

埼玉県多様な働き方実践企業認定制度実施要領

第1 目的

この要領は、職場における女性活躍を推進し、男女がともにいきいきと働ける職場環境づくりを促すために実施する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ることを目的とする。

第2 趣旨

女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業等を「多様な働き方実践企業」として県が認定し県民に広く紹介することにより、男女がともにいきいきと働ける職場環境づくりを促すとともに、従業員の仕事と家庭の両立について社会的気運の醸成を図る。

第3 定義

本制度の対象となる「企業等」は、県内に活動拠点を有する企業、事業所、法人、団体等とする(国は除く。)。また、対象となる「従業員等」とは、以下の1及び2とする。

1 従業員

次の(1)又は(2)に該当する労働者をいう(ただし、パートタイム労働者、アルバイト、派遣労働者は除く。)

- (1) 雇用期間を定めずに雇われている者
- (2) 1年を超える期間を定めて雇われている者

2 地方公共団体職員

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(以下「職員」という。)とする。

第4 認定要件

知事は、以下の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」として認定し、該当する認定基準の数に応じて以下の4のとおり認定区分を設ける。

1 認定基準

次の認定基準(1)から(6)のうち、2つ以上に該当する企業等を認定する。

(1) 女性が多様な働き方を選べる

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。)で定める育児又は介護に係るア~カまでの制度又は同法に定めのないキ~クの制度のうち2つ以上の制度を導入し、かつ過去3か年度において、1つ以上の利用実績があること。

- ア 短時間勤務制度
- イ 所定外労働の制限(残業の免除)
- ウ フレックスタイム
- エ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- オ 託児環境の整備

- カ 出産退職後の正社員（職員）としての再雇用
- キ 在宅勤務制度
- ク その他（例 パートから正社員への転換制度など）
- (2) 法定義務を上回る短時間勤務制度等が職場に定着している
 - 育児・介護休業法で定める次の制度について、法を上回る制度を導入し、過去3か年度において利用実績があること
 - ア 育児又は介護休業
 - イ 育児又は介護に係る短時間勤務制度
 - ウ 育児又は介護に係る所定外労働の制限（残業の免除）
- (3) 出産した女性が現に働いている
 - 出産した女性従業員等の仕事復帰1年後の継続就業率が過去5か年度において50%以上であること
 - 〔過去5か年度において出産した女性従業員等がない場合〕
 - 介護休業した従業員等の仕事復帰1年後の継続就業率が過去5か年度において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、役員を含む。なお、市町村においては特別職を除く一般職）のうち、女性が10%以上在職していること
- (5) 男性従業員等の子育て支援等を積極的に行っている
 - 以下のうち2つ以上に該当があること
 - ア ノー残業デーの実施など、時間外勤務の縮減
 - イ 時間単位の有給休暇の整備
 - ウ 育児・介護休業法を上回る子の看護休暇又は介護休暇の整備
 - エ 配置転換の配慮
 - オ 妻出産時の特別休暇
 - カ その他（例 子どもを保育園に預けることになった場合の費用助成など）
- (6) 取組姿勢を明確にしている
 - 企業等として、多様な働き方への取組を経営方針等で内外に意思表示していること
- 2 関係法令の遵守等
 - 次の各号について全て満たすこと
 - (1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）や育児・介護休業法等の関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内でないこと
 - (2) 企業等（市町村を除く。）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、一般事業主行動計画を策定し公表すること、また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
 - (3) 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 次の各号のいずれにも該当しないこと

- (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、その属する法人もしくは法人以外の団体も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) プラチナ 認定基準(1)から(6)の全てに該当
- (2) ゴールド 認定基準(1)から(6)のうち4つ以上に該当
- (3) シルバー 認定基準(1)から(6)のうち2つ以上に該当

第5 評価要件

認定区分とは別に、知事は、企業等の男性の働き方見直しの取組に対して、以下の1及び2の要件を満たす企業等をプラス評価する。

なお、男性従業員等の育児休業の取得者がいない場合、2の代わりに3の特例要件を適用する。

- 1 企業等が、男性従業員等の育児休業取得促進等の「男性の働き方見直し宣言」を行うこと
- 2 過去5か年度以内に男性従業員等で、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を、勤務を要しない日を除いて連続する5日以上取得し、かつ原職又は原職相当職に復帰した者がいること
- 3 男性従業員等の育児休業の取得者がいない場合、過去5か年度以内に男性従業員等で(1)又は(2)に該当する者がある場合には、上記の2の要件を満たすものとする。
 - (1) 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（法定・法定外を問わず）を連続して5日以上取得した男性従業員等がいること
 - (2) 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（又は同法を上回る）育児のための短時間勤務制度を利用している男性従業員等がいること

第6 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1-1号）を、またプラス評価を申請する場合は「男性の働き方見直し宣言」（様式第2号）を併せて知事に提出するものとする。なお、市町村が認定を希望する場合は、「多様な働き方実践企業」認定申請書（様式第1-2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（ヒアリング調査）を行った後、多様な働き方実践企業認定審査委員会で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7 認定時期

申請受付期間は毎年度4月から2月までとし、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等を受理し、審査委員会で認定された企業等について、「多様な働き方実践企業」として認定する。

第8 公表

原則として認定企業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9 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ことがある。

第10 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11 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年を経過した日までとする。なお、プラス評価の有効期限は認定の有効期限と同一とする。

第12 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（ステップアップを除く。）新規認定に準じて手続を行う。

なお、有効期限は更新前の認定有効期間末日の翌月1日から5年を経過した日とする。

第13 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14 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、遅滞なく県に認定証・楯を返納しなければならない。また、シンボルマークの使用を中止しなければならない。

- 1 労働基準法や育児・介護休業法等の関係法令に違反する重大な事実があった場合
- 2 第3の2に規定する暴力団排除規定に該当する場合

- 3 県の他の事業において、暴力団排除規定により入札指名停止、認定取消、登録消等の措置があった場合
- 4 企業等として活動実態がないと判断される場合
- 5 その他、県が適当ではないと判断した場合

第 15 書類の経由

企業等が、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 16 その他

この要綱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、その都度、別途定める。

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。

「多様な働き方実践企業」認定申請書

申請区分 [新規・更新・ステップアップ・プラス評価のみ]

企業名	
-----	--

宛先: 埼玉県知事

申請年月日 平成 年 月 日

認定区分	プラチナ	ゴールド	シルバー	前回の認定内容 (更新、ステップアップの場合)	プラチナ 前回認定日:	ゴールド 年	シルバー 月 日
申請項目	認定基準	認定項目 / 申請内容					
	女性が多様な働き方を選べる企業	右のア～クのうち、2つ以上の制度を導入し、かつ過去3か年度において、1つ以上の利用実績があること 常時10人以上の労働者(正社員だけでなく、パートタイム労働者なども含む)を使用する事業所は、必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届ける義務があります	ア 法で定める短時間勤務制度 イ 法で定める所定外労働の制限(残業の免除) ウ フレックスタイム エ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ オ 託児環境の整備(託児施設・企業内保育所の設置運営等) カ 出産退職後の正社員としての再雇用 キ 在宅勤務制度 ク その他()				
		導入・利用実績のある制度 (ア～クを記入)	導入実績	利用実績			
	法定義務を上回る短時間勤務制度等(育児又は介護)が職場に定着している企業	育児休業 (「子が1歳に達する日 まで」を上回る) 延長適用の場合は適用後の年齢 介護休業 (「家族1人につき通算93日、3回まで分割」を上回る) 育児に係る短時間勤務制度 (「3歳未満の子、1日6時間まで」を上回る) 介護に係る短時間勤務制度等 (「利用開始から3年の間で2回以上利用可能」を上回る) その他 ()を上回る)	利用期間(実績)			まで	
					時間(実績)	時間	分勤務まで短縮
							まで
					時間(実績)	時間	分勤務まで短縮
							まで
	出産した女性等が現に働き続けている企業	出産した女性従業員の仕事復帰1年後の継続就業率 (過去5か年度以内に出産した女性従業員がいない場合) 介護休業した従業員の仕事復帰1年後の継続就業率	% (概ね50%以上)		人中		人(過去5か年度)
			% (概ね50%以上)		人中		人(過去5か年度)
	女性管理職が活躍している企業	管理職(役員を含む)のうち女性が(概ね)10%以上在籍していること					
		管理職(役員を含む)の女性の割合	%(b/a)	(内訳) 管理職 女性管理職			人(a)のうち 人(b)
	男性社員の子育て支援等を積極的に行っている企業	右のア～カのうち、2つ以上の制度を導入していること	ア ノー残業デーの実施など、時間外勤務の縮減 イ 時間単位の有給休暇の整備 ウ 法を上回る子の看護休暇又は介護休暇の整備 エ 配置転換の配慮 オ 妻出産時の特別休暇 カ その他()				
		導入している制度 (ア～カを記入)					
	取組姿勢を明確にしている企業	企業として、多様な働き方への取組を経営方針等で内外に意思表示していること 意思表示しているもの					

～ 男性の働き方見直しの取組(プラス評価)～

申請項目	評価基準	評価項目 / 申請内容
	「男性の働き方見直し宣言」(様式2)の提出及び右のア～ウのいずれかに該当すること	ア 過去5か年度以内に男性従業員で、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、育児休業について勤務を要しない日を除いて連続する5日以上を取得し、かつ原職又は原職相当職に復帰した者がいる
		(上記の要件を満たす男性従業員の育休取得者がいない場合)
		イ 過去5か年度以内に男性従業員で、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(法定・法定外を問わず)を連続して5日以上取得した者がいる
		ウ 過去5か年度以内に男性従業員で、その養育する子が小学校に就学するまでの間に、法で定める(又は法を上回る)育児のための短時間勤務制度を取得している者がいる

〔コンプライアンス情報〕

労働基準法や育児・介護休業法等の関係法令に違反する重大な事実の有無(過去3か年)	無	有	
次世代育成支援対策推進法に定める一般事業主行動計画を策定し、公表していること。 また行動計画を労働局へ提出していること。	法人全体の従業員(パート等を含む)101人以上の企業(義務)	有	無
	法人全体の従業員(パート等を含む)100人以下の企業(努力義務)	有	無
女性活躍推進法に定める一般事業主行動計画の策定及び公表、また労働局へ提出していること。 女性活躍に関する状況の情報を公表していること。	法人全体の従業員(パート等を含む)301人以上の企業(義務)	有	無
	法人全体の従業員(パート等を含む)300人以下の企業(努力義務)	有	無

〔埼玉県HPの公表〕

県HPから申請企業様HPへのリンク	可	不可	その他()
県HPへの各施設名の記載 (複数の事業所がある場合)	希望する (施設名)		
	希望しない		

〔企業基本情報〕

企業名	(フリガナ)		
代表者 職・氏名	(フリガナ)		
所在地	〒 -		
業種及び主な事業内容	業種:	事業内容:	
県内従業員数	男	人	女 人 合計 人(パート労働者、アルバイト、派遣労働者は除く)
担当者 所属・職・氏名	部署名:	職位:	氏名:
電話番号		F A X	
E-mail		@	
U R L			

「多様な働き方実践企業」認定申請書

申請区分 [新規・更新・ステップアップ・プラス評価のみ]

市町村名

宛先: 埼玉県知事

申請年月日 平成 年 月 日

認定区分	プラチナ	ゴールド	シルバー	前回の認定内容 (更新、ステップアップの場合)	プラチナ 前回認定日:	ゴールド 年	シルバー 月 日
申請項目	認定基準			認定項目 / 申請内容			
	女性が多様な働き方を選べる企業	右のア～クのうち、2つ以上の制度を導入し、かつ過去3か年度において、1つ以上の利用実績があること 法で定めるとは、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児介護休業法で定められるものをいう		ア 法で定める短時間勤務制度			
				イ 法で定める所定外労働の制限(残業の免除)			
				ウ フレックスタイム			
				エ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ			
				オ 託児環境の整備(託児施設・企業内保育所の設置運営等)			
				カ 出産退職後の正社員としての再雇用			
				キ 在宅勤務制度			
				ク その他()			
		導入・利用実績のある制度(ア～クを記入)	導入実績	利用実績			
	法定義務を上回る短時間勤務制度等(育児又は介護)が職場に定着している企業 法定義務とは、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児介護休業法で定められる義務をいう	育児休業(「子が3歳に達する日まで」を上回る)	利用期間(実績)	まで			
		介護休業(「家族1人につき通算93日、3回まで分割」を上回る)	利用期間(実績)	まで			
		育児に係る短時間勤務制度(「小学校就学未満、1日6時間まで」を上回る)	利用期間(実績)	時間	時間	分勤務まで短縮	
		介護に係る短時間勤務制度等(「利用開始から3年の間で2回以上利用可能」を上回る)	利用期間(実績)	時間	時間	分勤務まで短縮	
		所定外労働の制限(残業の免除)を上回る)	利用期間等(実績)			まで	
	出産した女性が現に働き続けている企業	出産した女性従業員の仕事復帰1年後の継続就業率	% (概ね50%以上)	人中	人(過去5か年度)		
		(過去5か年度以内に出産した女性従業員がいない場合)					
		介護休業した従業員の仕事復帰1年後の継続就業率	% (概ね50%以上)	人中	人(過去5か年度)		
	女性管理職が活躍している企業	管理職(特別職を除く一般職のうち女性が(概ね)10%以上在籍していること					
		管理職(特別職を除く一般職)の女性の割合	%(b/a)	(内訳) 管理職 女性管理職	人(a)のうち 人(b)		
	男性社員の子育て支援等を積極的に行っている企業	右のア～カのうち、2つ以上の制度を導入していること		ア ノー残業デーの実施など、時間外勤務の縮減			
				イ 時間単位の有給休暇の整備			
				ウ 法を上回る子の看護休暇又は介護休暇の整備			
				エ 配置転換の配慮			
				オ 妻出産時の特別休暇			
				カ その他()			
		導入している制度(ア～カを記入)					
	取組姿勢を明確にしている企業	企業として、多様な働き方への取組を経営方針等で内外に意思表示していること					
		意思表示しているもの					

～ 男性の働き方見直しの取組(プラス評価)～

申請項目	評価基準	評価項目 / 申請内容
	「男性の働き方見直し宣言」(様式2)の提出及び右のア～ウのいずれかに該当すること	ア 過去5か年度以内に男性従業員で、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、育児休業について勤務を要しない日を除いて連続する5日以上を取得し、かつ原職又は原職相当職に復帰した者がいる
		(上記の要件を満たす男性従業員の育休取得者がいない場合)
		イ 過去5か年度以内に男性従業員で、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(法定・法定外を問わず)を連続して5日以上取得した者がいる
		ウ 過去5か年度以内に男性従業員で、その養育する子が小学校に就学するまでの間に、法で定める(又は法を上回る)育児のための短時間勤務制度を取得している者がいる

(コンプライアンス情報)

労働基準法や育児・介護休業法等の関係法令に違反する重大な事実の有無(過去3か年)	無	有
次世代法及び女性活躍推進法に定める特定事業主行動計画の策定及び公表。 また女性活躍に関する状況の情報の公表。	無	有

(埼玉県HPの公表)

県HPから申請企業様HPへのリンク	可	不可	その他()
-------------------	---	----	--------

(企業基本情報)

市町村名	(フリガナ)		
市町村長名	(フリガナ)		
所在地	〒 -		
業種及び主な事業内容	業種: 公務	事業内容: 公共団体の事務	
職員数	男 人 女 人 合計	人(パート労働者、アルバイト、派遣労働者は除く)	
担当者 所属・職・氏名	部署名:	職位:	氏名:
電話番号		F A X	
E-mail	@		
U R L			

男性の働き方見直し宣言

男性従業員の育児休業等の取得など男性の働き方の見直しを促進するため、次の取組を行うことを宣言します。

企業等の名称

代表者職氏名

該当項目にチェックするとともに、取組内容の記入をお願いします。

男女がともに育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

〔内容〕

男性の子育て目的の休暇の取得促進

〔内容〕

所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

〔内容〕

その他

〔内容〕

「多様な働き方実践企業検索サイト」及び埼玉県ホームページに該当項目について公表することを同意します。

第 認定番号 号

埼玉県多様な働き方実践企業

認定証

企業名 様

所在市区町村

認定区分

認定区分

プラス評価

認定項目数

有効期限

平成

年

月

日まで

埼玉県多様な働き方実践企業として認定します

平成

年

月

日

埼玉県知事

印

様式第 4 号

埼玉県多様な働き方実践企業申請事項変更届

平成 年 月 日

埼玉県知事

(企業等名)

(代表者名)

先に申請した内容を変更したいので、下記のとおり届け出ます。

記

1 変更日 平成 年 月 日

2 変更内容
(変更前)

(変更後)