

「誰もが活躍できるやまぐちの企業」取組シート

企 業 名		株式会社はつもみぢ							
法人全体 の従業員 数※	男 性	正社員	3 人	女 性	正社員	5 人	計	正社員	8 人
		正社員以外	1 人		正社員以外	11 人		正社員以外	12 人
		計	4 人		計	16 人		計	20 人
前年度の有給休暇 の平均取得日数		(1人あたり) 11.1 日／年			前年度の月平均 所定外労働時間		(1人あたり) 8.8 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・働きがいのある職場環境づくり）	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 ☐ 従業員のライフステージに応じた法定外休暇の創設 ☐ 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 ☐ 従業員の提案を踏まえた業務改善 ☐ その他（ ）	○
3 多様な働き方の導入 ☐ テレワーク（在宅勤務等） ☒ フレックスタイム ☐ 勤務地限定正社員制度 ☐ 職務限定正社員制度 ☐ 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 従業員の働きがいを高める取組 ☒ 職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 ☐ 従業員による提案機会・制度導入 ☒ 社長や上長と社員の個人面談 ☒ 外部ツールの活用による企業課題の把握 ☐ 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（ ） ※下線は全て必須項目	○
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（ ）	

評価項目（働きやすい・働きがいのある職場環境づくり）		該当
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がない		
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	※全社必須	○
一般事業主行動計画の策定及び労働局への届出をしている		
12 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度		
(法を上回る制度がある場合は内容を記入)		
[]		
13 育児休業取得実績		—
・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） (ア)のうち同期間に係る育児休業を開始した女性常用労働者数： 1人 ×100 R5.1.1～R7.12.31に出産した女性常用労働者数(ア)： 1人 = 100%（取得率） ☒過去3年間の取得率が100%以上である ☒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） (イ)のうち同期間に係る育児休業を開始した男性常用労働者数： 0人 ×100 R5.1.1～R7.12.31に配偶者が出産した男性常用労働者数(イ)： 0人 = %（取得率） ☐過去3年間の取得率が50%以上である ☐常時雇用者数300人以下に該当する（取得率50%未満の場合は記入不要です）		
○		
14 法を上回る介護休業制度		
(法を上回る制度がある場合は内容を記入)		
[]		
15 介護休業取得実績		
過去3年間に取得者がいる（人数を記入してください） 男性： 0人、女性： 0人		
16 その他の育児、介護に関する制度（柔軟な働き方を実現する措置）	※全社必須	○
☐ 短時間勤務制度 ☒ 始業・終業時刻の繰下・繰上 ☒ テレワーク ☒ フレックスタイム ☐ 養育両立支援休暇制度 ☐ 配偶者出産特別休暇制度 ☐ その他（ ）		
※破線はいずれか2つ以上		
17 育児・介護に関する制度の利用実績		
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)		
[子供の体調不良の際、自宅でテレワークを実施 子供・親の通院の付き添いの為、始業時刻の繰上・早退・中抜け 親の入院の為、シフトの変更]		
○		

3 歳未満の子又は介護：短時間勤務等制度

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 山口しごとセンター（やまぐちジョブナビ）へ登録している	※法人全体で 101 人以上の企業は必須	○
19 若者が働きやすい・働きがいのある職場環境づくり、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 ☐ 若手従業員による提案機会・制度導入 ☐ 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 一般事業主行動計画の策定及び労働局への届出をしている	※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）※課長級以上（役員は含みません）		○
23 高年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 高年齢者が働きやすい職場環境づくり ☐ 高年齢者の職業能力の開発・向上 ☒ 高年齢者の職域拡大 ☒ ワークシェアリング ☐ 業務の切り出し ☒ 作業環境の改善 ☐ 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） 法定雇用数以上(37.5 人未満の企業は 1 人以上)を雇用している 【雇用障害者数】： 0 人（法定雇用数： 0 人）（記入してください） ※特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定 ⇒「やまぐち障害者雇用推進企業」の認定を受けられていない場合は併せてご検討ください。 ☐ 障害者の実雇用率が 4%以上に該当する	※法人全体で 37.5 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		○

《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」

■ユニークな取組又はチャレンジ精神のある取組

- ・一年に1日、年次有給休暇とは別にアニバーサリー休暇を設け子供の誕生日・結婚記念日などで使用している。

■制度の積極的な利用実績と取組の成果

- ・子供を持つ社員が希望する場合に、始業時間を遅らせたり、早退、中抜けなど短時間勤務を認めている。
また介護に対しても同様に、通院などによる短時間勤務を認め、仕事をしながらでも、子育て・介護をしやすい環境づくりを行っている。
- ・子供の子育てと両立できるよう、学校行事への積極的な参加への推奨、半日単位の有給休暇などの職場環境の構築などを行っている。またママドラを通じて、子育て中の女性を雇用。1日3時間程度の短時間勤務を取り入れ、時間制約のある子育て中の女性の労働力を社会に生かせるような環境づくりを整備している。
- ・正社員転換制度を導入し、令和7年度は1名が有期雇用者から正社員へと転換した

■労働生産性向上の取組と実績

- ・会社が必要と認める免許等の取得に必要な費用（受験料）を会社が負担している。本年度も社員1名がフォークリフト免許の取得を行った。
- ・中小企業診断士の協力を得ながら、生産性向上のシステムの構築を行っている。生産計画の見直しの中で、本年度は有給休暇取得率の向上を目指す

■地域貢献、地域と協働した取組

- ・毎月行われる地域の青空市場に出店をし、酒粕詰め放題を行っている。
- ・地元企業と協力し、新商品開発に力を入れている。
企業とのコラボを行う中で、双方の知名度アップにも貢献していきたい
- ・20年以上、地元中学校の職場体験を積極的に受け入れ、仕事の対する取り組み方や仕事の楽しさを伝えている。

。

（１）休み方改革に係る取組について

■育児や介護による通院などの際、始業時間の繰上、退社時間の繰下げを行う。

又自身の通院などによる、勤務時間内での通院も認めている

■アニバーサリー休暇を設け、1年に1日有給休暇を付与する

（２）その他の取組について

■中小企業診断士に相談しながら、業務のボトルネックになっている個所を洗い出し、生産性を上げる取り組みを行っている。生産計画の見直しを行い、本年度は有給休暇取得率も上がる方向に動いている。

■地元企業と協力して新商品開発を行なっている

- | | | |
|-----------|---|-----------------------------|
| 株式会社トクヤマ様 | ・ | 酒粕利用の化粧品 |
| スズメスタンド様 | ・ | お茶リキュール(9月商品化予定) |
| はちみつのび庵様 | ・ | はちみつリキュール(8月商品化予定) |
| 田原清香園様 | ・ | 日本酒パウンドケーキ・日本酒ティラミス（販売中） |
| | ・ | 梅酒リキュール 児玉源太郎ゆかりの児玉神社の梅を使用し |

周南の土産品としても進めていきたい

- 子育て中の女性を積極的にパート採用し、勤務時間・急な欠勤などに柔軟に対応している
- 正社員転換制度を導入し、有期雇用者の正社員転換は令和7年1人

(3)【更新企業のみ記載】前回認定（令和5年）時からの変化について

- 奨学金返還支援制度の導入