

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： 0人 ×100 R3.1.1～R5.12.31に出産した女性常用労働者数： 0人 <li style="text-align: right;">= 0%（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： 1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 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: 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 checked="" type="checkbox"/>始業・終業時刻の繰下・繰上 <input checked="" 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 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 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; height: 40px; width: 100%;"></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 ※法人全体で101人以上の企業は必須 <input checked="" type="checkbox"/> 登録している <input type="checkbox"/> 登録していない	○
19 若者が働きやすい職場環境づくり、就労定着支援 <input 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 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 type="checkbox"/> 女性のライフステージに応じた就業継続支援 <input checked="" 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 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】： 0 %（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 <input checked="" type="checkbox"/> 65歳までの雇用継続制度（ <u>定年延長</u> 、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） <input checked="" type="checkbox"/> 70歳までの雇用継続制度（ <u>定年延長</u> 、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）	○
24 高齢者が働きやすい職場環境づくり <input checked="" 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 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） ※法人全体で40人以上の企業は必須 （特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定） <input 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】： 人（法定雇用数： 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	
27 非正規社員が働きやすい職場環境づくり <input 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 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）

弊社社長の考える『しっかり休んで、しっかり働く』、『成果の実感できる働き方』を実践すべく、以下のような取組をしています。

■社員全員が建設キャリアアップシステムレベル3以上を目指す

レベル向上計画に則り、就業時間中に会社負担で資格取得を促している。

現在レベル4—7名、レベル3—4名となっており、引き続きレベルの向上を図っていく。

■高齢者にやさしい現場環境を目指す

低床ダンプ、パワーゲートを導入する事により、体力の弱い高齢者も安全に作業ができる現場環境を目指している。

■様々な立場の人が継続して働ける環境を目指す

社長による面談の機会を増やすことにより、個々の抱えている問題や状況に応じた就業形態を選択できる。

実例1 長期加療が必要となったKさん

現場作業員として働いていたKさんは、病が見つかり、長期にわたる加療が必要となった。社長との面談の結果、完治後の職場完全復帰を目指し入退院の合間に場内整備や内業など体調を考慮した働き方を続け、2年後、無事完治。現在も現場作業員として活躍している。

実例2 子どもの保育園入園を機に正社員となったYさん

3人の子供を育てるYさん。パートの事務員として働いていたが、3人目の保育園入園を機に正社員となった。保育園からの急な呼び出しもあるため、フレックスタイムで弊社SNSの更新を担当している。今後は子供たちの成長に合わせて担当業務が変更になる可能性もある。

実例3 65歳定年を延長し、74歳まで現場作業を続けたSさん

現場作業員として働いていたSさん。65歳の定年を延長し74歳まで現役の作業員として働いていた。体力的に厳しい場面では、長年培った技術を後輩に指導する等、その場に応じた活躍をしていた。

■効率の良い働き方、残業時間の短縮により生産性の向上を目指す

社員のプレゼンテーションにより、測量機器や管理ソフト等、生産性向上につながると思われる物を積極的に導入している。

■成果の実感できる働き方を目指す

年3回の賞与の支給

工事で顕著な成績を上げた社員への褒賞金制度