

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

| | | | | | | | | | |
|-----------------|-------------------|-------|-----|----------------|---------------------|-----|---|-------|-----|
| 企業名 | 西海食品株式会社 | | | | | | | | |
| 法人全体の従業員数※ | 男性 | 正社員 | 15人 | 女性 | 正社員 | 17人 | 計 | 正社員 | 32人 |
| | | 正社員以外 | 6人 | | 正社員以外 | 12人 | | 正社員以外 | 18人 |
| | | 計 | 21人 | | 計 | 29人 | | 計 | 50人 |
| 前年度の有給休暇の平均取得日数 | (1人あたり) 8.6日/年 | | | 前年度の月平均所定外労働時間 | (1人あたり) 19.4時間/月 | | | | |

| | |
|-------|--------------------|
| 該当項目数 | 18項目 (認定基準：10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 <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 checked="" type="checkbox"/> 取得計画の作成 <input checked="" type="checkbox"/> その他 (5日分の計画年休 (個人別付与) を実施している) | ○ |
| 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 type="checkbox"/> ノー残業デー導入 <input 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 checked="" type="checkbox"/> その他 (総務部門が日々の残業時間を管理し、残業が多い部下を持つ管理職に対し注意喚起を行っている) | ○ |
| 3 多様な働き方の導入 <input 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 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 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 checked="" 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 () ※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 <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 checked="" 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 () ※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 <input 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> その他 (両立支援コーディネーターを配置している) | ○ |
| 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-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> | |
| 13 育児休業取得実績 | — |
| <ul style="list-style-type: none"> ・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） R2. 1. 1～R4. 12. 31 に育児休業を開始した女性常用労働者数：2人 ×100 R2. 1. 1～R4. 12. 31 に出産した女性常用労働者数：2人 = 100%（取得率） <input checked="" type="checkbox"/>過去3年間の取得率が100%以上である <input checked="" 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） R2. 1. 1～R4. 12. 31 に育児休業を開始した男性常用労働者数：1人 ×100 R2. 1. 1～R4. 12. 31 に配偶者が出産した男性常用労働者数：1人 = 100%（取得率） <input checked="" type="checkbox"/>過去3年間の取得率が15%以上である <input checked="" 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-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 20px; 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 checked="" type="checkbox"/> 制度無 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 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 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-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 20px; 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 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】： 28.6 %（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（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） <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） | | ○ |
| 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 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43、5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 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】： 1人（法定雇用数： 1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 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 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 checked="" 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

1. 制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・72歳の男性パートを最高齢として65歳超のシニアが4名活躍している。(令和5年5月現在)

2. 地域貢献、地域と協働した取組

- ・毎年、かまぼこの日(11月15日)に地元の老人ホーム「長生園」「サンライフ山陽」、障がい者福祉施設「グリーンヒル山陽」へ揚げ蒲鉾(てんぷら)を配布する活動を行っている。
- ・地元小学校の工場見学を受け入れている。
(令和4年6月埴生小学校児童約30名参加、令和5年6月23日日本山小学校児童24名参加)

3. チャレンジ精神のある取組

- ・有給休暇の取得を促進し、3年前と比べ1人あたりの有給休暇の取得日数は2.0日増加した。
- ・社内にはウォーキング倶楽部もあり、新入社員歓迎のため、海峽ウォークに参加し、先輩社員との交流を行い、定着支援に力を入れている。
(※令和5年4月：新入社員2名+社員6名海峽ウォーク参加)
(※令和4年は5月に皿倉山健康ウォークに参加)

4. その他

- ・令和5年2月に社員の1名がI型糖尿病のため入院し、休職となった。総務部門に配置している両立支援コーディネーターを中心とするサポート体制を組み、主治医と相談の上で4月16日に職場復帰した。現在、当該労働者は、インスリンを打ちながらも、少しずつ労働時間を延ばし、フルタイムでの職場復帰に向け、仕事を頑張っている。