埼玉県多様な働き方実践企業認定制度　審査基準

【認定項目】

１　次の（１）から（５）のうち２つ以上に該当する企業等を認定する。

内　　容	確認書類
（１）　仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整備している 次のアからセのうち２つ以上の制度等を導入していること。 ア　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に定める年齢を上回る育児休業制度 【法の水準】育児休業(育介法§5～§6・§9 の 2) 事業主は、1 歳（ただし保育園入園不可等の場合は最長２歳）に満たない子を養育するために労働者が申し出た場合、育児休業を取得させなければならない。 イ　育児・介護休業法に定める日数又は回数を上回る介護休業制度 【法の水準】介護休業(育介法§11～§12・§14～§15) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護するために労働者が申し出た場合、対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回まで分割して介護休業を取得させなければならない。 ウ　育児・介護休業法に定める年齢又は時間を上回る育児のための短時間勤務制度 【法の水準】育児に係る短時間勤務制度(育介法§23) 事業主は、3 歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合、利用できる短時間勤務制度(1 日の所定労働時間を原則６時間)を講じなければならない。 エ　育児・介護休業法に定める期間又は回数を上回る介護のための短時間勤務等の措置 【法の水準】（育介法§23 第 3 項） 事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、当該家族１人当たりの利用開始の日から連続する３年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置（①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業又は就業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度）を講じなければならず、その措置は２回以上利用できる措置としなければならない(④を除く) オ　育児・介護休業法に定める子の看護等休暇、介護休暇の内容を上回る、妻出産時及び育児や介護に使用できる特別休暇などの休暇制度 【法の水準】 ・子の看護等休暇：小学校３年生修了までの子 1 人につき 5 日(2 人以上 10 日)、1 日または時間単位で取得可能(育介法§16 の 2､3) ・介護休暇：要介護者 1 人につき 5 日(2 人以上 10 日)、1 日または時間	・就業規則 ・育児・介護休業規程 ・労働協約 など

内　　容	確認書類
単位で取得可能(育介法§16の5､6) 【その他の休暇制度の例】 ・積立休暇制度（次年度に繰り越せない年休を別枠で積み立て、子どもの看護や介護のために利用できる。労働基準法の年休の繰越とは異なる。） ・アニバーサリー休暇制度（家族の誕生日など） ・孫の育児休暇 カ　託児環境の整備（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）企業内保育所を設置・運営等している （イ）託児のための助成制度がある （ウ）子連れ出勤を認めている （エ）その他同等の取組を実施している キ　男性従業員の育児休業等取得促進のための取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）管理職等を対象とした意識啓発研修等を行っている （イ）育休ハンドブックを作成・配布している （ウ）男性育休推進宣言企業である （エ）その他同等の取組を実施している ク　介護離職防止のための取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）管理職等を対象とした意識啓発研修等を行っている （イ）相談窓口を設置している （ウ）介護支援プランを策定している （エ）その他同等の取組を実施している ケ　出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度 コ　有給での子の看護等休暇又は介護休暇制度 【法の水準】無給休暇で可 サ　育児・介護と両立しやすい雰囲気を醸成するための具体的な取組（次の（ア）～（ウ）のいずれかの取組を実施している） （ア）育児・介護当事者の心理的障壁を下げるための取組を実施している （イ）育児・介護当事者以外の従業員を対象とする取組を実施している （ウ）その他同等の取組を実施している シ　くるみん認定（厚生労働省） ス　（従業員100人以下の企業等対象）次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること セ　過去5か年において、育児・介護休業法で定める育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための短時間勤務等の利用実績がある。 ＜該当する制度＞	〈利用実績〉 ・申請書 ・給付金通知書

内　　容	確認書類
・育児休業 （子が 1 歳に達する日、ただし保育園入園不可等の場合は最長２歳） （2 回まで分割） ・出生時育児休業（産後パパ育休） （出生後 8 週間以内に通算 4 週間、2 回まで分割） ・介護休業（要介護者 1 人につき通算 93 日、3 回まで分割） ・子の看護等休暇 （小学校３年生修了までの子 1 人につき 5 日（2 人以上 10 日）、1 日または時間単位） ・介護休暇 （要介護者 1 人につき 5 日（2 人以上 10 日）、1 日または時間単位） ・育児のための短時間勤務制度（3 歳未満の子、1 日 6 時間まで） ・介護のための短時間勤務制度 （要介護者 1 人につき 3 年以上の間で 2 回以上利用可） ・その他 ＊法で定める所定外労働の制限（残業の免除） （小学校就学前の子・要介護者、1 か月以上 1 年未満で回数制限なし） ＊時間外労働の制限 （小学校就学前の子・要介護者、1 か月 24 時間、1 年 150 時間） ＊深夜業の制限 （小学校就学前の子・要介護者、午後 10 時から午前 5 時（深夜））	・利用者名簿 ・勤務管理簿 ・休暇簿 など
（２）　柔軟な働き方が選択できる環境を整備している 次のアからコのうち２つ以上の制度等を導入していること。 ア　テレワーク制度（育児・介護との両立目的に限らない制度であること） イ　フレックスタイム制度（育児・介護との両立目的に限らない制度であること） ウ　始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度（時差出勤）（育児・介護との両立目的に限らない制度であること） エ　限定正社員制度 オ　副業・兼業 カ　選択的週休 3 日制 キ　時間単位の有給休暇制度 ク　長時間労働是正のための取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）勤務間インターバル制度を導入している （イ）ノー残業デーの実施 （ウ）一斉消灯の実施 （エ）その他同等の取組を実施している ケ　年次有給休暇取得促進のための取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している）	・就業規則 ・労働協約 など

内　　容	確認書類
（ア）年次有給休暇取得奨励日（月間）を設定している （イ）連続休暇取得を奨励している （ウ）年次有給休暇の計画的付与制度を導入している （エ）その他同等の取組を実施している コ　フリーアドレス、フリースペースの導入	
（3）　誰もが活躍できる環境を整備している 次のアからキのうち２つ以上の制度等を導入していること。 ア　女性活躍の促進に向けた取組（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している） （ア）従業員や求職者に向けた取組の表明（経営方針、求人票やホームページへの掲載） （イ）推進体制の整備（担当部署、担当者の設置） （ウ）えるぼし認定（厚生労働省）を受けている （エ）（従業員 100 人以下の企業等対象）女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定・届出等を行っている （オ）その他同等の取組を実施している イ　パートタイム労働者等から正社員への転換制度 ウ　仕事と病気治療の両立を支援するための取組（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）社員やその家族のための相談窓口を設置している （イ）治療・通院休暇制度（傷病・病気休暇制度、治療休暇制度、短時間休暇制度など）がある （ウ）両立支援プランを作成している （エ）その他同等の取組を実施している エ　日本語学習支援など外国人従業員が働きやすい職場環境整備 オ　シニア活躍の促進に向けた取組（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している） （ア）定年年齢の引上げ、定年制の廃止又は法定を上回る継続雇用制度を導入している 【法の水準】６５歳までの雇用確保は事業主の義務（高年齢者雇用安定法§9 条） （イ）シニアの新規雇用又はシニアが働く場所・機会の拡大に向けた取組を行っている （ウ）シニアの有する技術、知識又は経験を生かすための仕組みを導入している （エ）シニア活躍の促進に向けた方針又は取組を社内外に表明し、又は情報発信している （オ）その他同等の取組を実施している カ　従業員の心身の健康に配慮した取組（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している）	・現物の確認

内　　容	確認書類
（ア）健康保持・増進に関する方針の表明、推進体制の整備又は計画の策定を行っている （イ）従業員の身体の健康保持・増進に関し、法定を上回る取組を行っている 【法の水準（主なもの)】定期健康診断の実施、長時間労働者への面接指導(労働安全衛生法§66、§66の8) （ウ）従業員の心の健康保持・増進に関し、法定を上回る取組を行っている 【法の水準】一定規模以上の事業場におけるストレスチェックの実施(労働安全衛生法§66の10) （エ）埼玉県健康経営実践事業所、健康経営優良法人（経済産業省）又はこれらと同等の認定等を受けている （オ）その他同等の取組を実施している キ　その他の取組（次の（ア）～（イ）のいずれかの項目の登録等を行っている） （ア）埼玉県アライチャレンジ企業 （イ）埼玉県障害者雇用優良事業所又は、もにす認定（厚生労働省）を受けている事業主	
（4）　従業員のキャリアアップ・スキルアップに積極的に取り組んでいる 次のアからオのうち２つ以上の制度等を導入していること。 ア　研修受講・資格取得にかかる費用の補助 イ　自己啓発のための短時間勤務・休暇制度 ウ　従業員等のキャリアアップ・スキルアップのための研修制度等 エ　会社全体で従業員等をサポートする制度（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している） （ア）メンター制度 （イ）ブラザーシスター制度 （ウ）業務以外での社内コミュニティ（社内部活動）など （エ）従業員の奨学金の返還を支援する制度 （オ）その他同等の取組を実施している オ　その他の取組（次の（ア）～（オ）のいずれかの取組を実施している） （ア）人事評価制度を運用し、目標設定や評価結果に対してフィードバックの機会を設けている （イ）従業員から配置転換の希望を取る制度がある （ウ）採用ホームページ等で入社後のキャリアマップや生涯年収等を公開している （エ）従業員満足度調査（ＥＳ調査）を実施している （オ）その他同等の取組を実施している	・現物の確認
（5）　ＤＸを推進している 次のアからウのうち２つ以上の取組等を実施していること。 ア　デジタル化に向けた意思決定及び体制の整備（次の（ア）～（エ）のい	・現物の確認

内　　容	確認書類
ずれかの取組を実施している） （ア）経営層がＤＸ実現に向けたビジョンや目指すべき方向性を社内や社外に表明している （イ）社内にデジタル化に向けた計画や手順を示している （ウ）部門を超えたデジタル化のための体制やプロジェクトを構築している （エ）その他同等の取組を実施している イ　デジタルツールの活用による柔軟な働き方の推進（次の（ア）～（エ）のいずれかの取組を実施している） （ア）リモート会議やリモートワークなど場所にとらわれない働き方を推進している （イ）工場や現場でドローンやIoT機器等のデジタルツールを活用し、働き方改革を進めている （ウ）勤怠管理システムや人事管理システムを導入している （エ）その他同等の取組を実施している ウ　デジタルツールの活用による業務効率化の推進（次の（ア）～（ウ）のいずれかの取組を実施している） （ア）資料、帳簿等の電子化や契約の電子化など、ペーパーレス化を進めている （イ）ノーコードツール等を活用し、社員自身で業務のデジタル化を実施している （ウ）生成AI・RPA等のデジタル技術を活用し、業務の効率化を図っている	

２　１に該当する以外に、下記を満たしていること。

（１）　育児・介護休業法を遵守した就業規則を整備していること（従業員 10 人以上の場合）。

（２）　次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、一般事業主行動計画を策定し公表すること及び同計画を厚生労働省都道府県労働局に届出をするとともに実践していること（従業員 101 人以上の場合）。

ただし、市町村においては、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、特定事業主行動計画を策定し公表するとともに、同計画を実践していること。

【プライム企業認定項目】

３　１の認定項目の５項目のうち４項目以上に該当し、かつ、次の７つの実績項目のうち４項目以上を満たす企業等をプライム企業として認定する。

内　　容	確認書類
（１）　男性従業員の育児休業の取得が定着している 男性の従業員等で、その養育する子に、育児・介護休業法における育児休業（出生時育児休業を含む。）を取得した者の割合が県の目標（Ｒ８　６２．３％を上回ること。	〈利用実績〉 ・申請書 ・給付金通知書 など
（２）　介護休業した従業員が現に働き続けている 過去５か年において、介護休業した従業員等で復帰した者が５０％以上であること。	〈利用実績〉 ・申請書 ・給付金通知書等など
（３）　残業時間の縮減に努めている 年間の１人当たり月平均残業時間が別に示す業種別平均を下回ること。	・独自データ など
（４）　年次有給休暇の取得促進に努めている 年次有給休暇の年間取得率が別に示す業種別平均を上回ること。	・独自データ など
（５）　出産した女性従業員が現に働き続けている 過去５か年において、出産した女性の従業員等の仕事復帰１年後の継続就業率が５０％以上であること。	〈利用実績〉 ・申請書 ・給付金通知書 など
（６）　女性管理職が活躍している 管理職（課長相当職以上。役員を除く）のうち、女性の比率が国の目標値（Ｒ８　１８．６％以上であること。	・組織図 ・名簿 など
（７）　従業員が長く働き続けている 従業員の平均勤続年数が別に示す業種別平均を上回ること。	・独自データ など