ぎふし共育・女性活躍企業　取組確認シート

企業名：　㈱名神

★はNew Normal…新型コロナウイルス感染症と共存していくためのワーキング・スタイル

Ⅰ　就労による経済的自立が可能な社会を目指した取り組み　3個

1	ガイドラインの作成など、公正な採用選考を実施するための取り組みがある	☐	5	従業員に対し、年1回以上、ワーク・ライフ・バランス（WLB）等に関する社内研修を実施している	☐
2	採用にあたって職業経験のみにこだわることなく、個人の適性や能力を正当に評価している	☑	6	就労形態にこだわらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されている	☑
3	インターンシップやトライアル雇用を実施している	☐	7	意欲と能力に応じて、パート労働者等が正規雇用となる制度や取り組みがある	☐
4	段階に応じた研修の実施やメンター制度など、従業員定着のための取り組みがある	☑	8	（パートタイム労働法に基づき）短時間雇用管理者を選任し、岐阜労働局に届け出をしている	☐

Ⅱ　健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会を目指した取り組み　10個

9	法律に則った就業規則等を定め、従業員が常に確認できる状態としている	☑	17	個人別および職場全体の年次有給休暇取得カレンダーを作成し周知している	☑
10	法令で対象とされるすべての従業員に対し、健康診断を受診させている	☑	18	年次有給休暇の取得状況を管理し、結果を会議等で共有している	☑
11	仕事上の悩みやメンタルヘルス、ハラスメントについて相談できる体制がある	☑	19	管理監督者は年次有給休暇取得率の低い従業員への状況確認と取得勧奨を行っている	☐
12	職場環境改善やWLB推進のため、アンケートやヒアリング・面談等により、年1回以上、従業員ニーズを的確に把握し、支援に繋げている★	☐	20	過去3年間に年次有給休暇の平均取得率が１０％以上増えている、または過去3年間継続して平均取得率が50%以上である	☑
13	業務マニュアル等による見える化、複数担任制等による業務共有化により、子の発熱など突発事態でも、他の従業員による円滑な業務代行が可能な業務管理体制が確立されている★	☐	21	管理監督者が率先して休暇を取得し、概ね従業員の平均を下回らない取得率である	☐
14	ノー残業デー、勤務間インターバル制度の導入など所定外労働削減に向けた取り組みを実施している★	☑	22	未取得の年次有給休暇を積み立てることができる	☑
15	残業や休日出勤の実態を把握し、増加傾向にある場合は対策を検討している	☑	23	GW、夏休み、年末年始等、連続休暇の取得を促進している	☐
16	過去1年間において、従業員1人あたりの所定外労働時間（月平均）が10時間以下であり、かつ、月平均所定外労働時間60時間以上の従業員がゼロである	☑	24	従業員の地域活動への積極的な参加を支援・奨励し、活動に必要な特別休暇を取得できる	☐

Ⅲ　多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指した取り組み　8個

25	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる、または短時間正社員制度がある★	☐	35	介護休業や介護に関する制度（介護休暇、短時間勤務制度、所定外労働の免除など）の取得実績がある	☐
26	テレワークやフレックスによる勤務を選択することができる★	☑	36	育児・介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度を、就業規則等で規定している	☐
27	定年制を設けていない、または65歳以上の従業員が就労できる継続雇用制度がある	☑	37	従業員の自己啓発やキャリアアップをサポートする制度や取り組みがある	☑
28	労使協定により年次有給休暇を時間単位で取得することができる	☐	38	制度を利用しやすい職場環境づくりのため、管理監督者に対する意識啓発を行っている	☑
29	多様な休暇制度（ボランティア休暇、学校行事休暇、不妊治療休暇など）がある	☑	39	従業員に休暇や保障などの制度に関する情報を積極的に提供している★	☑
30	法律に定められた期間または回数以上の育児・介護休業が取得できる	☑	40	従業員が働き方や制度に関する相談ができるサポート体制がある★	☐
31	育児・介護休業の取得促進や取得後の円滑な職場復帰のため、休業前、休業中、復帰直後に教育訓練や研修・面談等を実施する体制が整備されている	☐	41	事業所が従業員及びその家族との親睦をはかるための行事を行っている	☐
32	事業者内保育所を設置している、または保育施設利用料等の補助がある	☐	42	自社の専門技術等を活かした地域活動への協力など、広く地域貢献活動を行っている	☑
33	家族の育児・介護が必要な従業員に手当などの経済的な支援制度がある★	☐	43	小・中・高校などからの見学や職業体験の希望などを受け入れている	☐
34	託児室・授乳コーナーなどの設置により子育てバリアフリーを推進している	☐	44	（育児・介護休業法に基づき）職業家庭両立推進者を選任し、岐阜労働局へ届け出をしている	☐

Ⅳ　男性の育児参画（共育企業部門）　6個

45	男性の育児参加に対する会社の方針を明確化し周知している	☑	51	男性の育児参加に関する休暇制度＊がある　＊パートナーの出産に伴う休暇/子育てに関わる休暇（幼稚園・保育園・学校行事及びPTA参加のための休暇も含む）	☑
46	イクボス（育児参加への支援に積極的な管理職）を増やすため、組織的に取り組んでいる	☐	52	５１の休暇制度の取得実績がある	☑
47	WLBや男女共同参画など役割分担意識の解消に向けた研修を実施している	☐	53	育児短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げまたはフレックス勤務制度がある★	☑
48	育児・介護休業制度の改正については、毎回情報を発信し男性の利用を促している	☐	54	５３の勤務制度の男性従業員の利用を推進している	☑
49	育児休業後の評価制度や昇給制度についてルール化され運用されている	☐	55	社内報や会議などで育児休業取得の体験談やメリットなどを発信する機会を設けている	☑
50	男性の育児休業または子の看護休暇の取得実績がある	☐	56	男性従業員が岐阜市主催の「パパ大学」「パパママ学級」などへの参加実績がある	☐

Ⅴ　女性の活躍推進（女性活躍企業部門）　6個

57	女性の採用や応募を促すための取り組みを行っている	☑	64	女性社員のうち非正規から正規へ登用したものがいる	☑
58	女性の管理職（課長職級以上）を設置している	☑	65	女性のキャリアアップ、継続就労、職場環境の改善に向け、学習機会を設けている	☐
59	女性の採用率・管理職率の目標を設定している	☐	66	女性が事実上満たしにくい昇進条件を見直した、またはその条件がない	☐
60	職域の拡大をした実績がある、またはすべての部署に女性を配置している	☐	67	女性従業員間のネットワークづくりをしている	☐
61	安全や衛生面に配慮した男女ともに使いやすい設備を導入している	☑	68	女性活躍について社内報への掲載や発表の機会を設け、紹介をしている	☐
62	育児・介護等の理由で退職した従業員の再雇用制度の利用実績がある	☐	69	女性が相談しやすい環境を整えるなどハラスメント防止のための対策を講じている	☑
63	過去5年間に育児休業から復帰し6か月以上継続勤務したものがいる	☑	70	女性活躍推進法に基づく、厚生労働大臣の「えるぼし」認定を受けている	☐

Ⅵ　市の指定する研修等への参加

71	認定期間内に市の指定する研修等への参加をしている（更新の場合は必須）	☑

Ⅵ　特に取り組んでいる事項、類似制度の認定取得等（自由記述）