

「働きやすい職場づくりへ」企業交流セミナー

山形県ではワーク・ライフ・バランスの推進など、県内企業の働きやすい職場づくりの事例を共有し、各企業の取組みの参考としていただくため、人事・労務担当者等を対象としたセミナーを開催します。

参加
無料

人事・労務担当者
管理職向け

① 山形会場

山形ビッグウイング4F 中会議室

9月10日 火

13:30 ▶ 16:30

② 酒田会場

東北公益文科大学中研修室

9月11日 水

13:30 ▶ 16:30

※①、②とも同じ内容です

第1部 講演

「選ばれる企業になるための未来戦略」
～企業がいま先手を打つべきこととは～

講師：
ミライズ株式会社 専務取締役
高橋理里子氏



第2部 県内企業による事例発表

山形会場：城北電気工事株式会社（山形市）

酒田会場：ブレンスタッフ株式会社（鶴岡市）

これならできるかも

採用活動でも効果が

第3部 交流会

①「あなたの会社のワーク・ライフ・バランスは？」

「やまがたスマイル企業」の認定基準であなたの会社の働きやすさをチェック！

コーディネーター：
合同会社 work life shift 代表
伊藤麻衣子氏

②「“選ばれる企業”へ いまからできることは？」

先進企業の実例などを参考に、これからやってみようと思うことを話し合います。



お申し込みはホームページから
締切 9月5日（木）



有給休暇の
取得率推進



長時間労働の
削減



仕事と育児の
両立支援



男性育休の
取得推進

お問い合わせ

「働きやすい職場づくりへ」企業交流セミナー事務局

山形放送イノベーション事業部 電話：023-664-0190（平日9:30-18:00）
メール：watanabe-e@ybc.co.jp

主催：山形県産業労働部 雇用・産業人材育成課 働く女性サポート室

(参考)

やまがたスマイル企業認定制度について



「ワーク・ライフ・バランス」「女性の活躍推進」などに積極的に取り組んでいる企業等を県が認定する制度です。認定により、企業イメージの向上や多様な人材の獲得・定着が期待されます。

働きやすい職場づくりが進むことで、企業、働く人、その家族、地域の人、みんなの笑顔が増えるよう、「やまがたスマイル企業」と名付けました。

認定基準

下記1～6のうち		2/6以上〔スマイル企業〕	3/6以上〔ゴールドスマイル企業〕	5/6以上〔ダイヤモンドスマイル企業〕
1 安心して 働ける風土づくり	以下のうち <u>1つ以上</u> に該当すること ※〔イ〕～〔オ〕は、過去3年で2回以上。〔カ〕は過去3年で1回以上。			
	〔ア〕「やまがたイクボス同盟」に加盟している			
	〔イ〕 県が実施するセミナー等に参加し、上司や部下の意識改革、理解促進を行っている (例:やまがたトップセミナー、山形県労働学院、男性育休キックオフセミナー等)			
	〔ウ〕 子育て支援研修、介護支援研修、働き方改革に関する研修等、従業員向け研修を実施している			
	〔エ〕 育児・介護・自己啓発・地域活動参加者等の体験談を社内報等で紹介している			
	〔オ〕 従業員の意見や要望、働き方改革に関するアイデアを聞いたり、その実態を把握するための機会を設けている (面接・面談、業務改善アンケートの実施、希望を聴取する機会の確保等)			
〔カ〕 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」や親子でのイベントを実施している				
2 働きやすい 制度づくり	以下のうち <u>2つ以上</u> に該当すること			
	〔ア〕 ノー残業デーの実施など、所定外労働時間縮減のための制度を実施している			
	〔イ〕 フレックスタイム制度やテレワーク制度を導入している			
	〔ウ〕 多様な正社員制度を導入している(①短時間正社員制度②勤務地限定正社員制度③職種・職務限定正社員制度のいずれか)			
	〔エ〕 勤務間インターバル制度を導入している			
	〔オ〕 多様な休暇制度を導入している (①子どもの学校行事への参加のための休暇②ボランティア休暇③自己啓発休暇④リフレッシュ休暇⑤不妊治療休暇のいずれか)			
〔カ〕 時間単位の有給休暇制度を導入している				
〔キ〕 従業員の有給休暇取得率が平均60%以上である(申請前年度分の取得率)				
3 仕事と 家庭生活の 両立支援	以下のうち <u>1つ以上</u> に該当すること			
	〔ア〕 従業員の仕事と生活の両立を支援する旨公表し、従業員にも周知している (例:経営方針や年度方針にワーク・ライフ・バランスを推進する旨を明記、「両立支援のひろば」に事業主行動計画を公表(100人以下企業のみ)、くるみん企業に認定されている等)			
	〔イ〕 育児・介護休業法で定める要件を超える以下のいずれかの両立支援制度を導入している ①短時間勤務制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ②所定外労働時間の免除制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ③育児休業を2歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能			
	〔ウ〕 育児・介護休業法で定める両立支援制度のうち、以下のいずれかの制度を1か月以上利用した従業員がいる(過去5年以内) ①短時間勤務制度 ②所定外労働時間の免除制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度			
	〔エ〕 育児・介護休業法で定める介護休業制度または介護休暇を3日以上取得した従業員がいる(過去5年以内)			
	〔オ〕 従業員が100人以上で、かつ、従業員100人当たり1人以上の従業員が、育児・介護休業法で定める要件を超える以下のいずれかの両立支援制度を導入している ①短時間勤務制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ②所定外労働時間の免除制度を3歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能 ③育児休業を2歳以上の子どもを育てる従業員も利用可能			
4 男性の 育児休業等の 取得推進	以下のうち <u>1つ以上</u> に該当すること ※いずれも過去5年以内。			
	〔ア〕 育児・介護休業法で定める育児休業制度を14日以上取得した男性従業員がいる (企業独自の育児目的休暇制度を設けている場合は、日数に合算可)			
〔イ〕 配偶者出産休暇制度を設けており、取得率が70%以上である				
5 女性の 活躍推進	以下のうち <u>1つ以上</u> に該当すること			
	〔ア〕 管理職(課長職以上、役員含む)に占める女性の割合が15%以上である			
	〔イ〕 役職者(係長級、現場責任者、リーダー等を含む)に占める女性の割合が25%以上である			
〔ウ〕 女性の活躍を推進する旨を公表し、従業員にも周知している (例:経営方針や年度方針に女性の活躍を推進する旨を明記、「女性の活躍推進企業データベース」に事業主行動計画を公表(100人以下企業のみ)、えるぼし企業に認定されている等)				
6 女性のキャリア 形成支援	以下のうち <u>1つ以上</u> に該当すること ※〔ア〕は過去3年以内、〔イ〕～〔オ〕は過去5年以内。			
	〔ア〕 女性従業員に現業務のレベルアップを図るような研修(アップスキリング)や、職種の拡大・転換を図るような研修(リスキリング)を受講させた、または資格取得のための費用を負担した			
	〔イ〕 非正規雇用の女性を正社員へ転換した			
	〔ウ〕 過去に在籍した女性を正社員として再雇用した			
	〔エ〕 30歳以上の女性を正社員として採用した			
	〔オ〕 女性従業員をキャリアアップに資する雇用管理区分に転換した			

詳しくは、「やまがたスマイル企業」で検索