幼児用の遊具を柳井市へ寄贈した。

・新規事業のフラワーギフトのバラ栽培にて、地域の高齢者雇用を目的として「シニアフレックススタッフ」を65歳以上の年齢条件とした募集を2020年2月に実施し、20名程度の雇用をした。

■各制度の認定・表彰歴

- ・山口県「やまぐち男女共同参画推進事業者」 (2021年認証)
- ・山口県「やまぐち女性の活躍推進事業者」 (2023年登録)
- ・山口県「やまぐち障害者雇用推進企業」 (2018年認定)
- ・山口県「やまぐち健康経営企業」 (2022年認定)
- ・経済産業省「地域未来牽引企業」 (2018年選定)
- ・中小企業研究センター「第57回グットカンパニー大賞」特別賞 (2023年受賞)
- ・経済産業省 産業構造課「第13回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会」にて「地域の包摂的成長ー地域の活力が生み出す若者・女性の「希望」の回復と少子化社会の克服ー」の「若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策」にて当社を事例紹介。