

「多様な働き方実践企業」認定制度 審査基準

1 認定

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。

内 容	準備書類	チェック
<p>認定基準(1) 女性が多様な働き方を選べる</p> <p>以下のうち2つ以上の制度を導入（ア又はイは法定事項であるため、労働基準法で就業規則等の作成が義務付けられている場合、利用実績がなくても就業規則等への記載は必須とする。）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。（子育てだけでなく、介護によるものも対象）</p> <p>ア 法で定める短時間勤務制度（育介法 § 23 義務）</p> <p>イ 法で定める所定外労働の制限（残業の免除）（育介法 § 16 の 8・ § 16 の 9 義務）</p> <p>ウ フレックスタイム（育介法 § 24 努力義務）</p> <p>エ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（育介法 § 24 努力義務）</p> <p>オ 託児環境の整備（託児施設・企業内保育所の設置運営等）（育介法 § 24 努力義務）</p> <p>カ 出産退職後の正社員（職員）としての再雇用（介護離職者の再雇用も含む。）（育介法 § 27 努力義務）</p> <p>キ 在宅勤務制度</p> <p>ク その他</p> <p><例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者から正社員への転換制度 ・産休・育休中の代替要員の確保 ・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。） ※ ※ （1）又は（5）いずれかで認定 ・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。） ・労働基準法に基づく育児時間制度（ § 67）（1歳未満の子どもを育てる女性について、1日2回各30分）を上回る期間又は回数等の制度の実施 ・労働基準法に基づく育児時間制度（ § 67）（1歳未満の子どもを育てる女性について、1日2回各30分）を有給で付与 	<p><導入実績></p> <p>就業規則 労働協約 など</p> <p><利用実績></p> <p>タイムカード 勤務整理簿 利用者名簿 など</p>	
<p>認定基準(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</p> <p>法を上回る次の制度を導入し、過去3か年度において利用実績がある。</p> <p>ア 育児又は介護休業制度</p> <p>イ 育児又は介護に係る短時間勤務制度</p> <p>ウ 育児又は介護に係る所定外労働の制限（残業の免除）</p>	<p>タイムカード 勤務整理簿 など</p>	

<p>《法の水準》</p> <p>ア 育児又は介護休業</p> <p>① 育児：事業主は、子が1歳（一定の場合、更に延長可）に達するまでの間、子を養育する労働者が請求すれば、育児休業を取得させなければならない。（育介法 § 5・6・9の2）</p> <p>② 介護：事業主は、対象家族を介護するため、労働者が請求すれば、対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度として介護休業を取得させなければならない。（育介法 § 11～12・14～15）</p> <p>イ 短時間勤務制度</p> <p>（ア）育児 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が請求すれば利用できる短時間勤務制度（所定労働時間が1日6時間）を講じなければならない。（育介法 § 23）</p> <p>（イ）介護 事業主は、対象家族を介護するため、労働者が請求すれば、連続する3年間以上の期間で、2回以上利用可能な所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。（育介法 § 23）</p> <p>① 短時間勤務制度（所定労働時間が8時間であれば2時間）</p> <p>② フレックスタイム</p> <p>③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）</p> <p>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</p> <p>ウ 所定外労働の制限（残業の免除）</p> <p>① 育児 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が請求すれば、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、所定労働時間を超えて労働させてはならない。（育介法 § 16の8）</p> <p>② 介護 事業主は、対象家族を介護する労働者が請求すれば、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、所定労働時間を超えて労働させてはならない。（育介法 § 16の9）</p>		
<p>認定基準(3) 出産した女性が現に働き続けている</p> <p>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か年度において概ね50%以上である。</p> <p>《過去5か年度以内に出産した女性従業員等がない場合》</p> <p>介護休業した従業員等の仕事復帰後1年後の継続就業率が過去5か年度において概ね50%以上である。</p>	<p>利用者名簿など</p>	
<p>認定基準(4) 女性管理職が活躍している</p> <p>管理職（役員を含む。）のうち、女性が概ね10%以上在職している。</p> <p>※管理職の定義については、課（課に相当するものも含む。）以上の内部組織の業務を管理・監督する仕事に従事する者を指す。</p> <p>※製造業及び建設業は、女性従業員の割合が低く目標を達成しづらい。その</p>	<p>必要なし</p>	

<p>ため、製造業及び建設業で従業員に占める女性の割合が4割に満たない場合、以下①を基準に②③を考慮し、該当の可否を判断する。</p> <p>① 女性管理職の割合が概ね5%以上である。</p> <p>② 以下の項目のいずれかに該当している。</p> <p>ア 女性の役員比率が10%を超える。</p> <p>イ 技術職以外の女性の管理職比率が10%程度である。</p> <p>ウ 管理職候補者がいる場合、女性候補者の比率が10%程度である。</p> <p>③ 以下の取組を進めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性に対するチャンスを拡大するような取組（海外赴任制度の人数増など） ・女性を積極的に登用するための取組（幹部候補生枠の設置、幹部候補生へのメンター制度の実施など） <p>その他の業種は、個々の状況や取組などを総合的に判断し、認定の可否を判断する。</p>		
<p>認定基準(5) 男性従業員等の子育て支援等を積極的に行っている</p> <p>以下のうち、2つ以上該当している。</p> <p>ア ノー残業デーの実施など、時間外勤務の縮減</p> <p>イ 時間単位の有給休暇の整備</p> <p>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</p> <p>※子の看護休暇は育介法 § 16 の 2（小学校就学前の子を養育する場合 1年につき5日（子が2人以上の場合は10日）休暇を取得可能）、介護休暇は育介法 § 16 の 5（要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う場合、1年につき5日（対象者が2人以上の場合は10日）休暇を取得可能）が義務であり、法定義務の水準を上回る※制度が導入されていること</p> <p>※ 「上回る」とは、以下のような場合を指します。</p> <p>（例） ・日数が上回る ・有給で取得できる ・時間単位で取得できる</p> <p>・給与、賞与、定期昇給、退職金の算定の際は、通常の勤務をしたものとみなす</p> <p>エ 配置転換の配慮</p> <p>オ 妻出産時の特別休暇</p> <p>カ その他</p> <p><例> 導入</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。） ※ ※ 認定基準（1）又は（5）のいずれかで認定 ・配偶者海外転勤休職制度 ・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） ・学校行事参加のための特別休暇制度 ・孫の育児休業 ・育児休業奨励金（目安：従前の給与の2週間分程度） ・同居家族の有無に関わらず1歳まで夜勤免除 	<p>就業規則 労働協約 など</p>	

<p>※認定対象外・・・家族手当、永年勤続表彰の休暇</p> <p>実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の認定基準（１）の利用実績 ・男性の育児休業の取得実績 		
<p>認定基準（６） 取組姿勢を明確にしている</p> <p>① 企業等として、多様な働き方への取組を内外に意思表示している。</p> <p>ア 国の認定を受けていること くるみんの取得、ダイバーシティ経営企業 100 選、なでしこ銘柄への選定</p> <p>イ 経営方針またはそれに準ずるもので、多様な働き方の推進に取り組むことを宣言していること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営方針（中小企業の場合は、ホームページの代表あいさつや経営理念などでも可）、CSR レポート、ISO 品質方針への明記 ・一般事業主行動計画への明記（第三面 1（１）（２）で 2 つ以上に〇がつくこと）、かつ公表していること ・ポジティブアクション応援サイトへの掲載（掲載前に厚生労働省による審査あり） ・内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」への掲載 ・埼玉県の「輝く女性応援団」に登録し、バッジの着用やポスターの掲示等を行うほか、この取組について社内従業員に周知していること ・国や地方自治体による多様な働き方に関する表彰歴 <p>② 上記に該当しない場合でも、多様な働き方の推進について以下の 2 項目を満たす場合は認定する。</p> <p>ア 外への発信がされていること ホームページへの掲載、会社パンフレットへの掲載、求人広告への掲載</p> <p>イ 内への発信がされていること 社内（店内）への掲示、社内 LAN での掲示、社員向け冊子への掲載</p>	<p>経営方針 など</p>	

2 評価

次の評価基準（１）及び（２）の要件の両方を満たす企業等をプラス評価する。

内 容	準備書類	チェック
<p>評価基準（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」（育児休業、育児休暇、働き方の見直しの 3 項目のうち、いずれか 1 項目）を行っていること</p>		
<p>評価基準（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、かつ現職に復帰した者がいること※</p>	<p>〈導入実績〉 勤務整理簿 など</p>	

※ 男性従業員等の育児休業の取得者がいない場合は、過去5か年度以内に①又は②に該当することにより、上記（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

現地確認時には、取組の実績等が分かる資料を御準備いただきます。

- ・ 制度の整備状況について：就業規則、労働協約の写し等
- ・ 制度の利用実績について：該当者のタイムカード、勤務整理簿、雇用契約書、辞令の写し、利用者名簿、利用者の声等