

# 埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領

令和5年2月28日決裁

## 第1 目的

この要領は、「多様な働き方実践企業認定制度」について必要な事項を定め、職場における女性の活躍と男女が共に生き生きと働ける職場環境づくりを促進するとともに、仕事と家庭の両立について社会的気運の醸成を図ることを目的とする。

## 第2 定義

- 1 この要領において「企業等」とは、県内に活動拠点を有する企業、事業所、団体及び市町村をいう。
- 2 この要領において「従業員等」とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称に関わらず、次の（1）から（3）のいずれかに該当する者をいう。
  - （1）雇用期間を定めずに雇われている者
  - （2）過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上（1）と同等と認められる者を含む。）
  - （3）地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条に定める一般職に属する地方公務員

## 第3 認定要件

知事は、次の1から3の要件をすべて満たす企業等を「多様な働き方実践企業」として認定する。

- 1 次の（1）から（9）のうち3つ以上に該当すること。
  - （1）男女が共に仕事と育児・介護を両立できる  
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こと。
  - （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  
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。
    - ア 法律に定める年齢を上回る育児休業制度
    - イ 法律に定める日数又は回数を上回る介護休業制度
    - 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
    - エ 始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げる制度
    - オ 勤務間インターバル制度
    - カ 有給での子の看護休暇又は介護休暇制度
    - キ フレックスタイム制度
    - ク テレワーク制度
    - ケ 託児環境の整備

- コ 出産退職者、介護離職者等の復職・再雇用制度
  - サ 限定正社員制度
- (3) 出産した女性等が現に働いている
- 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ない場合には、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。
- (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。
- (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。
- ア 時間単位の有給休暇制度
  - 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
  - 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
- (6) 働き方に対する取組を表明している
- 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。
- 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の取得
- (7) 男性従業員の育児休業等の取得が定着している
- 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。
- 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
- (8) 働き方改革を積極的に進めている
- 次のア又はイのうちいずれか1つに該当すること。
- 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

の年次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

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

2 関係法令を遵守していること。

- (1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）及び育児・介護休業法等の労働関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内にないこと
- (2) 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
- (3) 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

3 次の各号の暴力団排除規定に該当しないこと。

- (1) 役員等（法人である場合にはその役員、その支店又は営業所の代表者その他これらと同等の責任を有する者を、法人以外の団体である場合にはその代表者、理事その他これらと同等の責任を有する者をいう。）が暴力団員等（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）であるもの。
- (2) 暴力団（同法第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員等が経営に実質的に関与しているもの。
- (3) 自己、その属する企業等若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員等を利用しているもの。
- (4) 暴力団又は暴力団員等に対して資金等を供給し、又は便宜を供与する等暴力団の維持又は運営に協力し、又は関与しているもの。
- (5) その他暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有するもの。

4 認定区分

1で規定する項目の該当数に応じて以下のとおり認定区分を設ける。

- (1) プラチナ (1)から(9)のうち7つ以上に該当
- (2) ゴールド (1)から(9)のうち5つ以上に該当
- (3) シルバー (1)から(9)のうち3つ以上に該当

第4 認定の申請等

- 1 認定を希望する企業等は、多様な働き方実践企業認定申請書（様式第1号）及び多

様な働き方実践企業申請項目表（様式第2号）を知事に提出するものとする。

- 2 知事は、申請のあった企業等について、書類審査及び実地調査を行った後、認定の可否を決定し、企業等へ決定通知を送付する。また、認定の証として認定証（様式第3号）、楯、シンボルマーク入りステッカー及びシンボルマーク電子データを交付する。

#### 第5 認定時期

原則として5月、7月、9月、11月、1月及び3月に、その当月10日までに県が申請書を受理し、その翌月1日付で「多様な働き方実践企業」として認定する。ただし、3月については3月31日付で認定する。

#### 第6 認定の有効期限

企業等の認定の有効期限は、認定の日から5年とする。

#### 第7 公表

原則として認定された企業等における取組については、県のホームページ及び各種広報により、広く県民に公表する。

#### 第8 指導及び助言

企業等の自主性を尊重し、制度の適正かつ円滑な推進を図るため、県は必要に応じて指導及び助言を行う。

#### 第9 変更の届出

次の申請事項に変更があった場合は、埼玉県多様な働き方実践企業申請事項変更届（様式第4号）により知事に届け出るものとする。

- 1 企業等の名称
- 2 所在地

#### 第10 認定証の再交付

- 1 第4の2で交付した認定証について、紛失、棄損、その他の事由により再交付を希望する企業等は、埼玉県多様な働き方実践企業認定証再交付願（様式第5号）により知事に提出するものとする。
- 2 知事は、再交付の申請のあった企業等について、申請をやむを得ないものと認めるときは、認定証を再交付する。

#### 第11 認定の更新

更新を希望する企業等について原則として認定有効期間末日の3か月前から申請を受け付けるものとし（第12に定める「ステップアップ」を除く。）、新規認定に準じて手続を行う。

#### 第12 ステップアップ

上位の認定区分に変更することを「ステップアップ」といい、新規認定に準じて手続を行う。

### 第13 認定の取消

県は、次の事由が判明した場合に認定を取り消すものとする。なお、認定を取り消された企業等は、速やかに県に認定証・楯を返納するとともに、シンボルマークの使用を中止しなければならない。

- 1 労働行政に係る司法処分を受けた場合
- 2 第3の3に規定する暴力団排除規定に該当する場合
- 3 企業等として活動実態がないと判断される場合
- 4 その他知事が適当ではないと判断した場合

### 第14 書類の経由

この要領に基づき知事に提出する書類については、申請者の所在地を所管する地域振興センター・事務所（南部・南西部地域振興センターを除く。）を経由するものとする。

### 第15 その他

この要領に定めるもののほか、この制度の運用につき必要な事項については、別に定める。

#### 附 則

- 1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 平成28年3月31日をもって『多様な働き方実践企業認定制度』実施要領は廃止するものとする。
- 3 埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。

#### 附 則

- 1 この要領は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。

#### 附 則

- 1 この要領は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領の規定は、この要領の施行日以後に受理される申請から適用するものとし、同日前までに受理された申請についてはなお従前の例による。

- 3 この要領の施行の際現に認定を受けている認定企業（以下「旧要領認定企業」という。）の認定は、当該認定を受けた際に付された有効期限までの間なお効力を有する。
- 4 旧要領認定企業のうち、当該認定を受けた際に付された有効期限が令和2年度中にある企業等については、有効期限を令和3年3月31日まで延長する。

附 則

- 1 この要領は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要領は、令和5年4月1日から施行する。