

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(9)のうち3つ以上に該当する企業等を認定する。

内 容	準備書類
<p>(1) 男女が共に仕事と育児・介護を両立できる</p> <p>過去5か年において、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。）で定める育児・介護に係る制度の利用実績がある。</p> <p><u>なお、旧要領での認定において、育児・介護に係る短時間勤務及び所定外労働の制限（残業の免除）に該当していた場合は、本認定基準の要件を満たすものとする。</u></p> <p>＜該当する制度＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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）令和4年10月1日以降 ・ 出生時育児休業（産後パパ育休） ※令和4年10月1日以降 （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） ・ 子の看護休暇 （小学校就学前の子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 <ul style="list-style-type: none"> * 法で定める所定外労働の制限（残業の免除） （3歳未満の子・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）） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則 ・ 育児・介護休業 規程 ・ 労働協約 など <p>＜利用実績＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申請書 ・ 給付金通知書 ・ 利用者名簿 ・ 勤務管理簿 ・ 休暇簿 など
<p>(2) テレワークやフレックスタイムなど独自の取組を導入している</p> <p>次のアからサのうち1つ以上の制度等を導入していること。</p> <p>ア 法律に定める年齢を上回る育児休業制度</p> <p>【法の水準】育児休業（育介法§5～§6・§9の2）</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則 ・ 育児・介護休業 規程 ・ 労働協約 など

<p>イ 法律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。</p> <p>ウ 法律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。</p> <p>エ 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)</p> <p>オ 勤務間インターバル制度</p> <p>カ 有給での子の看護休暇又は介護休暇制度 【法の水準】無給休暇で可</p> <p>キ フレックスタイム制度</p> <p>ク テレワーク制度</p> <p>ケ 託児環境の整備</p> <p>コ 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度</p> <p>サ 限定正社員制度</p>	
<p>(3) 出産した女性等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。 過去 5 か年において、出産した女性の従業員等がいなかった場合には、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。 <u>なお、旧要領での認定において、本認定基準に該当していた場合は、本認定基準の要件を満たすものとする。</u></p>	<p><利用実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請書 ・給付金通知書 ・利用者名簿 など
<p>(4) 女性管理職が活躍している 管理職(課長相当職以上。)のうち、女性の比率が 18%以上であること。 別に示す業種別平均の女性の比率が 18%未満の業種の場合には、業種別平均を上回っていること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・申請用計算表
<p>(5) 働きやすい職場環境づくりをしている 次のアからカのうち 2 つ以上の制度等を導入していること。</p> <p>ア 時間単位の有給休暇制度</p> <p>イ 妻出産時や学校行事参加のための特別休暇などの休暇制度 【その他の休暇制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則 ・労働協約 ・労働条件通知書 ・各種通知類 など

<ul style="list-style-type: none"> ・孫の育児休暇 ウ 働き方の見直しや女性のキャリア形成につながる研修制度 エ パートタイム労働者等から正社員への転換制度 オ ノー残業デーの実施 カ その他独自の取組 <p>【取組例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもを保育園に預けることになった場合の費用助成 ・介護のための費用助成（親族の病院受診の補助を除く。） ・配偶者海外転勤休職制度 ・育児休業奨励金（社会保険による給付金ではなく独自のもの） ・子連れ出勤 <p>※認定対象外・・・家族手当、永年勤続表彰の休暇</p>	
<p>(6) 働き方に対する取組を表明している</p> <p>多様な働き方への取組を内外に意思表示する方法として、次のアからエのうち1つ以上の実績があること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 社内報、社内イントラネット、掲示、回覧や社内メールへの掲載 イ 各種制度周知のためのハンドブック等の作成 ウ 経営方針、求人票やホームページへの掲載 エ くるみん又はえるぼし認定を取得していること 	<ul style="list-style-type: none"> ・現物の確認
<p>(7) 男性従業員の育児休業等の取得が定着している</p> <p>過去5か年において、次のアからウのうちいずれか1つの実績があること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 男性の従業員等で、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、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、連続する5日以上取得（勤務を要しない日を除く。）し復帰した者がいる イ 男性の従業員等で、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、育児を理由とした休暇（年次有給休暇を除く。）を連続して5日以上取得した者がいる ウ 男性の従業員等で、その養育する子が小学校に就学するまでの間に、育児・介護休業法に定める育児のための短時間勤務制度を利用している者がいる 	<p><利用実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請書 ・給付金通知書 ・利用者名簿 など
<p>(8) 働き方改革を積極的に進めている</p> <p>次のア又はイのうちいずれか1つに該当すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 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、又は過去2年比で10%以上削減している イ 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、又は年10日以上有給休暇を付与されている全ての従業員等が年5日を超えて年次有給休暇を取得している 	<ul style="list-style-type: none"> ・申請用計算表

<p>(9) 従業員が長く働き続けている</p> <p>次のアからウのうちいずれか1つに該当すること。</p> <p>ア 離職率が別に示す業種別平均を下回る</p> <p>イ 新規学卒者の3年目までの離職率が平均を下回る</p> <p>ウ 勤続年数が別に示す業種別平均を上回る</p>	<p>・申請用計算表</p>
---	----------------

2 上記の項目に該当する以外に、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。
- (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。

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。