（第６条・７条関係）

様式２

「YAMANASHIワーキングスタイルアワード」自己点検票

|  |  |
| --- | --- |
| 名　称 |  |

該当する項目に☑を入れてください。

≪応募の要件≫

項目（1～27）のうち、該当項目が3割（9項目）以上であり、かつ企業等の規模に応じて必須となっている項目（1,2,5,7,9,10,19,21,24）全てを実施し、項目28及び29の要件を満たすこと。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 働きやすい職場環境づくり | チェック欄 | 記入欄 |
| １ 年次有給休暇等の取得を促進している[例] 取得計画の作成、時間単位･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　など※企業等の規模にかかわらず必須（労働基準法第３９条関係） | [ ]  | ○従業員一人当たりの年平均年次有給休暇取得率　　　　　　　％※直近１年間≪年次有給休暇取得率の計算式≫従業員の年間取得日数÷企業が年間に付与した日数 |
| ２ 所定外労働の縮減に取り組んでいる[例] ノー残業デーの導入、時間外勤務事前届出の徹底、勤務間インターバルの導入、仕事の見直しによる業務量の平準化、ICT,機械化など生産性の向上に向けた取組　など※時間外労働の上限規制は必須（労働基準法第３６条関係） | [ ]  | ○従業員一人当たりの月平均所定外労働時間　　　　　　　　時間※直近１年間○具体的な取組内容 |
| ３ 多様な働き方を導入している[例]フレックスタイム制度、テレワークの導入、短時間勤務制度　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| ４ 従業員の意見や要望を汲み取る機会を提供している[例] 職場の環境や意識に関するアンケートの実施、業務・勤務地等の希望の聴取の実施、管理職との個人面談　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| ５ ハラスメント防止対策を行っている[例]ハラスメント（セクハラ、マタハラ、パワハラ、カスハラ等）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　など※企業等の規模にかかわらず必須（労働施策総合推進法第３０条の２、第３０条の３関係） | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| ６ 病気の治療等と仕事の両立に向けた相談支援等を行っている[例] 就業継続のための相談窓口、相談体制の整備、両立マニュアルの作成、職場の意識づくりのための研修　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| ７ 法令を遵守した就業規則及び規定を整備している※企業等の規模にかかわらず必須（YAMANASHIワーキングスタイルアワードの応募要件としては、常時使用する労働者が１０人未満の事業所についても必須とする。） | [ ]   |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 出産・育児・介護に関する支援 | チェック欄 | 記入欄 |
| ８ 育児・介護休業を利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいる[例] 代替要員の確保、職場復帰時の研修制度、休業者への情報提供、相談窓口の設置、手引書の配布・掲示、個別面談の実施　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| ９ 育児休業をしやすくするための雇用環境の整備を行っている育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるよう、①研修の実施、②相談体制の整備、③事例の収集・提供、④制度及び育児休業促進に関する方針の周知のいずれかの１つの措置を講ずること※企業等の規模にかかわらず必須（育児介護休業法第２２条第1項） | [ ]  | ○取組内容[ ]  ①育児休業に係る労働者への研修の実施[ ]  ②育児休業に関する相談体制の整備[ ]  ③育児休業取得事例の収集・提供[ ]  ④育児休業に関する制度及び育児休業促進に関する方針の周知 |
| 10 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を策定、届出をしている　　※法人全体で常時雇用する労働者が101人以上の企業等は必須（次世代育成支援対策推進法第１２条関係） | [ ]  |  |
| 11 法を上回る産前・産後休業、育児休業制度がある | [ ]  | ○具体的な内容 |
| 12 育児休業取得実績がある（男性） | [ ]  | ○過去３年間に男性従業員の育児休業取得者がいる　　　　　　　　　人 |
| 13 育児休業取得実績がある（女性） | [ ]  | ○過去３年間に女性従業員の育児休業取得者がいる　　　　　　　　　人 |
| 14 法を上回る介護休業制度がある | [ ]  | ○具体的な内容 |
| 15 介護休業取得実績がある | [ ]  | ○過去３年間の取得者 　男性　　　　　人　女性　　　　　人 |
| 16 法を上回るその他の育児、介護に関する制度がある[例] 時間単位で取得できる看護休暇・介護休暇制度、小学校就学前までの短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ、フレックスタイム制の導入、社内託児所の設置、育児サービス費用の補助制度　など（運用で実施している場合も含む） | [ ]  | ○具体的な内容 |
| 17 法を上回る育児、介護に関する制度の利用実績がある過去３年間に項目11,14,16でチェックした制度の利用者がいる | [ ]  | ○具体的な内容 |

≪法制度の概要≫

11 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日まで

16子の看護等休暇・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

3歳未満の子又は介護の場合：短時間勤務等制度

小学校就学前の子又は介護の場合：所定外労働の免除、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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 多様な人材の活用 | チェック欄 | 記入欄 |
| 18 若者が働きやすい職場環境づくり、就労定着に取り組んでいる[例] 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、資格取得支援 など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| 19 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定、届出をしている※法人全体で常時雇用する労働者が１01人以上の企業等は必須（女性活躍推進法第８条関係） | [ ]  |  |
| 20 女性管理職の登用に向けて取り組んでいる[例] 管理職に必要な能力を身につけるための研修の実施、社外研修への参加支援・奨励、管理職への積極的な登用、イクボス宣言等社内外への発信　など | [ ]  | ○女性管理職割合　　　　　　　％ |
| 21 高年齢者の雇用継続措置がある65歳までの継続雇用制度を導入（定年延長、定年廃止、再雇用）している※企業等の規模にかかわらず必須（高年齢者雇用安定法第８条、第９条関係） | [ ]  | ○継続雇用している従業員の数　　　　　　人○継続雇用制度の内容 |
|  |
| 22 高年齢者が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる[例] 高年齢者を対象とした短時間勤務制度、高年齢者の職業能力の開発・向上、作業施設の改善、高年齢者の職域拡大、ワークシェアリング　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| 23 障害者が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる[例] 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　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| 24 障害者を積極的に雇用している※本年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）において、法定雇用数以上雇用していたが、申請日現在で満たしていない場合、求人募集等障害者雇用の措置を講じていると認められる時は、その人数も雇用障害者数と見なすものとする。また、本年6月1日現在において法定雇用者数を満たしていない場合、申請日時点で満たしていれば、法定雇用者数以上雇用していると見なすものとする。 | [ ]  | ○雇用障害者数　　　　　　　人法定雇用数　　　　　　　　人（法定雇用数は、法人全体で常時雇用している労働者が40人以上の企業等は必ず記入。特例子会社の親会社は、特例子会社を合算して算定。）※従業員数40人以上の企業については、雇用障害者数、法定雇用数ともに「障害者雇用状況報告」の記入要領に基づいて算定してください。雇用状況報告を行っていない、従業員数40人未満の企業については、実際に雇用している障害者数を「雇用障害者数」欄にご記入ください。※申請日現在の人数をご記入ください。 |
| 25 パートタイム労働者等が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる[例] 正社員への登用制度、昇給・退職金等制度、正社員と同等の福利厚生制度　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |
| 26 パートタイム労働者等の正社員転換の実績がある 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 | [ ]  |  |
| 27 外国人の従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる[例] 多言語によるマニュアルの作成、研修の実施　など | [ ]  | ○具体的な取組内容 |

|  |  |
| --- | --- |
| その他 | チェック欄 |
| 28 過去３年間に、労働関係法令等に関し、重大な違反がない ※企業等の規模にかかわらず必須 | [ ]  無　 |
| 29 過去において、YAMANASHIワーキングスタイルアワードの優秀賞を受賞していない ※企業等の規模にかかわらず必須 | [ ]  無 |

|  |
| --- |
| 県や国が行う各制度の認定・表彰歴 |
| ■取得した認定制度等があれば、□にチェックを入れて（　）内に認定年度等を記載してください。　[ ] 　県の「『やまなし人口減少危機突破共同宣言』宣言企業マニフェスト」を作成している[ ] 　県の「子育て応援・男女いきいき宣言」を行っている[ ] 　県の「やまなし健康経営優良企業」の認定を受けている（認定年度：　　　年度）[ ] 　国の「健康経営優良法人」の認定を受けている（認定年度：　　　年度）[ ] 　県の「[ ] 山梨クリスタルえるみん・[ ] 山梨えるみん」の認定を受けている（認定年度：　　　年度）[ ] 　国の「[ ] プラチナくるみん・[ ] くるみん」の認定を受けている（認定年：　　　年）[ ] 　国の「[ ] プラチナえるぼし・[ ] えるぼし」の認定を受けている（認定年月：　　年　　月）[ ] 　国の「ユースエール」の認定を受けている（認定年度：　　　年度）■過去に受賞した働き方改革に関連する表彰名と表彰年度を記載してください。 |
| 企業等のPRポイント |
| 〇働き方改革に関して、特色ある取組や実績、PRポイント等を記入して下さい。（全体で1ページ以内）※取組や社内制度の内容、実績、および効果について、次頁へ簡潔にご記入ください。※取組内容が分かる社内外の記事、パンフレット、写真等、参考になるものを添付してください。・国は「成長と分配の好循環」の実現に向けて、労働生産性を高める観点から働き手のスキルアップや人材育成の拡充を図るなど人への投資を強化する方針としています。・本県では、国が目指すこの好循環は、労使がともに「共益関係」を育んだ先に実現するものと考え、企業や従業員の皆さんが人材育成・能力開発を積極的に行い、必要なスキルを身につけることができる環境づくりに取り組んでいます。このような人材育成等への先進的な取り組みについても加点項目となりますので、企業PRポイントとして積極的に記入をお願いします。 |
| ■働き方改革に関する取組、社内制度の内容（独自性）■取組の実績、制度の活用状況（数字等を用いて具体的にご記入ください）■成果 |